



Reconeixement i valoració dels requeriments de l'entorn legal amb incidència sobre la dimensió de l'empresa

MODEST GUINJOAN



02

PAPERS DE
L'OBSERVATORI
DE LA
INDÚSTRIA

Reconeixement i valoració
dels requeriments
de l'entorn legal
amb incidència sobre
la dimensió de l'empresa

MODEST GUINJOAN



BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP:

Guinjoan i Ferré, Modest, 1954- autor

Reconeixement i valoració dels requeriments de l'entorn legal amb incidència sobre la dimensió de l'empresa. – Primera edició. – (Papers de l'Observatori de la Indústria ; 02)

Referències bibliogràfiques

ISBN 9788439396857

I. Catalunya. Departament d'Empresa i Coneixement II. Títol III.

Col·lecció: Papers de l'Observatori de la Indústria ; 2

1. Empreses – Dimensió – Catalunya 2. Empreses – Creixement – Catalunya 3. Dret mercantil – Catalunya

658.016.2:347.7(460.23)



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.

La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

© Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Coneixement

Direcció General d'Indústria

Passeig de Gràcia, 129

08008 Barcelona / Tel. 93 476 72 200 / <http://empresa.gencat.cat>

Col·lecció:

PAPERS DE L'OBSERVATORI DE LA INDÚSTRIA

Aquesta publicació ha comptat amb el suport d'ACCIÓ.

Han col·laborat en aquest estudi:

Modest Guinjoan, Manel Luque, Albert Sagués, Ana Úbeda, Miguel Capel

Consell de redacció:

Joan Miquel Hernández, Jordi Fontrodona, Laia Castany, Belén Tascón, Manel Clavijo

Primera edició: Barcelona, abril de 2018

Disseny, maquetació, correcció i impressió:

www.cegeglobal.com

ISBN: 978-84-393-9686-4

El Departament d'Empresa i Coneixement no participa necessàriament de les opinions manifestades en els documents de la col·lecció Papers de l'Observatori de la Indústria, la responsabilitat de les quals correspon exclusivament als autors.

Reconeixement i valoració dels requeriments de l'entorn legal amb incidència sobre la dimensió de l'empresa

MODEST GUINJOAN

Índex

Objecte i metodologia	7
01. Estructura i dimensió de l'empresa a Catalunya	11
1.1. Empreses i ocupació	12
1.2. Comparativa internacional	17
1.2.1. Ocupació per dimensió d'empresa	17
1.2.2. Dimensió mitjana	18
1.2.3. VAB generat per les empreses	20
1.3. Variables diferencials en funció de la dimensió empresarial	22
1.3.1. Productivitat	22
1.3.2. Costos laborals i costos salarials	23
1.3.3. Rendibilitat	24
1.3.4. Innovació	26
1.3.5. Exportació	29
1.3.6. Mortalitat empresarial en funció de la dimensió	32
1.3.7. Empresa familiar	34
1.3.8. Accés als mercats públics	35
02. Factors amb incidència sobre la dimensió de l'empresa	37
2.1. Determinants de la dimensió d'empresa	38
2.2. Avantatges de les empreses més grans	39
2.3. Dimensió i competitivitat	41
2.4. Factors que limiten el creixement de la dimensió a nivell agregat	42
2.5. Competitivitat i regulació	43
03. L'empresari enfront del creixement	49
3.1. Oportunitat de créixer	50
3.2. Capacitat per créixer	51
3.3. Voluntat de créixer	51
3.4. Factors d'entorn legal	53
04. Marc legal i dimensió d'empresa a Catalunya	57
4.1. Fiscal	58
4.1.1. Absència genèrica d'indexacions automàtiques	58
4.1.2. Pas d'EDR a gran empresa	58

4.1.3. Declaració anual d'operacions amb terceres persones (model 347)	59
4.1.4. El règim de recàrrec d'equivalència en l'IVA	59
4.1.5. Impost sobre activitats econòmiques	59
4.1.6. Impost sobre societats	60
4.1.7. Tractament de les operacions vinculades a l'impost sobre societats	60
4.1.8. Impost sobre la renda de les persones físiques	61
4.2. Laboral	62
4.2.1. Acció positiva en la contractació indefinida per emprenedors	62
4.2.2. Elaboració de plans d'igualtat	62
4.2.3. Prevenció de riscos laborals	63
4.2.4. Comitè de Seguretat i Salut Laboral	64
4.2.5. Modificació de condicions de treball, suspensió i extinció de la relació laboral	64
4.2.6. Representació dels treballadors	64
4.2.7. Comitè d'Empresa Europeu	67
4.2.8. Quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat	67
4.3. Seguretat Social: enquadrament i cotització dels administradors socials	68
4.4. Àmbit mercantil	68
4.4.1. Canvi d'estructura societària	68
4.4.2. Pla de comptes més detallat i complex	70
4.4.3. Obligació d'auditar els comptes	71
4.4.4. Òrgans de govern i responsabilitat social corporativa	72
4.5. Altres obligacions adimensionals que perjudiquen les pimes	73
4.5.1. Infraestructura de l'empresa	73
4.5.2. Gestió de recursos humans	74
4.5.3. Accés al mercat de finançament alternatiu	74
4.5.4. Regulació de les fusions i adquisicions	75
4.5.5. <i>Legal compliance</i>	76
05. Valoració sobre el marc legal com a limitador del creixement	77
5.1. Hem de créixer per definició?	78
5.2. Valoració per normes	79
5.2.1. Àmbit fiscal	79
5.2.2. Àmbit laboral	81
5.2.3. Seguretat Social dels administradors	82
5.2.4. Àmbit mercantil	82
5.3. A mode de resum	83
06. Propostes sobre el marc legal per créixer	85



Objecte i
metodologia

El Pacte Nacional per a la Indústria té fixat en el seu pla de treball un bloc temàtic relatiu a la dimensió empresarial i el finançament, amb una línia específica sobre el marc regulador. Entre els temes d'aquest bloc hi figura el que fa referència a si el marc legal vigent és un obstacle perquè les empreses creixin en dimensió.

La preocupació pel tema no és pas nova. Múltiples institucions oficials i no oficials l'han expressat en el decurs dels darrers anys, donant lloc a informes molt heterogenis quant a abast i profunditat. Tots ells coincideixen en un punt objectiu: la dimensió de l'empresa a Catalunya i al conjunt d'Espanya s'estima que és massa baixa per competir en una economia cada vegada més globalitzada en la qual l'escala, diuen, és una variable crítica.

També és pràcticament una constant el fet que entre els factors que s'identifiquen com a determinants de la reduïda dimensió de l'empresa hi figura, de manera invariable, l'entorn legal, en el sentit que desincentiva les petites i mitjanes empreses a fer el salt per fer-se més grans.

L'Observatori del Pacte Nacional per a la Indústria va considerar necessari en el seu moment realitzar un estudi específic sobre la incidència de l'entorn legal en la dimensió empresarial amb la finalitat d'aportar més llum sobre la qüestió.

Aquest informe és el resultat del treball que es va plantejar amb un triple objectiu:

1. Avaluar la dimensió de l'empresa catalana i identificar quins factors incideixen sobre les decisions relatives a la dimensió empresarial.
2. Efectuar un reconeixement de l'entorn legal en què es mou l'empresa catalana i que pot estar influent en el fet que les empreses petites no creixin o creixin menys del que ho farien en absència de determinades normes legals.
3. Efectuar una valoració qualitativa de la incidència que poden tenir els condicionants de l'entorn legal i realitzar propostes de millora.

En el nucli de la discussió sobre el tema que ens ocupa hi situem sempre l'empresari, que és qui pren la decisió final de si la seva empresa ha de fer el pas de créixer com a organització (en volum d'actius, de recursos propis, de personal, etc.) o ha de romandre tal com està en un moment determinat.

El treball s'estructura en sis capítols. En el primer realitzem una fotografia de l'estructura i la dimensió de l'empresa catalana, amb comparacions internacionals i identificació de variables que resulten diferencials amb la dimensió.

En el segon discutim els factors que tenen incidència sobre la dimensió de les empreses. A continuació, en el capítol tercer, acarem l'empresari davant el repte de créixer i, en particular, amb el marc legal, amb un repàs de les principals aportacions acadèmiques recents en la matèria.

El capítol següent el destinem a identificar la legislació espanyola sobre empresa, rellevant en termes d'afectació de la seva dimensió, distingint els àmbits mercantil, laboral, fiscal i d'"altres".

En el capítol cinquè fem una valoració de la incidència estimada del marc legal en les decisions de creixement empresarial a partir d'entrevistes amb cinc representants d'associacions empresarials i amb consultors amb gran base de clients empresarials de totes les dimensions, inclosa l'experiència pròpia que acumula Barcelona Economia.

Finalment, en el capítol sisè efectuem propostes de grans línies de modificació del marc legal.

L'equip de treball d'aquest estudi l'han format les persones següents:

- Modest Guinjoan, director del projecte
- Manel Luque, catedràtic de Relacions laborals de la UPF
- Albert Sagués, consultor i professor a la Barcelona Management School
- Ana Úbeda, consultora fiscal i mercantil
- Miguel Capel, consultor laboral
- Equip de suport intern de Barcelona Economia.



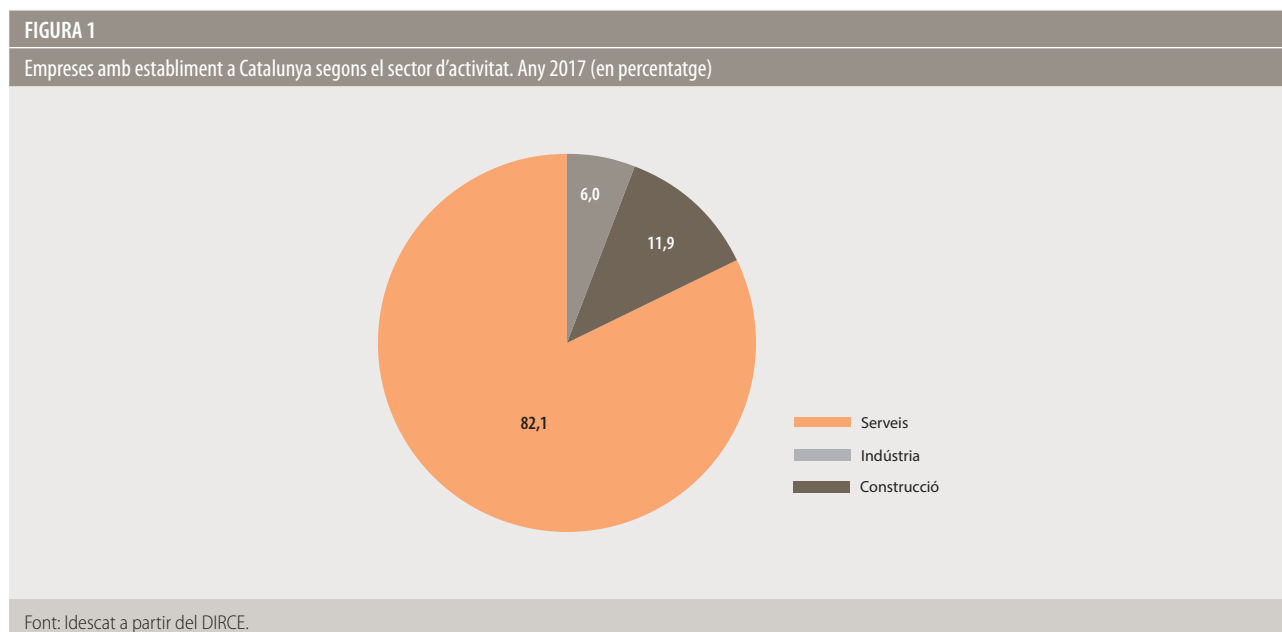
01 |

Estructura i
dimensió de
l'empresa a
Catalunya

1.1. Empreses i ocupació

En data de gener de 2017 i d'acord amb l'INE a Catalunya hi ha una xifra de 619.490 empreses. Aquest registre, corresponent a empreses amb establiment a Catalunya, és superior en unes 121.000 unitats al mateix registre corresponent a l'any 2000. Però no representa la xifra màxima del que portem de segle, atès que el major nombre d'empreses es va enregistrar el 2008, amb unes 635.000 empreses, encara a remolc de l'expansió que s'havia viscut fins llavors.

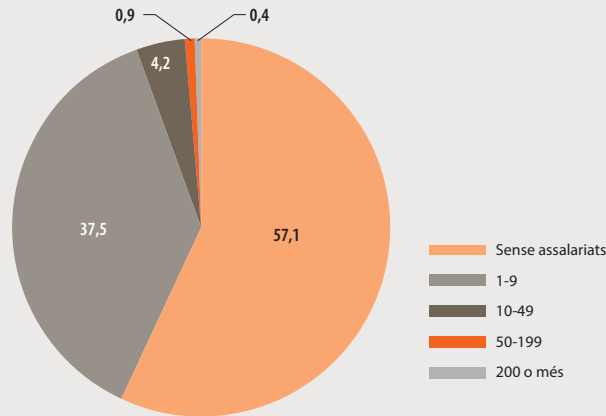
La distribució d'aquestes empreses per sectors presenta un clar predomini dels serveis, amb un 82% del total, seguits de la construcció, amb prop d'un 12%, mentre que la indústria en significa el 6% (vegeu la figura 1). Es tracta d'una estructura sectorial bastant semblant a la que s'enregistra al conjunt de l'Estat espanyol.



La dimensió d'aquestes empreses en termes de nombre d'assalariats presenta la singularitat que una majoria d'elles no en tenen, d'assalariats, atès que es tracta de societats amb l'empresari sol, societats patrimonials, instrumentals, etc. Aquestes empreses representen ni més ni menys que 353.372, un 57% del total (vegeu la figura 2). Aquesta situació es reproduïx de manera molt semblant al conjunt espanyol.

FIGURA 2

Empreses amb establiments a Catalunya segons assalariats. Any 2017 (en percentatge)



Font: Idescat a partir del DIRCE.

De les 619.490 empreses indicades amb establiment a Catalunya n'hi havia 608.981 amb seu social a Catalunya. És a dir, que comptaven amb els centres de decisió aquí. I entre les decisions, les relatives al creixement de l'empresa, que és el nucli al voltant del qual gira el nostre estudi.

Les més de 600.000 empreses inclouen tant empresaris persones físiques, com empresaris organitzats en entitats amb personalitat jurídica pròpia, com ara, societats anònimes, societats limitades, cooperatives, etc.

D'acord amb la mateixa font d'informació la importància de les diferents formes d'organització empresarial amb seu a Catalunya és aquesta:

• Persones físiques	314.065
• Societats anònimes	18.351
• Societats limitades	217.701
• Altres	58.864
TOTAL	608.981

El salt que poden fer aquestes empreses en matèria de dimensió pot prendre moltes formes: augment de capital, augment de l'immobilitzat, augment del nombre de treballadors, augment de la xifra de negoci, noves implantacions geogràfiques, entrada en nous mercats, etc.

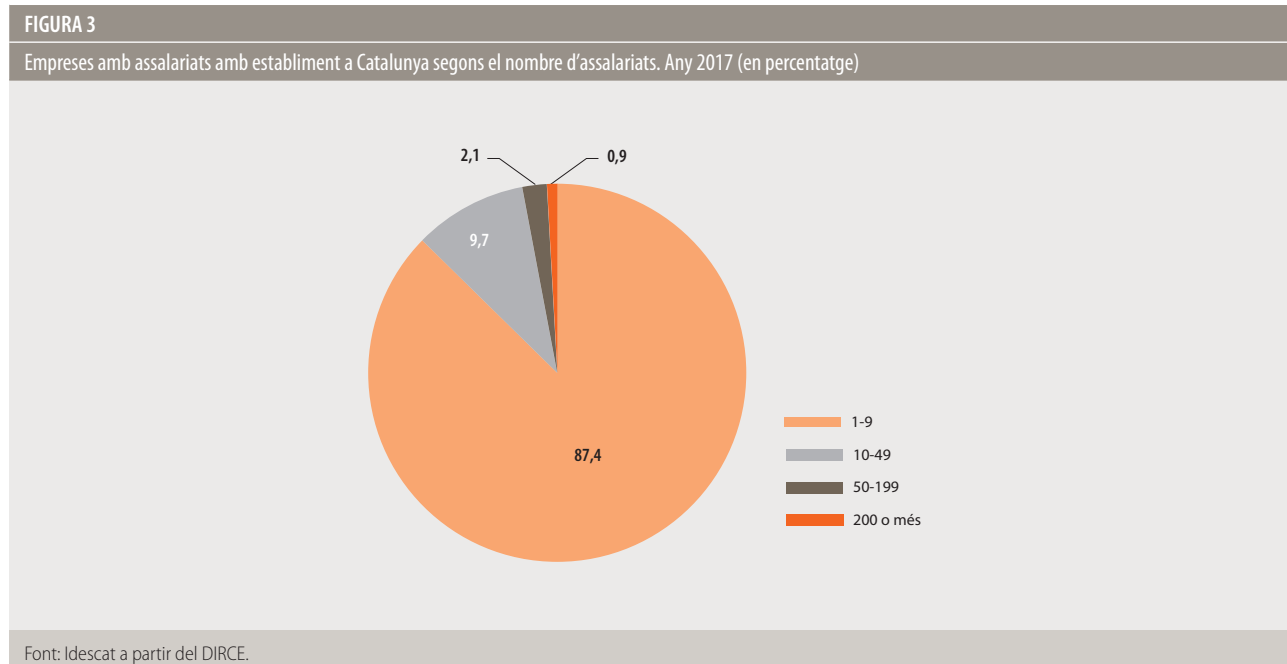
Per bé que els moviments empresarials en dimensió no necessàriament han de comportar canvis en la condició jurídica, de vegades aquest pas pot ser recomanable per diferents motius (limitació de la responsabilitat, facilitat per donar entrada a nous socis en el negoci...). I així, és habitual que una persona física decideixi constituir-se en societat limitada, o que una societat limitada passi a ser una societat anònima, o que un autònom sense empleats passi a formar una societat amb empleats.

De fet, en data de desembre de 2017 un 16,6% dels afiliats a la Seguretat Social (prop de 547.000 persones) són treballadors autònoms. Alguns treballen en solitari, l'empresa és la seva persona, i d'altres, tenen empleats o també, encara que en menor proporció, ocupen llocs directius en empreses.

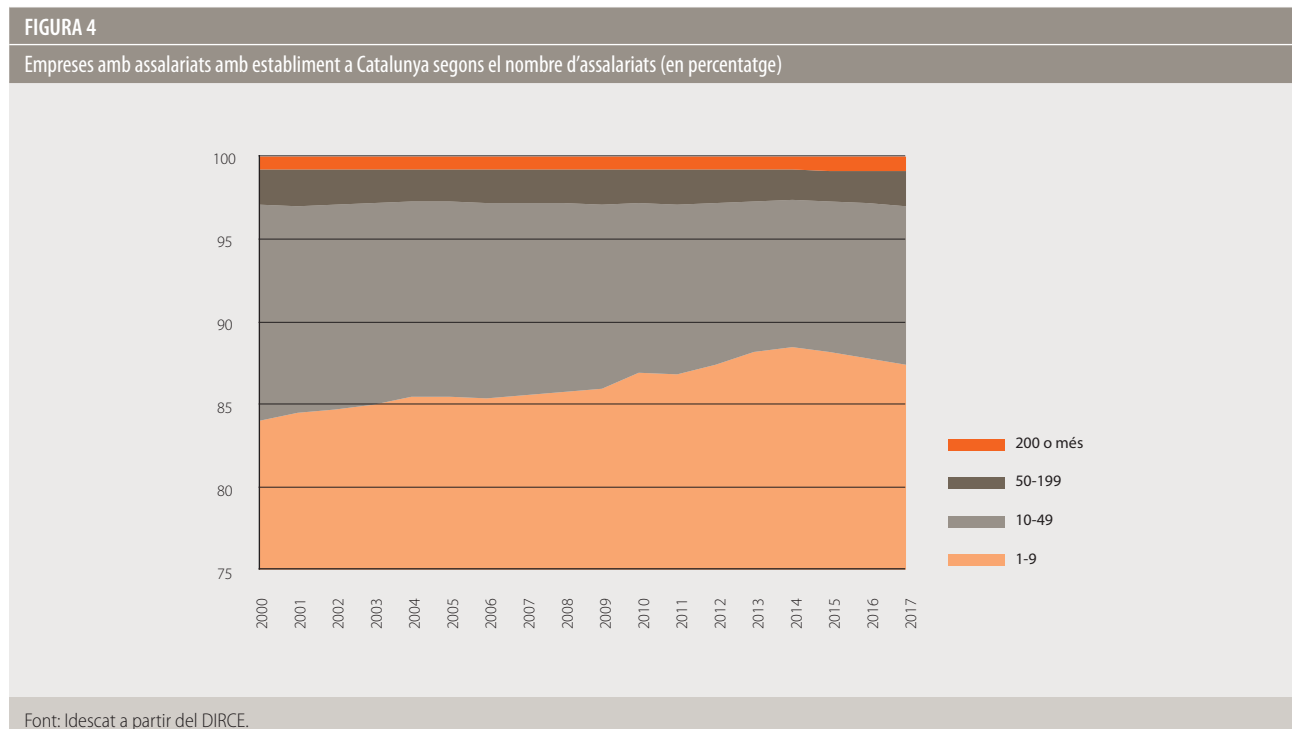
Atès que en un treball sobre dimensió empresarial com aquest la variable ocupació és molt determinant de la mida de l'organització, centrarem ara l'atenció en aquelles empreses que tenen empleats.

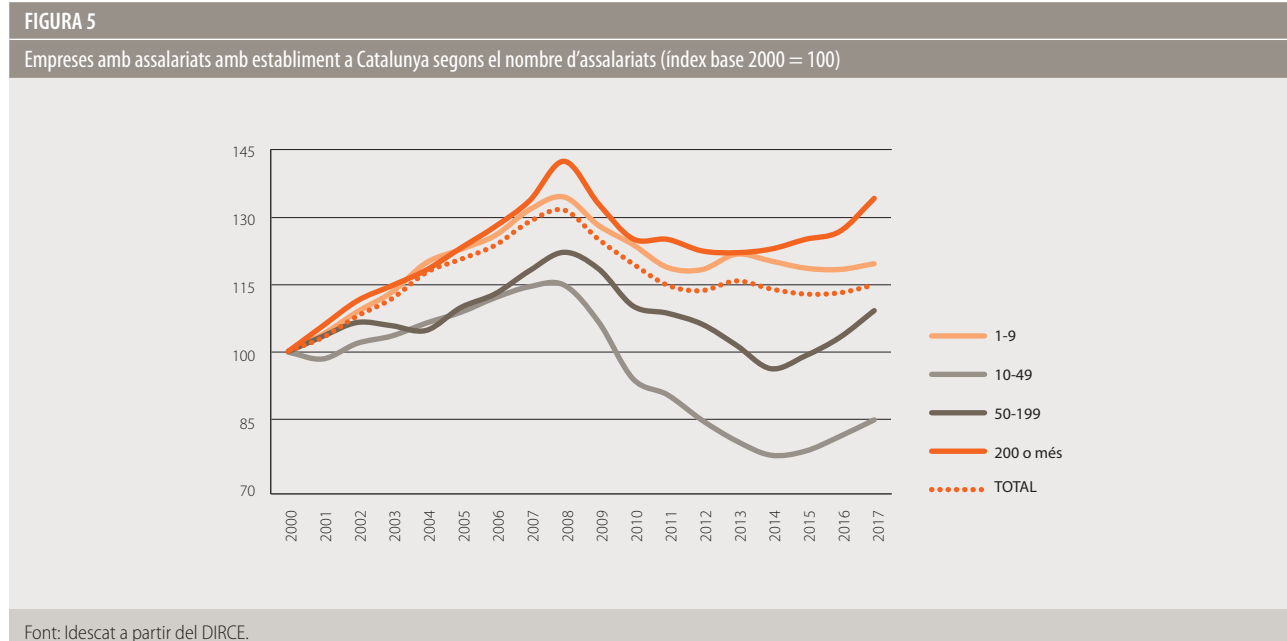
El col·lectiu d'empreses amb assalariats es xifra en 265.758, en data de 2017. Es tracta d'una xifra superior en 34.000 empreses a la de l'any 2000, però 39.000 empreses inferior al registre de 2008, any de màxims del nostre segle.

L'estructura empresarial quant a nombre d'empleats ve clarament dominada per empreses de petita dimensió, i, més concretament, per empreses d'1 a 9 treballadors, les quals sumen la xifra de 232.148. Li segueixen en valor les de 10 a 49 treballadors, amb 25.721 empreses; les de 50 a 199, amb 5.540 unitats; i finalment les de 200 o més, amb 2.349 empreses. La distribució percentual es pot observar a la figura 3.



L'estructura empresarial catalana en termes de nombre d'ocupats al llarg del que portem d'aquest segle queda recollida a la figura 4, en la qual s'aprecia que tendencialment les empreses d'1 a 9 treballadors guanyen pes fins l'any 2014. A partir de llavors cedeixen, i les empreses més dinàmiques són la resta. Això es pot apreciar amb més detall a la figura 5, que recull en números índex (base 2000 = 100) l'evolució de cada un dels intervals de dimensió.





Com es pot observar, des del 2008 fins al 2014, les empreses que més disminueixen són les de 10 a 49 treballadors, seguides de les de 50 a 199. A partir de llavors tornen a créixer.

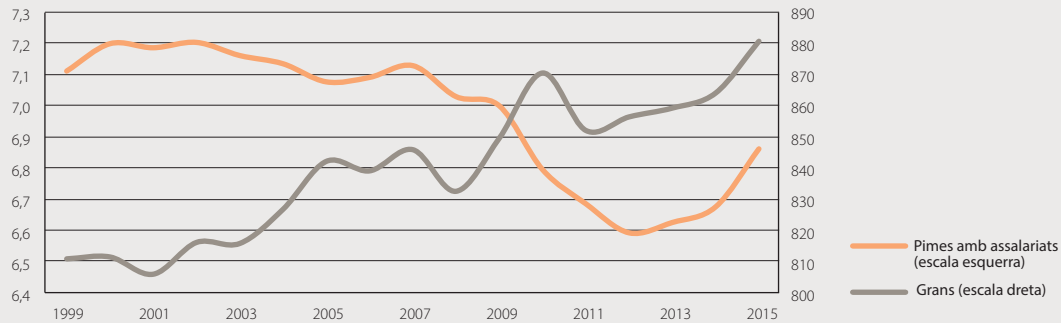
En canvi, les empreses situades en els dos extrems (més grans i més petites), tot i caure després de 2008 ho fan de manera més moderada, mantenint-se estables les més petites fins al 2017 i recuperant-se les més grans entre 2014 i 2017.

En qualsevol cas, tots els grups d'empreses indicats es troben relativament lluny dels registres màxims del 2008, que van sumar la xifra de 304.500 empreses amb assalariats.

La dimensió mitjana empresarial a Catalunya en termes de nombre de treballadors presenta un perfil diferenciat entre grans empreses i pimes. Mentre les grans mostren una tendència força sostinguda a créixer, per situar-se el 2015 en més de 880 empleats, les pimes amb assalariats han passat dels 7,7 a principi de segle a 6,6 el 2012. Després d'aquest any es genera un canvi de tendència que l'ha fet pujar fins al 6,9 el 2015 (vegeu la figura 6).

FIGURA 6

Dimensió mitjana de les empreses catalanes amb assalariats (ocupats per empresa)



Font: PIMEC.

1.2. Comparativa internacional

Per realitzar una comparativa de l'estructura empresarial catalana amb la que enregistren altres països del nostre entorn, hem de modificar la categorització en funció de la dimensió d'empresa per passar a operar amb els estàndards que regeixen a la UE. En concret apliquem aquella classificació comunitària que distingeix entre:

- *Microempreses*: d'1 a 9 treballadors i vendes de menys de 2 milions d'euros.
- *Petites empreses*: entre 9 i 49 treballadors i entre 2 i 11 milions d'euros de facturació.
- *Mitjanes empreses*: entre 50 i 249 treballadors i entre 11 i 50 milions d'euros de facturació.
- *Grans empreses*: més de 249 treballadors i més de 50 milions d'euros de facturació.

1.2.1. Ocupació per dimensió d'empresa

Una primera aproximació a la realitat de dimensió en altres països la tenim en la comparativa del pes que ocupen els diferents intervals indicats sobre l'ocupació total de cada país.

A la taula 1 s'hi recullen els països europeus amb economies més grans i també els més avançats econòmicament, independentment de la grandària de la seva economia. L'ordenació per importància relativa de les grans empreses ens posa en relleu que Catalunya es troba en la banda baixa d'economies que descansen en grans empreses. Amb un 29,9% dels seus treballadors en aquest tipus d'organització es troba per sota de la mitjana europea i a gran distància del primer país en aquest sentit, el Regne Unit.

TAULA 1						
Percentatge de l'ocupació per dimensió de l'empresa. Any 2015						
	MICRO	PETITA	MITJANA	GRAN	TOTAL	PIMES
Itàlia	46,5	20,3	12,5	20,7	100,0	79,3
Portugal	41,3	20,6	16,2	21,9	100,0	78,1
Espanya	41,1	18,7	13,2	27,0	100,0	73,0
Irlanda	25,7	23,8	21,5	29,0	100,0	71,0
Catalunya	30,8	20,7	18,6	29,9	100,0	70,1
Bèlgica	34,2	20,2	15,4	30,1	100,0	69,9
Polònia	36,3	14,5	18,2	31,1	100,0	68,9
Àustria	25,4	24,0	18,8	31,8	100,0	68,2
Suïssa	26,3	21,6	20,1	32,0	100,0	68,0
UE-28	29,5	20,2	17,0	33,2	100,0	66,8
Suècia	26,1	21,4	18,5	34,0	100,0	66,0
Dinamarca	21,1	23,1	21,2	34,6	100,0	65,4
Països Baixos	28,1	18,7	18,3	34,8	100,0	65,2
Finlàndia	25,0	21,6	18,0	35,4	100,0	64,6
França	29,5	18,7	14,8	37,0	100,0	63,0
Alemanya	18,9	23,4	20,4	37,2	100,0	62,8
Regne Unit	17,9	19,5	16,2	46,4	100,0	53,6

Fonts: Comissió Europea i PIMEC (2017).

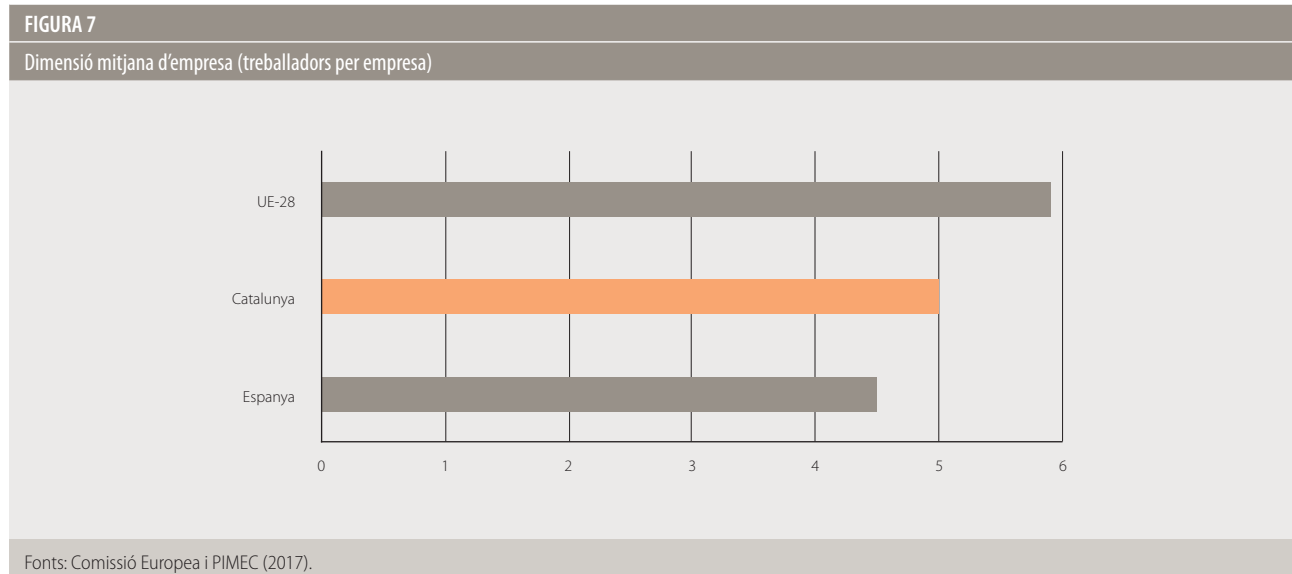
Entre les economies europees més grans, l'estructura descansa en realitats força diferenciades. El país amb major pes relatiu de la gran empresa és, com acabem de dir, el Regne Unit, amb el 46,4%. A Alemanya i a França aquest percentatge se situa lleugerament per sobre del 37%. En el cantó oposat, a Itàlia el pes de la gran empresa és del 20,7%, mentre que el pes de la microempresa supera el 46%. A Espanya la microempresa representa el 41,1%, mentre que la gran empresa, el 27%.

Això no obstant, a Catalunya la gran empresa té un pes semblant al d'Irlanda, Bèlgica o Àustria, països relativament petits, i superior al conjunt d'Espanya i d'una altra gran economia com és la italiana. De fet, Catalunya té una estructura de dimensions empresarials bastant semblant a la del conjunt de la UE-28.

1.2.2. Dimensió mitjana

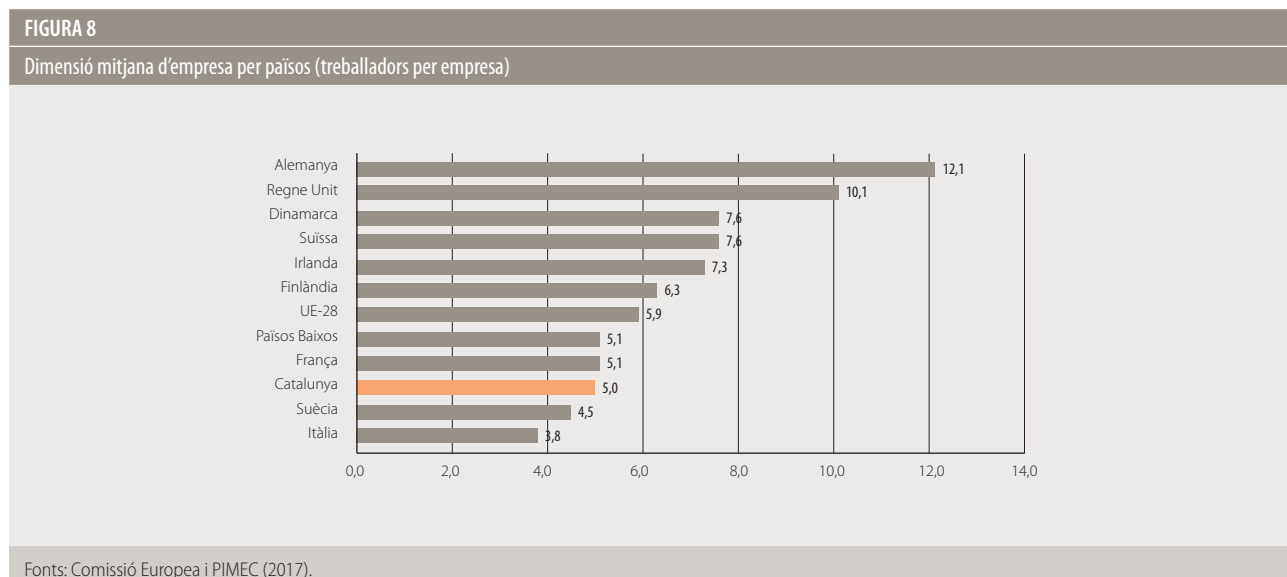
Pel que fa a la dimensió mitjana per empresa, les comparacions entre països mostren que la nostra empresa és substancialment més petita que la de la major part de països. Comencem per la comparació amb la mitjana de la UE-28,

on la dimensió mitjana global és de 5,9 treballadors per empresa¹ enfront del 5 de Catalunya i dels 4,5 del conjunt d'Espanya (vegeu la figura 7).



Per països, la major dimensió mitjana d'empresa la trobem a Alemanya, amb més de 12 empleats, tal com es pot observar a la figura 8. Catalunya es troba en la banda baixa de dimensions mitjanes, però enregistra, per exemple, un valor superior al de Suècia i al d'Itàlia.

¹ Considerant també les empreses sense assalariats.



1.2.3. VAB generat per les empreses

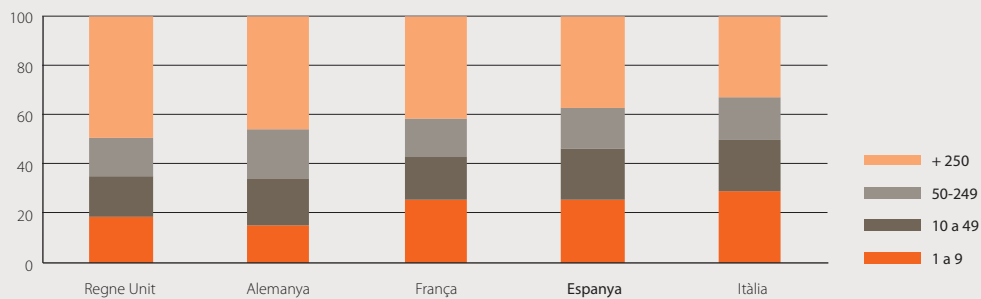
En una línia semblant al que venim d'exposar, la participació dels diferents intervals d'empreses en la generació de valor afegit brut també mostra l'alt pes que tenen les grans empreses en les cinc primeres economies europees, superior al seu pes en ocupació vist abans. Això es pot observar a la figura 9, on per exemple Itàlia tot i tenir un pes d'ocupació del 20,7% aquestes empreses generen el 33% del VAB del país.

Hem comparat la mateixa variable (contribució al VAB) per Catalunya i per economies europees avançades relativament petites. El resultat es presenta a la figura 10 en la qual es posa en relleu que Catalunya, amb una aportació de grans empreses del 41%, es troba en línia amb la resta d'economies (amb un rang d'aportació del 40% al 42%), totes elles distanciades d'Irlanda, on aquest grup d'empreses aporta el 48% del VAB (vegeu la figura 10).

La contribució al VAB de les microempreses és del 17%, de les més baixes dels països considerats; la de les petites empreses (10 a 49 treballadors) i de les mitjanes, amb el 20% i 22%, respectivament, és relativament superior a la d'aquests països.

FIGURA 9

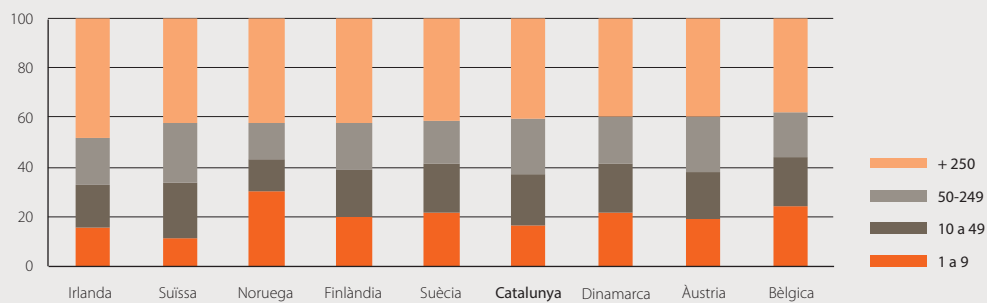
VAB per dimensió en economies grans (en percentatge)



Fonts: Comissió Europea i PIMEC (2017).

FIGURA 10

VAB per dimensió en economies petites (en percentatge)



Fonts: Comissió Europea i PIMEC (2017).

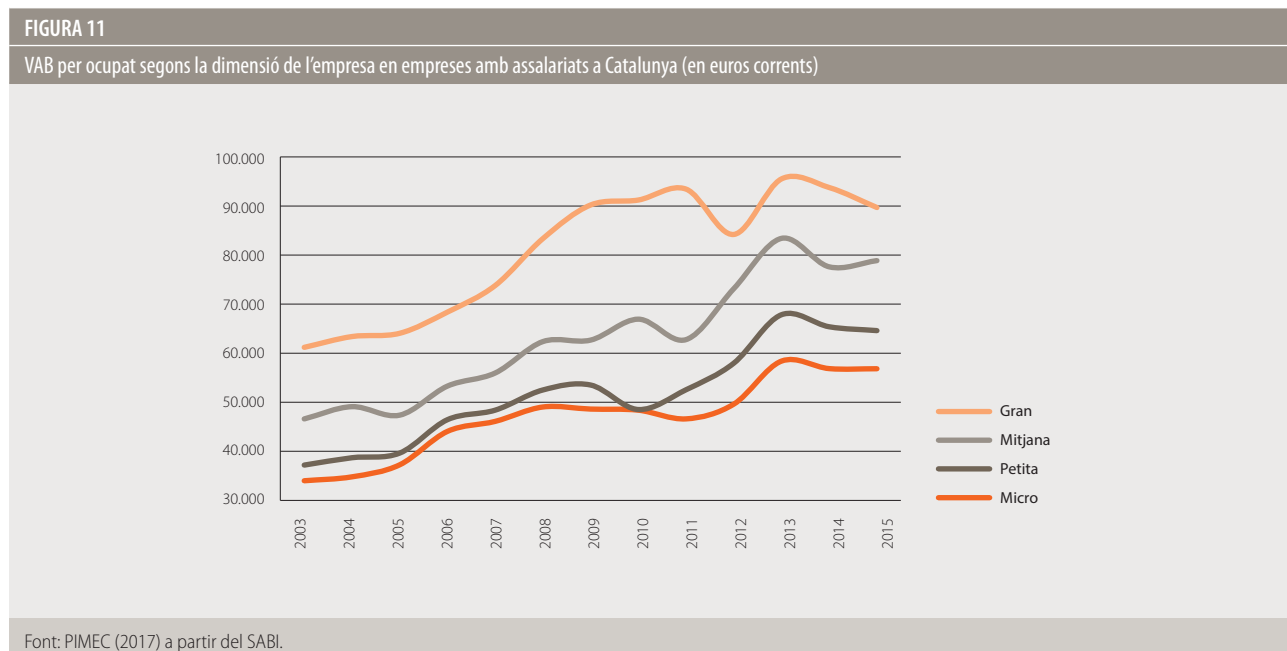
1.3. Variables diferencials en funció de la dimensió empresarial

Existeixen algunes variables que presenten valors clarament diferenciats en funció de la dimensió d'empresa. Anem a veure les més destacades, centrant l'atenció en dades de l'entorn més immediat que ho recolzen.

1.3.1. Productivitat

La productivitat aparent del treball, mesurada en VAB per empleat, se situa a Catalunya el 2015 a prop de 90.000 euros a les grans empreses i, en el cantó oposat, a prop de 57.000 euros en les microempreses. Amb nivells intermedis hi figuren, amb perfecta ordinalitat en funció de la dimensió de l'empresa, les petites i les mitjanes. Aquests valors, així com l'evolució experimentada per la productivitat des del 2003 fins al 2015, es poden observar a la figura 11.

La tendència general al llarg dels anys considerats és força clara envers el creixement, amb un cert estancament en el subperíode de crisi més intensa de 2008-2012.



Al llarg dels anys, els nivells de productivitat es comporten amb un notable nivell de paral·lelisme entre les pimes, mentre que les grans empreses, que s'havien distanciat en el pitjor període de crisi, han apropiat els seus nivells en els darrers anys a la productivitat de les mitjanes empreses.

1.3.2. Costos laborals i costos salarials

La major productivitat en funció de la dimensió d'empresa a Catalunya té una relació directa, per bé que no exclusiva, amb la retribució que reben els empleats i, en correspondència, amb els costos laborals.

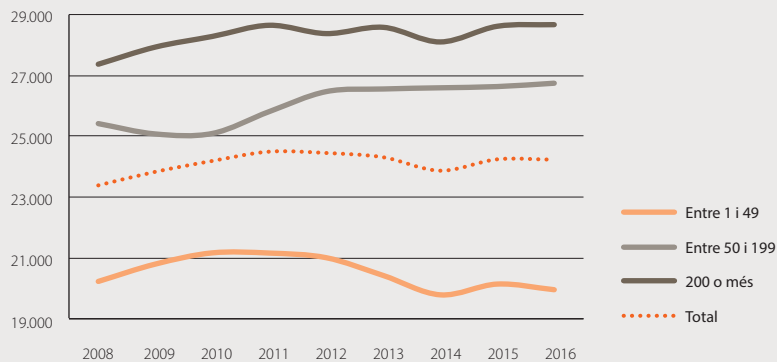
Prenent els costos laborals i els costos salarials des del 2008 fins al 2016, en tres trams de dimensió empresarial (1 a 49, 50 a 199 i 200 o més), es posen en relleu unes diferències considerables i consistents al llarg del període considerat.

En efecte, el cost laboral total per empleat a les empreses més grans és de més de 38.000 euros, enfront de 35.500 en el tram següent i de 26.800 en les més petites. Les diferències, per tant, són especialment accentuades entre els empleats de les empreses més grans i els de les més petites.

Això mateix es veu en els salaris. El cost salarial mitjà en una empresa de 200 o més treballadors se situava el 2016 en 28.678 euros; en una empresa d'entre 50 i 199 empleats era de 26.733 euros i en una d'1 a 49 empleats era de 19.931 euros. Així, a les empreses més grans, els salaris són un 43,9% més alts que els de les empreses petites; i els de les mitjanes, un 34,1% superiors també als de les petites (vegeu la figura 12).

FIGURA 12

Cost salarial total anual segons la dimensió de l'empresa a Catalunya (en euros corrents)

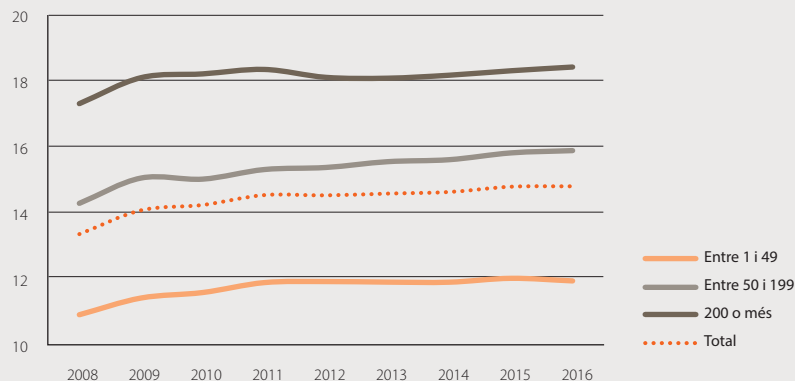


Font: INE.

El cost salarial per hora efectiva treballada també presenta unes diferències notables, tal com es pot observar a la figura 13, amb un màxim de 18,38 euros per hora el 2016 a les empreses de 200 o més treballadors, enfront dels 11,9 euros per hora a les empreses d'entre 1 i 49 treballadors. A les empreses d'entremig, el cost salarial per hora efectiva va ser de 15,85 euros. A la mateixa figura també es posa en relleu la considerable estabilitat d'aquests costos laborals al llarg del període considerat.

FIGURA 13

Cost salarial per hora efectiva segons la dimensió de l'empresa a Espanya (en euros corrents)



Font: INE.

1.3.3. Rendibilitat

La rendibilitat financera (Resultats abans d'impostos/Patrimoni net) de les societats obligades a dipositar els seus comptes al Registre Mercantil, mostra comportaments relativament diferenciats i sostinguts, almenys des del 2009 fins al 2015, en el sentit que com més gran és l'empresa major és la seva rendibilitat.

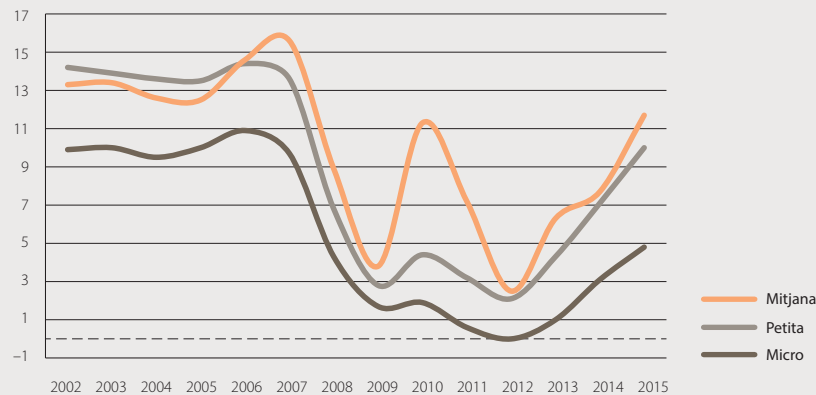
La distància entre les mitjanes empreses i les petites quant a nivell de rendibilitat és baixa. La distància d'aquestes amb les microempreses és considerable. Això es pot comprovar a la figura 14, on es pot observar com la microempresa se situa sistemàticament entre 4 i 6 punts percentuals de rendibilitat per sota de les petites i de les mitjanes. Lamentablement no disposem de dades comparables per a les grans empreses.

Aquests resultats són coherents amb els obtinguts per Pervan i Visic (2012)² en la seva investigació sobre la relació entre ràtios de rendibilitat i dimensió empresarial a Croàcia en el període 2002-2010. En concret els autors avaluen la influència de la grandària empresarial sobre la rendibilitat. Després d'identificar i considerar la influència que exerceixen altres factors interns i externs sobre la rendibilitat, conclouen que la dimensió empresarial exerceix una influència sobre la rendibilitat empresarial significativament positiva (per bé que feble).

2 "Influence of Firm Size on its Business Success" a *Croatian Operational research review*, vol. 3, 2012, p. 213-223.

FIGURA 14

Rendibilitat financera segons la dimensió de l'empresa a Catalunya (Resultat abans d'impostos/Patrimoni net) (en percentatge)



Font: PIMEC a partir del SABI.

D'una altra investigació aplicada no a la rendibilitat financera sinó a la rendibilitat econòmica, en aquest cas sobre una mostra d'empreses canàries, els seus autors conclouen que no hi ha relació entre dimensió i rendibilitat³.

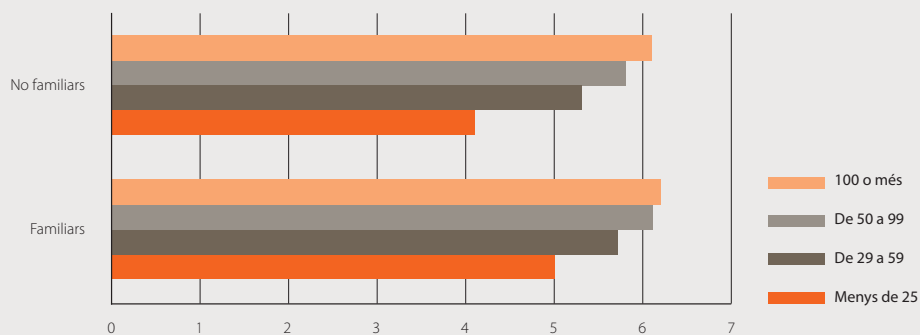
En canvi, unes altres dades referides a Catalunya venen a indicar una relació positiva entre dimensió i rendibilitat. En aquest cas, la mesura l'aporta l'Associació Catalana de l'Empresa Familiar amb dades de 2014 tot distingint el comportament d'empreses familiars i no familiars⁴. La relació es veu de manera molt més clara entre les empreses no familiars que no pas entre les familiars (vegeu la figura 15). En efecte, l'escalat de rendibilitat augmenta de manera progressiva amb l'increment de dimensió entre les no familiars, de 4,1% a 6,1%; en canvi, a les empreses familiars es produeix una progressió de la rendibilitat amb l'ampliació de dimensió de l'empresa, però l'interval de variació és molt més estret (del 5% al 6,2%) entre les petites i les més grans.

3 González Gómez, J. I., Hernández García, M. C. i Rodríguez Ferrer, T.: "Contribución del tamaño y el sector en la explicación de la rentabilidad empresarial", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Vol. XXIX, núm. 106, octubre-diciembre 2000, p. 903-930.

4 *L'empresa familiar a Catalunya*. 2017.

FIGURA 15

Rendibilitat econòmica segons dimensió, Espanya. Any 2014. (Benefici abans int. i imp./Actiu total)



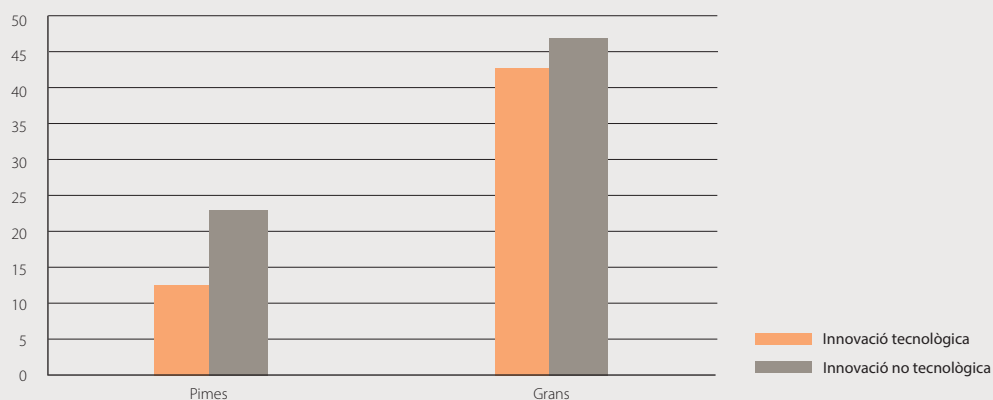
Font: IEF.

1.3.4. Innovació

No es disposa d'informació estadística a Catalunya sobre la innovació a les empreses en funció de la seva dimensió. La referència en aquest cas ha de ser la informació disponible per al conjunt d'Espanya.

FIGURA 16

Percentatge d'empreses que innoven segons la seva dimensió i el tipus d'innovació a Espanya. Anys 2013-2015



Font: IEF

La primera que considerem és una informació publicada per l'INE que distingeix entre pimes i grans empreses i en quina mesura innoven, diferenciant la innovació tecnològica i la innovació no tecnològica (és a dir de màrqueting, organitzativa, etc.). D'acord amb aquesta font, només el 12% de les pimes fan innovació tecnològica, enfront del 42,8% de les grans empreses. La distància entre unes i altres s'escurça quan es tracta d'innovació d'un altre tipus, però, tot i això, només un 23% de les pimes en fan, enfront del 47% de les grans empreses (vegeu la figura 16).

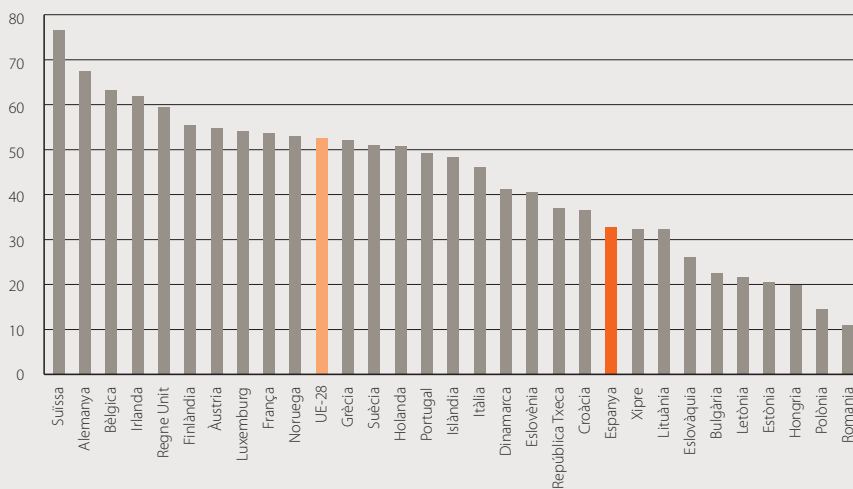
El major nivell innovador de l'empresa a mesura que augmenta de dimensió també es pot observar en les comparatives internacionals en un sector propici per a la innovació com és l'industrial manufacturer. Recollim la informació a les figures 17, 18 i 19, on hi figuren els percentatges d'empreses innovadores en funció de la seva grandària.

Com es pot observar:

- a Espanya poc més del 30% de les empreses manufactureres de 10 a 49 treballadors innoven (enfront del més del 50% de mitjana de la UE-28);
- dues terceres parts de les empreses manufactureres de 50 a 249 treballadors són innovadores (un 75% a la UE-28);
- més del 80% de les grans empreses d'aquest sector, tant a Espanya com (una mica més) al conjunt de la UE-28, són innovadores.

FIGURA 17

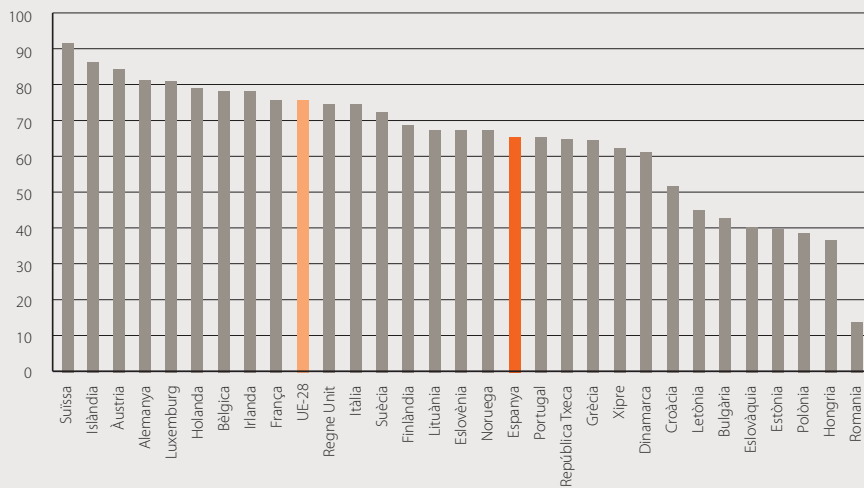
Petites empreses manufactureres innovadores. Any 2014 (percentatge d'empreses de 10 a 49 treballadors)



Font: Eurostat.

FIGURA 18

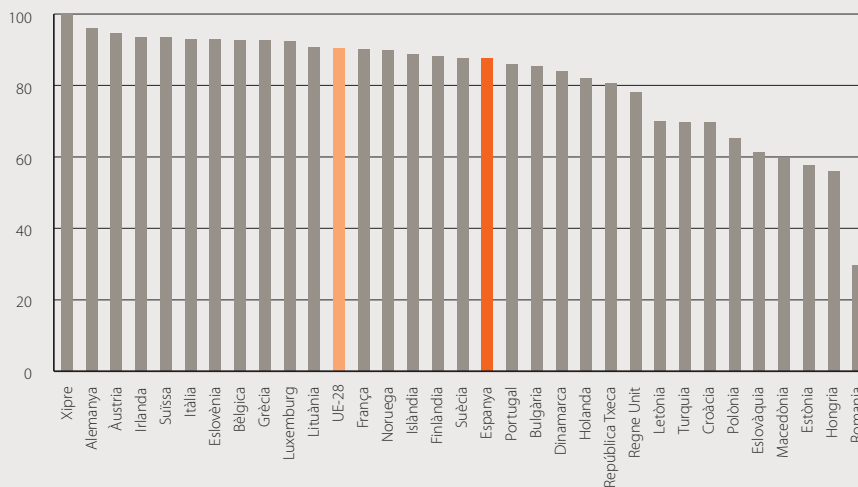
Mitjanes empreses manufactureres innovadores. Any 2014 (percentatge d'empreses de 50 a 249 treballadors)



Font: Eurostat.

FIGURA 19

Grans empreses manufactureres innovadores. Any 2014 (percentatge d'empreses de 250 i més treballadors)



Font: Eurostat.

1.3.5. Exportació

L'exportació catalana té un gran nombre de protagonistes, però els més importants són les grans empreses, que justifiquen una part molt gran de la venda a l'exterior.

El 2016 va ser un any en què es van batre rècords d'exportació (65.142 milions d'euros). El registre el van protagonitzar unes 48.035 empreses, de les quals 35.396 van exportar menys de 50.000 euros cada una. Unes altres 3.479 van exportar entre 50.000 i 150.000 euros.

Així doncs, el gruix de l'exportació catalana està molt concentrat en grans exportadors, el que equival a dir grans empreses: 302 empreses van exportar entre 25 i 100 milions d'euros cada una i 84 van exportar més de 100 milions.

Entre unes i altres van vendre a l'exterior 43.126 milions, és a dir el 66,2% del total. A la taula 2 es presenten els valors per intervals d'exportació, les empreses afectades i el volum exportat.

La concentració de l'exportació i el protagonisme de la gran empresa en aquest àmbit també queden recollits a la figura 20, en la qual es pot observar el nombre d'empreses (línia blava) i el volum d'exportació que acumulen (línia vermella) d'acord amb els nivells d'exportació per intervals.

01. ESTRUCTURA I DIMENSÍO DE L'EMPRESA A CATALUNYA

TAULA 2

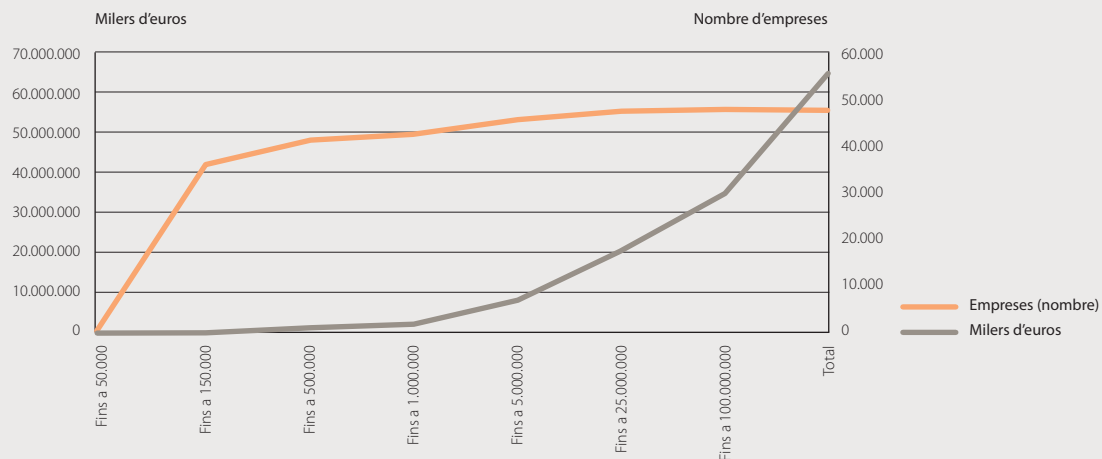
Empreses i volum d'exportació, Catalunya. Any 2016

INTERVALS D'EXPORTACIÓ	EMPRESSES		MILERS D'EUROS	
	NOMBRE	%	VALOR	%
Menys de 50.000	35.396	73,7	227.730	0,3
Entre 50.000 i 150.000	3.479	7,2	307.912	0,5
Entre 150.000 i 500.000	3.072	6,4	887.538	1,4
Entre 500.000 i 1.000.000	1.694	3,5	1.220.099	1,9
Entre 1.000.000 i 5.000.000	2.848	5,9	6.407.449	9,8
Entre 5.000.000 i 25.000.000	1.164	2,4	12.964.575	19,9
Entre 25.000.000 i 100.000.000	302	0,6	14.416.090	22,1
Més de 100.000.000	84	0,2	28.710.668	44,1
TOTAL	48.035	100,0	65.141.862	100,0

Font: ICEX.

FIGURA 20

Empreses i volum exportat segons volum exportat per l'empresa catalana



Font: ICEX.

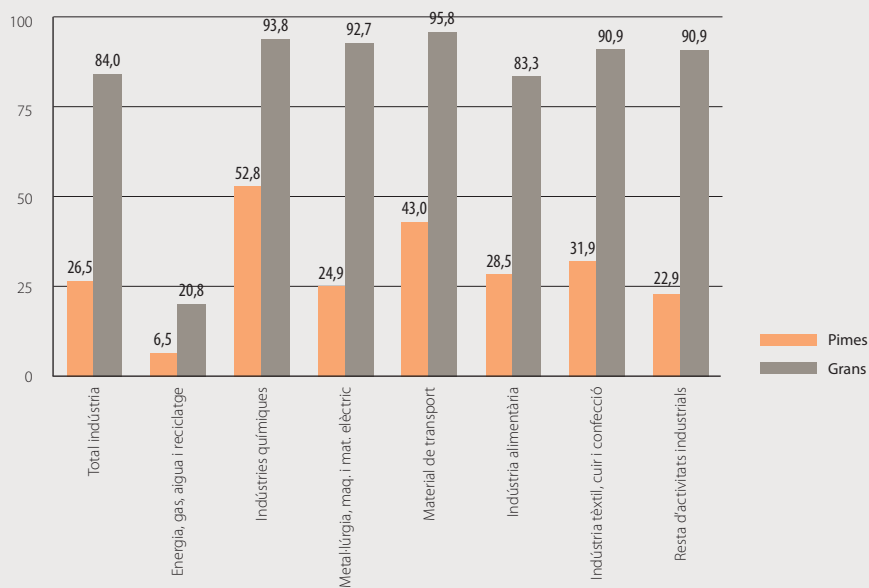
Si les dades anteriors ja indiquen per elles mateixes que el gruix de l'exportació catalana el formen les grans empreses, una altra dada ve a reforçar la idea que com més grandària més propensió a exportar.

En efecte, això es constata en el sector industrial, que és el més exportador de la nostra economia, a través de la proporció d'empreses d'aquest sector que exporten i que no exporten en funció de la seva dimensió.

D'acord amb les dades que inclou PIMEC en els seus anuaris, només un 26,5% de les pimes industrials són exportadores el 2015, enfront del 84% de les grans empreses. Hi ha diferències sectorials, com es pot observar a la figura 21 (el sector químic és el més exportador de les pimes), però pràcticament totes les grans empreses (excepte les del sector de l'energia) són exportadores.

FIGURA 21

Empreses industrials exportadores catalanes (percentatge del total d'empreses de cada sector)



Font: PIMEC.

1.3.6. Mortalitat empresarial en funció de la dimensió

Una de les maneres de conèixer la mortalitat de les empreses petites i de les empreses grans és identificar la seva edat en un moment determinat del temps, concretament a partir de la data en què es van crear.

PIMEC ens ha facilitat les dades d'edat de les empreses que presenten els seus estats comptables al Registre Mercantil en dos moments del temps, amb 10 anys de diferència: d'una banda l'any 2005, un exercici de l'etapa expansiva de l'economia, i de l'altra el 2015, que correspon a l'etapa de recuperació després de la severa crisi que va fer desaparèixer desenes de milers d'empreses. L'ampli abast de la base informativa (119.000 empreses el 2005 i 113.000 el 2015) fa que es puguin considerar els resultats prou representatius de la realitat del nostre teixit empresarial organitzat sota la forma de societat mercantil.

L'estructura d'edats de les empreses en els dos anys considerats queda recollida a les figures 22 i 23. Com es pot observar, un 13,1% de l'estoc de pimes catalanes del 2015 té menys de 5 anys. El grup dominant és el d'entre 6 i 15 anys, el qual representa el 40,1% del total. Només un 4,2% de les pimes té més de 35 anys.

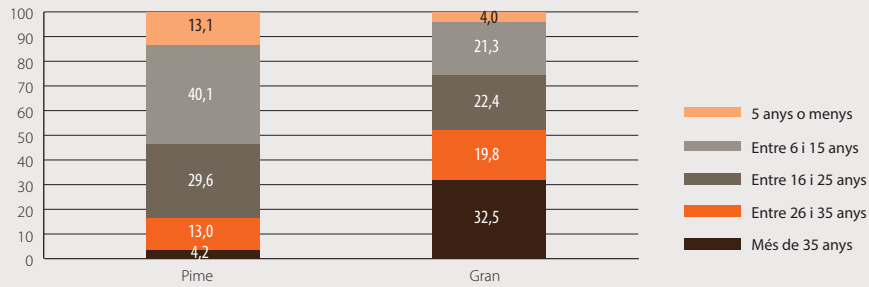
En canvi, a les grans empreses, el 2015, les de 5 anys o menys només representen el 4% i el grup més important és el de les que tenen més de 35 anys, les quals representen el 32,5% del total. A la vista d'aquesta estructura tan diferenciada resulta força evident que les grans empreses viuen més anys que no pas les petites. En aquest sentit cal tenir present que la majoria de les empreses que ara són grans van néixer al seu dia com a petites, de manera que el fet de créixer i consolidar-se com a empreses més grans (i més antigues) no deixa de ser una expressió de l'evolució natural dels projectes en el món dels negocis.

L'any 2005, en ple període de bonança econòmica i un entorn propici per emprendre negocis, tant les pimes com les grans empreses presenten valors molt més alts d'empreses joves: entre les pimes el 76,9% tenien menys de 15 anys, i entre les grans un 43,9% tenien aquesta mateixa franja d'edat (vegeu la figura 23). Reforçant la mateixa realitat que hem vist abans, les grans empreses tenen una proporció de més de 35 anys (21,1%) que és molt superior a les pimes que tenen aquesta edat (només un 2%).

Així, en època expansiva hi trobem molta més empresa jove, mentre que al 2015, entre les desaparegudes i el menor flux d'entrada, l'estructura d'edat és d'empreses més antigues, sempre sota el patró que com més grans més antigues són.

FIGURA 22

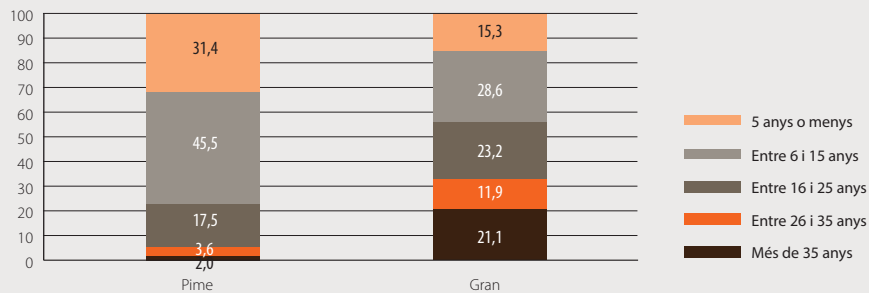
Estructura de les empreses catalanes segons la seva dimensió per antiguitat de l'empresa. Any 2015 (en percentatge)



Font: PIMEC.

FIGURA 23

Estructura de les empreses catalanes segons la seva dimensió per antiguitat de l'empresa. Any 2005 (en percentatge)

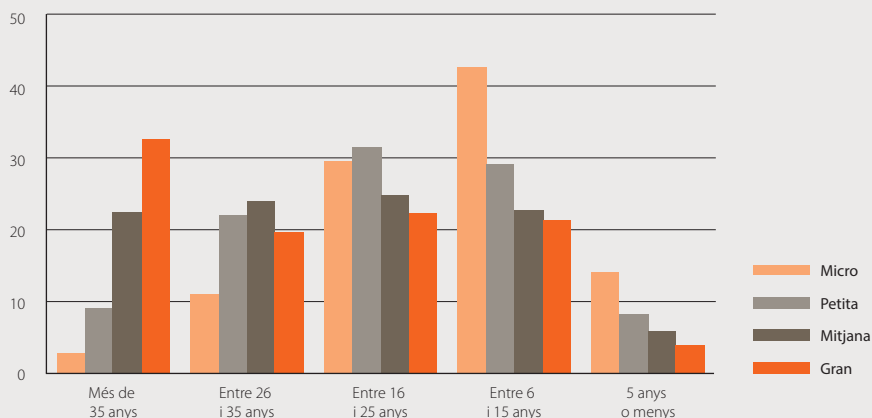


Font: PIMEC.

El detall de les edats de les pimes distingint entre microempreses, petites i mitjanes empreses el presentem a la figura 24 per l'any 2015. S'hi pot observar que, també entre les pimes, com més petites són, més joves les empreses, o el que és equivalent, a mesura que passem a intervals d'edat més alts hi trobem empreses més grans.

FIGURA 24

Estructura de les empreses catalanes segons pimes i grans empreses per antiguitat. Any 2015 (percentatge sobre el total de cada dimensió d'empresa)



Font: PIMEC.

1.3.7. Empresa familiar

Catalunya és una economia amb predomini de pimes i també d'empreses familiars. Aquesta darrera característica específica podria no estar del tot deslligada de la primera, però això seria un discussió que sobrepassaria l'abast d'aquest treball. La realitat és que, d'acord amb l'Institut de l'Empresa Familiar, el 85,6% de les empreses catalanes són familiars, això són unes 208.000 empreses. Aquest percentatge és molt semblant al que l'Institut ha estimat pel conjunt d'Espanya, que és del 88,8%.

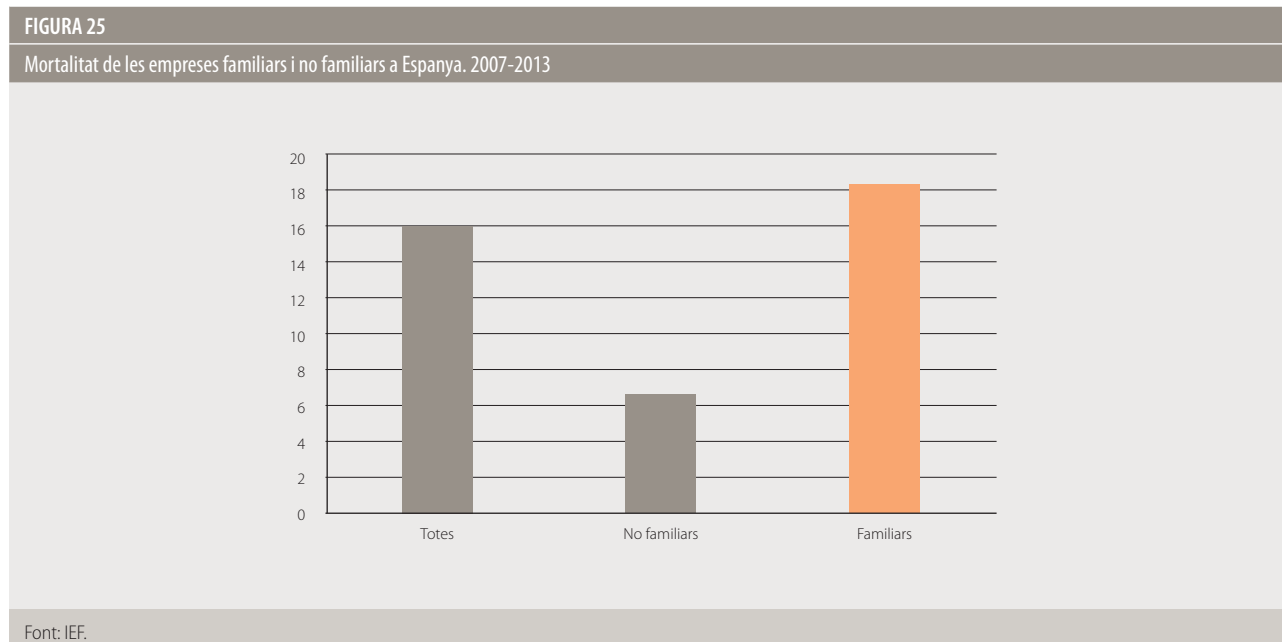
D'acord amb el mateix estudi, el 90% de les microempreses són familiars i el 79,5% de les empreses que no són microempreses també són familiars a Espanya.

Els sectors d'activitat en què hi ha un predomini clar d'empresa familiar són el primari, la indústria manufacturera, la construcció, el comerç i l'hoteleria, tots ells amb percentatges superiors al 80%. Els sectors amb menor presència familiar són els de subministraments, serveis financers i activitats recreatives.

El VAB que aporta l'empresa familiar a l'economia catalana s'estima en 56.000 milions d'euros, la qual cosa representa el 61,6% del total i dona ocupació a 1,24 milions de persones, un 68,2% del total.

Una dada que resulta rellevant d'aquest col·lectiu d'empreses, referit a Espanya, és que les empreses familiars tenen una ràtio de mortalitat superior a les no familiars, almenys en el període que quantifica aquest aspecte entre els anys

2007 i 2013. Concretament el 2013 havien desaparegut el 18,3% de les empreses familiars enfront d'un 6,6% per part de les no familiars (vegeu la figura 25).



Una de les explicacions que es planteja el mateix institut per justificar la major mortalitat és la reduïda dimensió de les empreses, però més o menys ho descarta. Ara bé, el cert és que les empreses de 100 o més treballadors, segons les seves pròpies dades, tenen una mortalitat un 33% inferior a la mitjana dels intervals de les empreses familiars que són més petits.

En qualsevol cas, l'empresa familiar presenta unes característiques específiques no només en l'estructura de la propietat sinó també de la gestió, que la fan singular en plantejar-se el possible creixement, tal com tractarem puntualment en els capítols següents.

1.3.8. Accés als mercats públics

Una de les característiques de la compra pública al llarg dels darrers anys ha estat que anava molt guiada per la variable preu. Aquest fet, en anys en què la crisi econòmica ha obligat a racionalitzar molt la despesa a les administracions, ha afavorit els grans competidors, les grans empreses, en detriment de les petites. Aquestes, amb menor potencial per oferir no només millors preus sinó també per cobrir comandes grans sovint corresponents a territoris diferents, estan en desavantatge.

Com a contrapès a aquesta situació competitiva diferenciada, l'Administració ha arbitrat algunes mesures per facilitar la participació de les empreses més petites en compra pública, com ara la fragmentació de les comandes en lots. Això ha permès una presència de pimes en la compra pública més alta del que el mercat generaria.

En efecte, aplicat a Catalunya, la compra pública de la Generalitat en els darrers anys dels quals es disposa de documentació (període 2012-2015) ha estat de 1.393 milions d'euros anuals. De mitjana, les pimes se n'han adjudicat un 48,9%. Aquest percentatge, tot i ser destacable, queda lluny de la participació de la pime en l'economia catalana, on hi aporten el 70% de l'ocupació i el 62% del PIB d'acord amb les darreres estimacions de PIMEC⁵.

⁵ *Anuari de la pime catalana 2017*, amb dades referides a 2015.



02 |

Factors amb
incidència sobre
la dimensió de
l'empresa

2.1. Determinants de la dimensió d'empresa

Existeix una creença àmpliament estesa que les empreses, per definició, han d'estar orientades al creixement. No és objecte d'aquest treball discutir aquesta creença, però com que parlem d'augment de dimensió empresarial l'hem de posar sobre la taula, encara que sigui per acceptar-la amb matisos i com a principi generalitzable.

La justificació argumental de la necessitat de créixer probablement descansa en un fet tan bàsic del capitalisme com que les empreses competeixen entre elles en una cursa per obtenir la major part del mercat. I si en una cursa els altres corren per guanyar o per tenir bones posicions i tu no ho fas probablement acabaràs deixant de competir, és a dir, desapareixeràs. D'aquí que l'objectiu de créixer es pot considerar com una part de l'ADN empresarial.

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, no n'hi una que es pugui considerar estàndard. El que sí que hi ha són empreses que són competitives i empreses que no ho són i que acaben tancant-se. I les competitives són de diferents dimensions en funció de múltiples variables: el sector, l'abast del mercat (local, regional, internacional), el grau de competència, la disponibilitat d'exclusivitats tecnològiques, el marc regulador i moltes altres variables.

Ni tan sols hi ha una mida òptima d'empresa a nivell de sector o de mercat, perquè les empreses poden generar factors que les fan exclusives (en tecnologia, en servei, en prestacions de producte...) i competitives, tot i tenir dimensions diferents i més petites que d'altres empreses del mateix sector.

En qualsevol cas, resulta pràcticament un tòpic que la dimensió empresarial és una qüestió que ocupa patronals i estaments polítics en el sentit que a una economia per guanyar competitivitat li calen empreses més grans.

Quins són els determinants de la dimensió? De les contribucions que ha realitzat l'àmbit acadèmic en aquesta matèria, recollim la de Kumar, Rajan i Zingales⁶ a partir d'un estudi sobre 15 països europeus. Aquests autors van identificar una sèrie de relacions entre algunes variables i la dimensió de les empreses. En síntesi són aquestes:

- Les empreses són més grans a mesura que operen en mercats més grans. Lliga amb el vist per Catalunya en el capítol primer.
- Hom troba grans empreses en el sector d'aigua, gas i electricitat, probablement degut al fet que es tracta de monopolis naturals o bé monopolis oficialment permesos.
- Els sectors intensius en capital, els que paguen alts salaris i els que realitzen molta R+D tenen empreses més grans, aspectes que hem pogut constatar a casa nostra en el capítol primer d'aquest treball.
- També es troben empreses més grans en sectors que requereixen menys finançament extern.
- A nivell de països, aquells que tenen sistemes judicials eficients, tenen empreses més grans.

⁶ "What determines firm size?" *Working Paper 7208*, NBER, 1999.

-
- Com més eficient és el sistema judicial, menor dispersió de dimensions d'empresa es dona en un sector determinat.
 - No es troben evidències que els països més rics tinguin empreses més grans, la qual cosa lliga amb les dades aportades en el capítol primer d'aquest treball sobre participació de grans empreses i dimensió mitjana per països.

2.2. Avantatges de les empreses més grans

En aquest apartat recollim els arguments que s'utilitzen més freqüentment per justificar la necessitat que les empreses creixin en dimensió.

a) Economies d'escala

Fa referència a la reducció del cost mitjà unitari de producció a mesura que augmenta el volum de producció. Es donen economies d'escala tant en costos fixos com en costos variables. D'una manera general es produeixen rendiments creixents d'escala quan els augments en els inputs utilitzats (matèries primeres, personal, etc.) generen increments superiors en la producció que obté l'empresa. El límit ve fixat en el punt de cost unitari mínim, a partir del qual produir a una escala superior genera costos unitaris superiors. Per exemple, quan s'estan utilitzant els actius d'una empresa al 100%, els increments marginals de facturació poden exigir inversions que, en el curt termini, lluny de reduir els costos unitaris mitjans, els augmentin.

Així, un augment de dimensió empresarial quan hi ha recorregut per tenir costos unitaris més baixos augmentant l'escala de producció, millora la competitivitat de l'empresa⁷.

b) Majors nivells de productivitat

Tal com hem posat en relleu en el capítol primer, les empreses enregistren nivells de productivitat creixents a mesura que augmenta la seva dimensió. Entre altres factors que justifiquen aquest fet hi ha el de la major retribució salarial que reben els treballadors a mesura que augmenta la dimensió de l'empresa. En empreses grans, la productivitat dels factors arriba a ser el doble de la que aconseguen les microempreses i les petites empreses. La major productivitat és assignable tant al factor treball com al factor capital, els quals obtenen, tant individualment com de manera agregada, majors nivells de producte que no pas en unitats més petites.

c) Major especialització del personal

Les empreses, com més grans són més gran és la seva complexitat com a organització i més gran és la necessitat d'especialitzar persones en tasques més concretes que no pas abans. Esdevenint més especialistes, les persones acaben estant molt millor preparades i són més competents professionalment que no pas les que es responsabilitzen de múltiples tasques simultàniament. Amb major especialització, el personal és més productiu, d'aquí que els nivells de productivitat augmentin, tal i com hem vist repetidament, amb la dimensió de l'empresa.

⁷ En aquest punt seguim INFORMES PIMEC 4/2015.

d) Major capacitat de R+D+i

Ja hem vist al capítol primer que les grans empreses investiguen i innoven més que les petites. És una qüestió derivada de l'especialització de les persones, de la capacitat d'inversió en innovar, de la capacitat de captació de personal preparat, de la disponibilitat d'equips físics d'investigació, de la capacitat de comprar serveis externs per innovar, etc. Més dimensió, més potencial d'innovació, en particular d'innovació tecnològica.

e) Major potencial d'internacionalització

Una major dimensió empresarial permet satisfer comandes/necessitats de clients més grans i mercats també més grans als quals és difícil d'accedir si l'empresa és massa petita. En un context de globalització com el que caracteritza la nostra època, el mercat per a moltes empreses (sobretot les industrials) ha passat a ser el món. Una major dimensió empresarial permet disposar d'equips de persones especialitzades en exportació. I també permet afrontar amb una menor incidència relativa l'esforç per explorar mercats (estudis de consum, participació en fires, contactes exploratoris, mostres de prova...) i per vendre-hi.

En la mateixa línia, una major dimensió permet afrontar projectes de cooperació amb empreses d'altres països, la implantació productiva vora els mercats on ven, etc., aspectes que són difícils d'abordar per part de les empreses més petites.

f) Major capacitat d'inversió i millor accés al finançament

Les empreses, com més grans són, major és la seva capacitat per abordar projectes d'inversió de volum. Aquest fet també genera majors necessitats de finançament i, en funció de la qualitat dels projectes, major atractiu per a les institucions financeres i per a inversors particulars. També, com més grans les empreses, acostumen a oferir millors garanties davant els mercats financers, la qual cosa afavoreix l'obtenció de crèdits i altres vies de finançament. En la mateixa línia, en conseqüència, poden obtenir tipus d'interès més baixos que les pimes.

g) Major capacitat negociadora davant de proveïdors i de clients

El volum és, generalment, un valor a l'hora de negociar condicions de compra o de venda. L'escala de compra té incidència sobre el preu que es paga. I l'escala de venda també. Major dimensió de volum en una o altra dimensió portarà, generalment, major competitivitat de l'empresa.

h) Major potencial de les activitats de suport empresarial

Una empresa petita no es pot permetre disposar de persones especialitzades en activitats que resulten puntuals: des de la comptabilitat fins a la gestió de recursos humans, passant per les relacions amb el fisc i l'administració pública o la gestió de compres. En comptes de disposar de serveis propis, aquests s'externalitzen. A mesura que augmenta la dimensió empresarial està justificat i és eficient, perquè es redueixen costos unitaris, disposar d'aquest tipus de serveis dintre la mateixa organització.

Com es pot deduir fàcilment, alguns dels arguments assenyalats són bidireccionals: més dimensió afavoreix l'accés a mercats exteriors, la qual cosa actua en favor de guanyar més dimensió; més dimensió permet accedir als mercats de capital, la qual cosa afavoreix el creixement empresarial, etc.

2.3. Dimensió i competitivitat

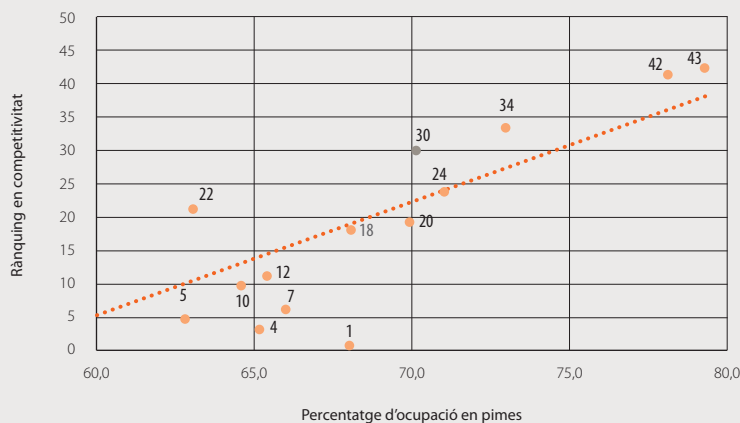
Si els arguments anteriors són certs hauríem de trobar en la realitat evidències estadístiques que ho suportessin. Sense que això sigui l'objecte del nostre treball sí que val la pena fer referència a la relació que hem detectat entre dimensió empresarial i nivell de competitivitat dels països europeus.

Hem relacionat el lloc que ocupen els països europeus en el rànquing de competitivitat internacional amb dues variables: el nivell d'ocupació que tenen les pimes, d'una banda, i la dimensió mitjana de les empreses en aquests mateixos països sobre els quals es disposa de d'informació, d'una altra. Sota la nostra hipòtesi de l'epígraf 2.2., caldria esperar una relació positiva entre dimensió i competitivitat i una relació negativa entre percentatge d'ocupació en pimes i competitivitat. La relació sembla que existeix, tal com es pot comprovar a la figura 26 on s'hi presenten els llocs que ocupen els diferents països en el rànquing mundial de competitivitat, amb Catalunya en el punt gris. Aparentment, com més ocupació en pimes, menor és el nivell competitiu del país.

En canvi, no existeix una relació tan clara com l'anterior quan relacionem la dimensió mitjana de l'empresa d'un país i el seu nivell de competitivitat internacional: trobem països molt competitius amb unes de les dimensions d'empresa més baixes (vegeu la figura 27).

FIGURA 26

Percentatge d'ocupació en pimes i rànquing en competitivitat

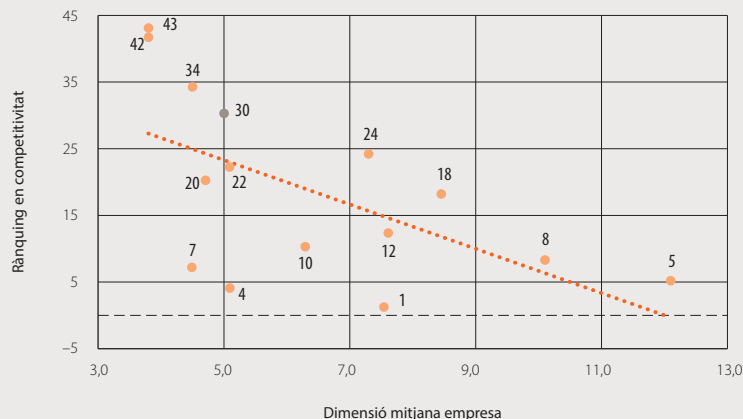


Nota: Rànquing Catalunya, estimació pròpia.

Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat i The Global Competitiveness Report 2017-2018.

FIGURA 27

Dimensió mitjana d'empresa i rànquing en competitivitat



Nota: Rànquing Catalunya, estimació pròpia.

Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat i The Global Competitiveness Report 2017-2018.

2.4. Factors que limiten el creixement de la dimensió a nivell agregat

Al voltant de les evidències que ens dona l'economia descriptiva i explicativa de de la dimensió empresarial, molt sovint la necessitat de créixer es converteix en una mena de "mantra" repetitiu que assenyala un nord al qual els empresaris necessàriament han d'orientar la seva empresa. Per bé que la dimensió té virtuts, com hem vist, no es poden deslligar els seus moviments amunt o avall d'algunes tendències que es produeixen en l'economia d'un país i de l'economia mundial.

En primer lloc, la globalització dels mercats arrossega les empreses a abordar mercats cada vegada més grans. En alguns sectors d'activitat molt especialitzats amb pocs competidors, el mercat és el planeta. Això obliga a tenir empreses més grans que abans, quan el mercat era local, regional o nacional. Però alhora, la globalització també ha portat una creixent interrelació proveïdor-client, i l'empresa que abans s'abastia de proveïdors locals, propers, o integrava alguns processos productius en la mateixa companyia, ara ho compra fora, generant així empreses més petites i especialitzades que abans. Això fa que l'especialització productiva, quan s'externalitza, generi empreses més petites. Quan la SEAT era empresa integrada tenia prop de 25.000 treballadors; ara que descansa en proveïdors especialistes en té poc més de 13.000.

En segon lloc, la progressiva automatització dels processos productius, bàsicament industrials però també en l'àmbit dels serveis, fa que les empreses puguin obtenir el mateix nivell d'*output* que abans amb menys recursos humans. Són més grans en capital (en forma de maquinària, robots, instal·lacions automatitzades, etc.), però necessiten menys gent, pressionant d'aquesta manera la dimensió en termes d'empleats a la baixa.

En tercer lloc, relacionat amb el punt anterior, les empreses de serveis tenen una clara tendència a créixer en detriment de la indústria, i no diguem del sector primari, que ha augmentat espectacularment la productivitat. Els serveis, per bé que no es pot generalitzar, requereixen empreses més petites, pressionant així també a la baixa la dimensió mitjana global de les empreses d'una economia.

2.5. Competitivitat i regulació

Existeix un tòpic força arrelat en algunes instàncies d'opinió pública que indica que un dels principals factors que limiten la competitivitat és l'alt grau d'intromissió de l'Estat en els afers empresarials. Més concretament, s'acostuma a argumentar que l'alt nivell de regulació existent actua a manera de limitador del desenvolupament en el món dels negocis.

El Banc Mundial està elaborant des de l'any 2002 unes estadístiques de mesura del nivell de competitivitat de 190 països⁸. Defineix la competitivitat com el conjunt d'institucions, polítiques i factors que determinen el nivell de productivitat d'un país.

L'exercici consisteix a realitzar un test molt ampli de variables, que s'agrupen en 11 àmbits:

- Creació d'empreses
- Llicència de construcció
- Connexió elèctrica
- Registre de la propietat
- Obtenció de crèdit
- Protecció dels inversors minoritaris
- Pagament d'impostos
- Comerç exterior
- Compliment de contractes
- Resolució de la insolvència
- Regulació del mercat laboral.

El rànquing de països més competitiu l'encapçala el 2018 Suïssa, seguida d'Estats Units, Singapur, Països Baixos i Alemanya. Espanya ocupa el lloc 28è, entre Xile i l'Azerbaidjan. Dels països europeus considerats més desenvolupats només estan per sota Portugal (lloc 42) i Itàlia (lloc 43).

De cara a observar si hi ha algun tipus de relació directa entre la posició global que ocupen els països en l'esmentat rànquing, hem representat la posició que ocupen els vuit primers països europeus al costat de la posició que ocupen aquests mateixos països en nou dels àmbits citats (pel de comerç exterior tots els països es consideren 1 en el rànquing i per l'existència de l'Espai Econòmic Europeu i per la regulació laboral no es donen posicions de rànquing).

8 *Doing Business 2018.*

El resultat per cada un dels àmbits considerats es pot observar a les figures 28 a 36. Es posa en relleu l'existència d'una alta heterogeneïtat de posicions en el rànquing dels diferents àmbits sense una correspondència amb el lloc global del rànquing.

Així, Suïssa, l'economia més competitiva del món, ocupa posicions avançades en connexió elèctrica, en registre de la propietat i pagament d'impostos, però en canvi, es troba a partir del 45è lloc en amunt en la resta d'àmbits. Amb els Països Baixos passa una cosa semblant: la segona economia europea (quarta mundial) més competitiva ocupa bones posicions en el rànquing de creació d'empreses, pagament d'impostos i resolució de la insolvència, però en canvi, es troba en el lloc 30 i més en la resta d'àmbits. I així amb tots els països.

Espanya es troba relativament posicionat en els rànquings de protecció d'inversors minoritaris, compliment de contractes i resolució de la insolvència.

Vist des de la perspectiva de cada àmbit, també es donen comportaments heterogenis en aquests països seleccionats com a més competitius.

De tot plegat, sense entrar en més detall, que excediria l'abast del nostre estudi, es pot afirmar que no s'observa un patró generalitzable de regulació del que se'n desprengui el grau de competitivitat, sinó més aviat que diferents combinacions heterogènies de registres donen lloc a economies més o menys competitives a nivell internacional comparat.

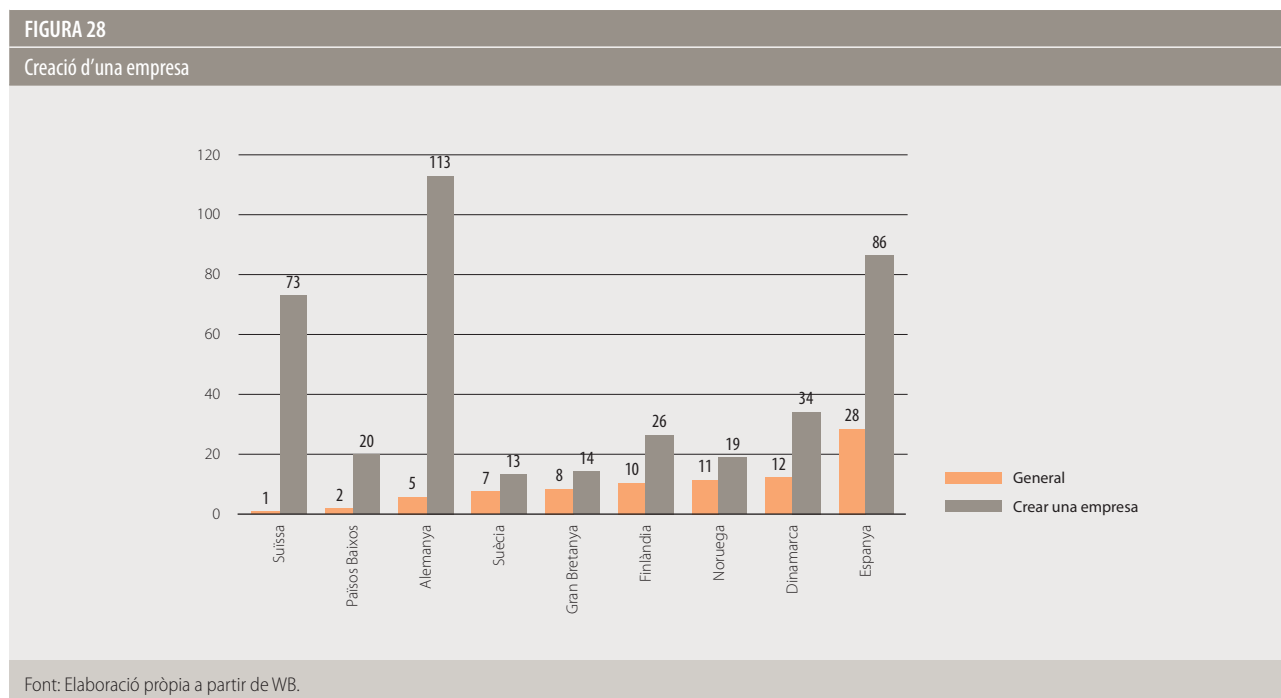
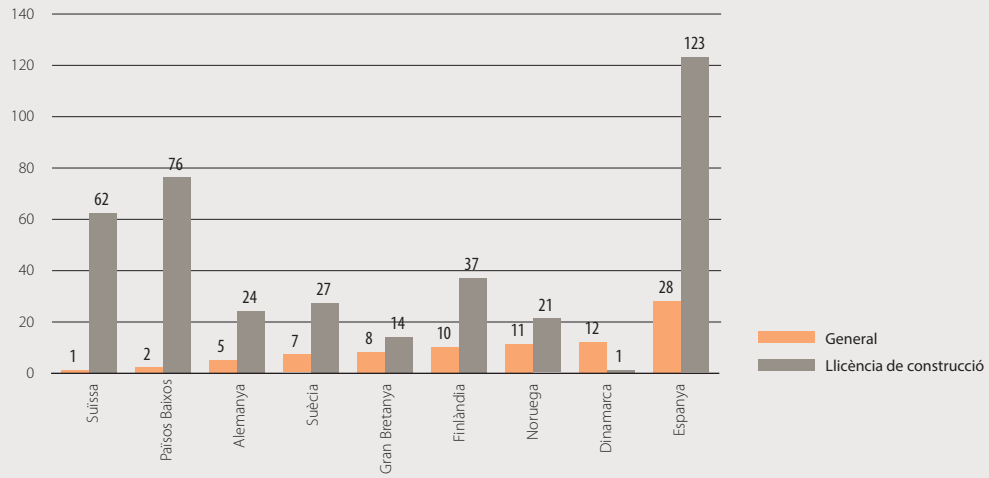


FIGURA 29

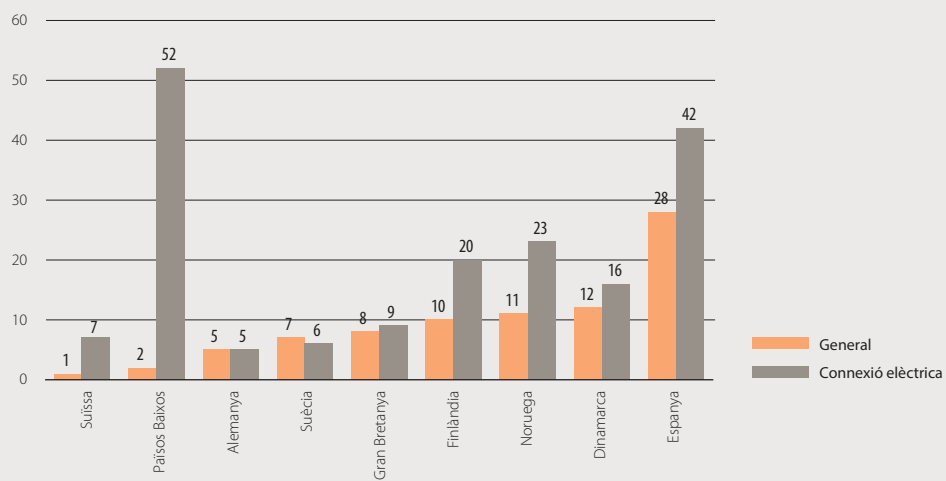
Llicència de construcció



Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

FIGURA 30

Connexió elèctrica

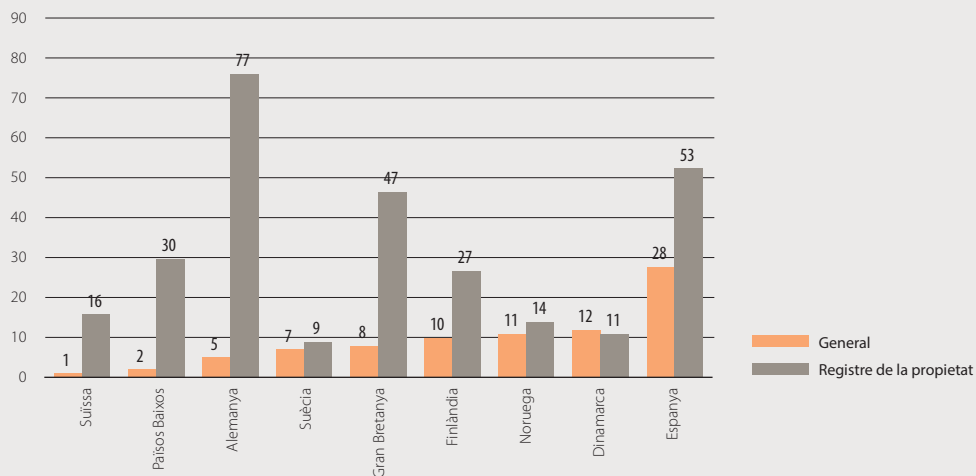


Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

02. FACTORS AMB INCIDÈNCIA SOBRE LA DIMENSÍO DE L'EMPRESA

FIGURA 31

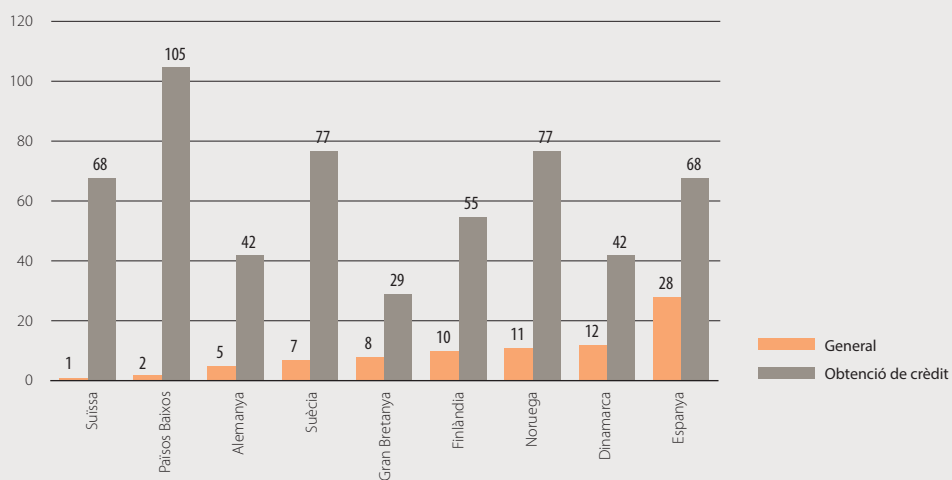
Registre de la propietat



Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

FIGURA 32

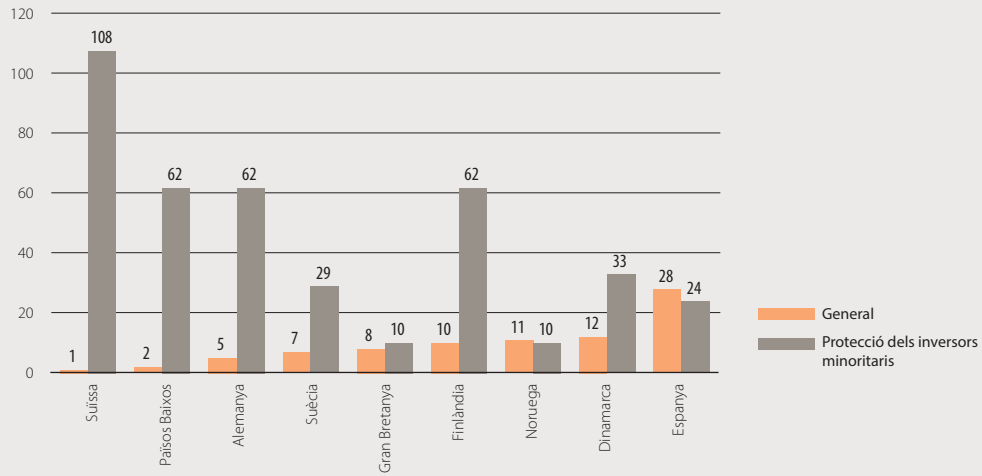
Obtenció de crèdit



Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

FIGURA 33

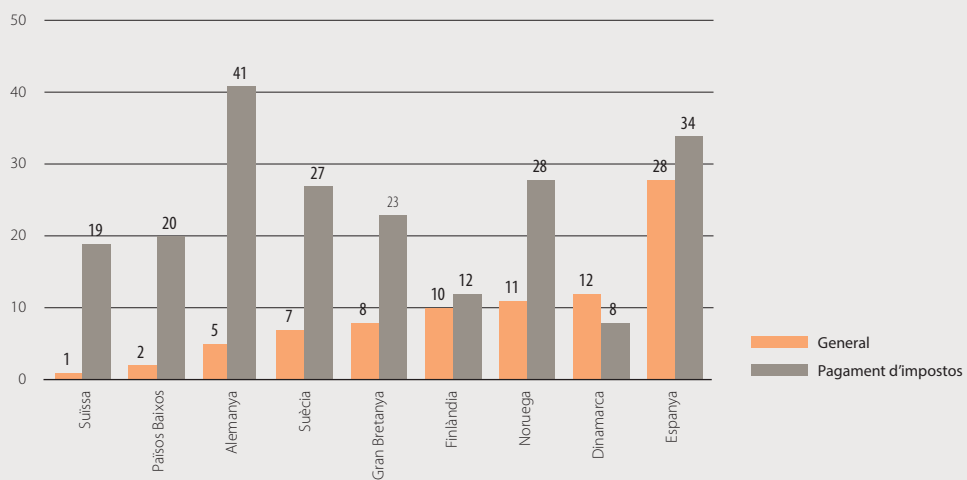
Protecció dels inversors minoritaris



Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

FIGURA 34

Pagament d'impostos

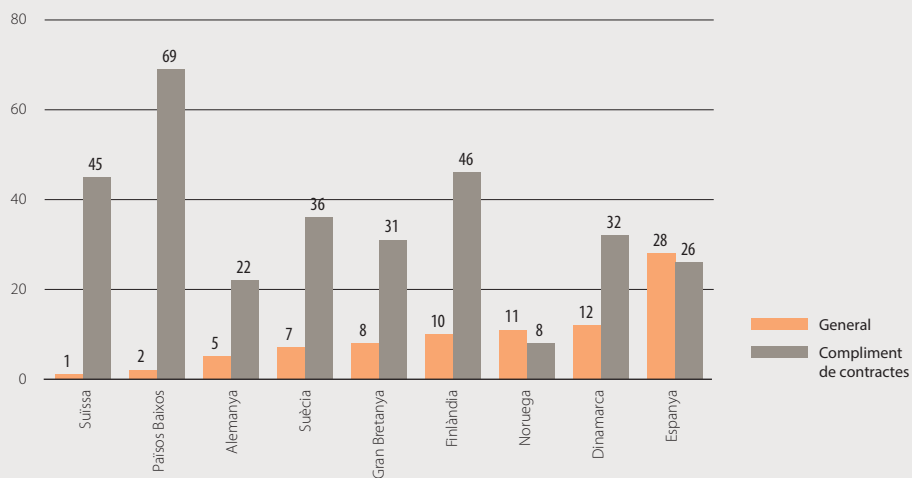


Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

02. FACTORS AMB INCIDÈNCIA SOBRE LA DIMENSIÓ DE L'EMPRESA

FIGURA 35

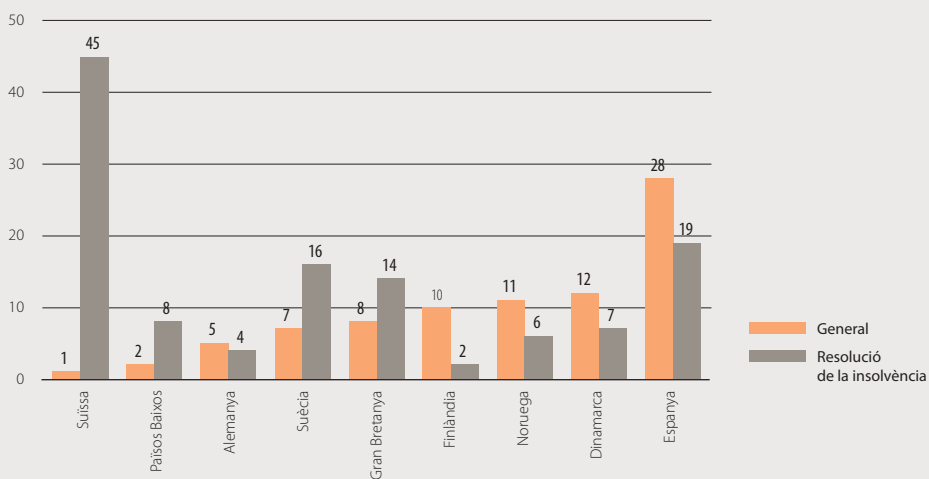
Compliment de contractes



Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

FIGURA 36

Resolució de la insolvència



Font: Elaboració pròpia a partir de WB.

03 |

L'empresari
enfront del
creixement

Tota decisió empresarial de fer créixer l'organització descansa en primer lloc en l'existència d'una situació de mercat que representa una oportunitat de negoci interessant per a l'empresari. L'oportunitat només es pot intentar aprofitar si l'empresari té la capacitat d'intentar satisfer-la, però això serà possible si té la voluntat d'assumir el que comporta créixer. Si aquestes tres circumstàncies es donen simultàniament, no necessàriament el creixement s'ha de fer realitat, perquè hi pot intervenir encara un altre factor que faci reconsiderar la decisió, que és l'entorn legal.

En aquest capítol analitzem aquests quatre blocs de factors: els tres primers de manera general i breu i el quart amb més detall, com a avantsala dels capítols següents d'aquest estudi.

3.1. Oportunitat de créixer

El creixement empresarial té uns fonaments que trobem en tots els processos d'augment de la dimensió: l'existència d'un mercat nou, latent, amb previsible creixement de demanda, en el qual volem competir amb les quotes més altes possibles (penetració); també pot respondre a l'existència d'un mercat ja existent, del qual volem capturar una part més gran que la que tenim ara (augment de penetració).

L'aparició d'un mercat nou pot venir impulsada perquè una empresa fa una oferta innovadora de béns o de serveis i això fa despertar la demanda d'un nombre creixent de compradors, i darrere seu, l'interès de les empreses preparades per satisfer aquesta demanda.

El mercat també pot venir impulsat perquè una empresa ofereix en un mercat ja existent béns i serveis que resulten innovadors sigui per prestacions, per qualitat, per preus o per diversos d'aquests elements a la vegada. En aquest cas, el descobriment d'oportunitats per part de l'empresari pot tenir múltiples orígens, com ara, només a manera d'exemple, aquests:

- Possibilitat de penetrar en mercats diferents dels que fins ara abastia l'empresa, com pot ser la implantació en altres ciutats, regions o l'exportació a nous països.
- La detecció de debilitats en els competidors, que obren la porta a capturar-los-hi una part de la seva quota de mercat via adquisicions, col·laboracions, fusions...
- La retirada de competidors d'un mercat, que obre un buit que algú omplirà empresarialment.
- L'oportunitat de créixer en escala productiva per tal de poder satisfer el mercat de manera més competitiva que la resta de les empreses.

En qualsevol cas, una empresa determinada identifica un potencial de mercat interessant des de la perspectiva del negoci. Sense un ingredient tan elemental, no hi pot haver creixement. Requereix, lògicament, tenir al capdavant de l'empresa un empresari amb visió de present i de futur. Però amb això no n'hi ha prou.

3.2. Capacitat per créixer

Un empresari que hagi detectat oportunitats de mercat que la seva empresa pot satisfer fent-la més gran, no implica que dugui a terme la decisió de créixer. L'empresari ha d'acarar l'oportunitat amb la capacitat de la seva empresa de satisfer la nova demanda.

Si la nova demanda de mercat que es pretén cobrir requereix un personal qualificat que l'empresa ja té, és un punt de partida que li atorga posicionament i capacitat per fer el pas de créixer; si la nova demanda requereix una tecnologia (en forma de patents, de processos productius, d'innovació de productes, etc.) que l'empresa domina, es troba en posició de fer l'esforç de créixer; si la nova demanda requereix augmentar només la capacitat productiva actual, l'empresa requerirà fonamentalment recursos financers per abordar el projecte; si la nova demanda ve de la implantació en nous mercats geogràfics, l'empresa amb experiència en aquest àmbit estarà millor capacitada per plantejar-se el seu abordatge; l'empresari amb lideratge reconegut dintre la seva organització i davant de tercers, està més ben posicionat que un altre amb poc lideratge per afrontar projectes de creixement empresarial.

La capacitat de créixer toparà normalment amb un obstacle fonamental, que és que a més a més dels recursos interns necessaris (com els descrits en el paràgraf anterior), caldrà recórrer a recursos externs, sigui en forma d'aportació de finançament addicional (bancari, entre d'altres), d'aportació de capital, de contractació de més personal operatiu, de contractació de més directius, etc. En aquest cas tan freqüent d'haver de mobilitzar recursos aliens a l'empresa, és obvi que l'empresari s'ha de veure amb capacitat d'atraure aquests recursos cap al seu projecte per tal de fer possible el creixement.

En definitiva, no creix qui vol sinó qui pot plantejar-se créixer perquè té un bagatge que li permet créixer i que li permet convèncer a altres (aliens a l'empresa) que el seu projecte és suficientment atractiu com perquè s'hi aboquin recursos i el facin possible.

No obstant l'anterior, que l'empresari vegi que té capacitat no és suficient.

3.3. Voluntat de créixer

Un empresari pot tenir identificades oportunitats de mercat i comptar amb els recursos suficients per créixer (o ser capaç de mobilitzar-los fora de l'empresa), però en canvi no desitjar créixer, preferir quedar-se amb la dimensió que té en un moment determinat. Quins són els factors que poden incidir perquè l'empresari tingui aquesta actitud?

a) Comoditat personal amb la situació actual

Aquell autònom que treballa sol i que en un moment determinat se li ofereix la possibilitat de créixer contractant treballadors, i tal vegada havent de constituir una societat mercantil, pot considerar no fer aquests passos perquè veu la seva situació de llibertat i independència més satisfactòria que no pas posant-se davant d'una organització, amb noves responsabilitats. Per créixer cal ambició empresarial i disponibilitat per assumir els costos associats que comporta el fet de créixer.

b) Por a l'augment de la complexitat de gestió

Créixer comporta majors instal·lacions productives, major nombre d'empleats, major complexitat de la compra a proveïdors, augment de la complexitat de la venda, organigrames més amplis, major gestió financera davant dels bancs, més obligacions amb el fisc, etc. Un empresari no necessàriament ha de veure's amb cor o senzillament pot no voler afrontar aquests reptes.

c) Por de perdre el control de l'empresa

Créixer com a organització implica la necessitat de cedir poder de decisió sobre determinades parcel·les, pel senzill fet que un empresari petit pot arribar a tot arreu, però un empresari gran ha de delegar funcions. Això equival a perdre poder, una pèrdua que només es pot compensar amb majors nivells de planificació i de control de les persones a les quals has delegat les funcions. No tots els empresaris estan disposats a fer aquest pas, especialment els que creuen que ells són l'empresa i que l'empresa són ells. Aquest sentiment és especialment acusat en empreses petites i, segurament encara més, en empreses familiars. I en un país amb un tarannà d'individualisme força arrelat com el nostre, tot això té, probablement, encara més sentit.

d) Alentiment en la presa de decisions

A mesura que les organitzacions es fan més complexes i hi ha més persones amb capacitat de decisió, l'empresa entra en una dinàmica operativa que pot esdevenir més lenta i perdre aquella versatilitat i espontaneïtat que caracteritza les organitzacions petites, poc complexes i de decisió centralitzada. Els directius de l'empresa ampliada són responsables de les seves àrees respectives, i les decisions cal prendre-les normalment després de processos de discussió. S'afirma que moltes decisions d'empreses multinacionals, grans organitzacions, són extraordinàriament lentes perquè hi intervenen no només molts propietaris sinó moltes àrees de poder dintre de la mateixa organització.

e) Pèrdua del control de la propietat

El que s'ha comentat en el punt anterior és extensible a la propietat de l'empresa. Quan créixer implica donar entrada a nous socis capitalistes, s'afegeix complexitat de gestió en matèria de recursos propis: necessitat de negociar les decisions en aquest àmbit, en l'àmbit de l'endeutament, de les noves inversions, de repartiment de beneficis, d'auto-finançament, etc. Un empresari amb control total en aquest tema, té una gestió totalment autònoma.

Aquest argument és perfectament aplicable a una modalitat específica d'empresa com és l'empresa familiar. Molts projectes d'aquestes empreses que econòmicament serien interessants no s'aborden pel fet que créixer implicaria cedir una part de la propietat i de la gestió a tercers, sense vincles, i això, per motius emocionals, històrics, culturals..., es considera que no s'ha de fer. Cal dir, no obstant això, que les generacions posteriors de familiars acostumen a ser cada vegada més obertes, a mesura que els vincles entre els descendents es fan més febles.

f) Augment del risc associat al projecte empresarial

Normalment créixer implica que l'empresari ha d'aportar més recursos al seu projecte, siguin financers del seu patrimoni, siguin de gestió addicional, siguin d'altre tipus, la qüestió és que concentra més risc que abans en un negoci concret. Per tant, si bé no s'hi posarà si no té una expectativa més o menys clara de sortir-hi guanyant, també és cert que hi pot sortir perdent més que no pas abans de créixer, i això el pot frenar davant la decisió.

Direm que davant l'oportunitat i la capacitat intrínseca de créixer, creixerà aquell empresari per qui cap o pràcticament cap dels factors limitatius que acabem de descriure siguin prou importants com per fer-lo desistir de créixer. És

a dir, que ens trobem davant un empresari amb voluntat i determinació de fer-ho. Però malgrat que sembla que ho té tot a favor, encara hi falta una cosa.

3.4. Factors d'entorn legal

Davant una situació de potencial de creixement, l'empresari generalment parlant també sospesarà aspectes de l'entorn legal abans de fer el pas d'augmentar la dimensió de la seva empresa.

No és senzill establir si hi ha relació entre regulació i dimensió d'empresa⁹. Per fer una comparativa entre països hom es troba que les regulacions són molt heterogènies, les informacions estadístiques també i el filtratge d'altres factors que poden incidir sobre la dimensió empresarial és extremadament complex, de manera que no existeixen documents definitius sobre la matèria. Sí que hi ha, en canvi, intents d'analitzar la relació en països concrets i en àmbits d'intervenció també molt concrets. En veiem alguns exemples a continuació.

Una de les regulacions que més s'estudien per conèixer si existeix relació amb la dimensió empresarial és la laboral. D'acord amb CaixaBank Research a partir de dades de diferents països de la OCDE existeix una relació evident entre grau de flexibilitat del mercat laboral i la dimensió empresarial, tal com recull la figura 37. S'hi pot observar que els països més flexibles tenen una proporció més gran de treballadors en empreses de més de 250 treballadors. Espanya i altres països mediterranis són els més rígids i els que tenen menys empleats en grans empreses.

La mateixa OCDE ha estudiat el tema i ha establert de manera força definitiva que les legislacions laborals massa restrictives afecten negativament la capacitat i el creixement de moltes empreses.

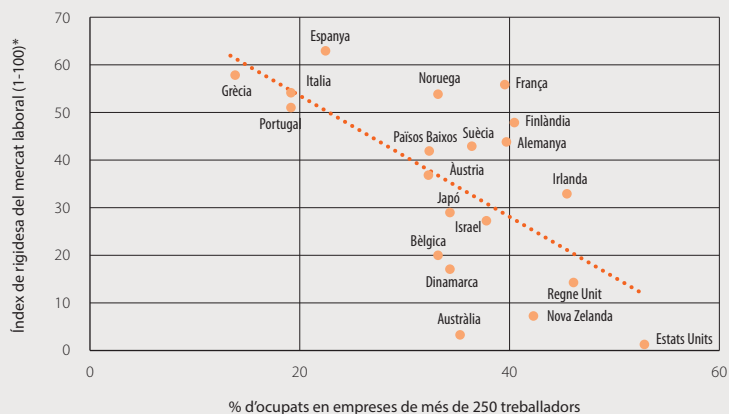
Per la seva banda, diferents autors han realitzat estudis puntuals sobre països concrets. Braguinsky i altres (2011)¹⁰ han estudiat el cas curiós de Portugal on la dimensió mitjana d'empreses no va parar de disminuir en el període 1986-2009, de 17,72 empleats a 8,89, sempre descendent. Els autors associen aquesta disminució de la dimensió a un creixement anèmic i a una baixa productivitat de l'economia portuguesa. Pràcticament la meitat de la diferència del que seria esperable respecte a altres països europeus és assignable a canvis estructurals (de la indústria als serveis, desmopolització de l'economia...). I l'altra meitat?

9 "Decline and small", *The Economist*, 3 de març de 2012.

10 Braguinsky, S., Branstetter, L.G. i Regateiro, A.: "The Incredible Shrinking Portuguese Firm" *NBER WP* 17265.

FIGURA 37

Flexibilitat laboral i presència d'empreses grans



Font: CaixaBank Research.

Els autors l'assignen a una regulació diferenciada del mercat laboral, a un conjunt de distorsions respecte a com operarien les empreses en un entorn de major llibertat. Alts nivells de protecció operen a la manera d'impostos sobre el treball i poden produir canvis en la distribució de les empreses per dimensió. Entre altres factors destaquen l'existència de subsidis a empreses petites que contracten joves o les menors exigències burocràtiques per acomiadaments objectius que tenen les empreses de menys de 20 treballadors.

En definitiva, els autors argumenten que la normativa laboral vigent incentiva les empreses perquè siguin petites, alhora que fa baixar la productivitat agregada, i conclouen que el país podria assolir uns guanys de productivitat de primer ordre si s'orientés cap a un mercat laboral amb menys distorsions.

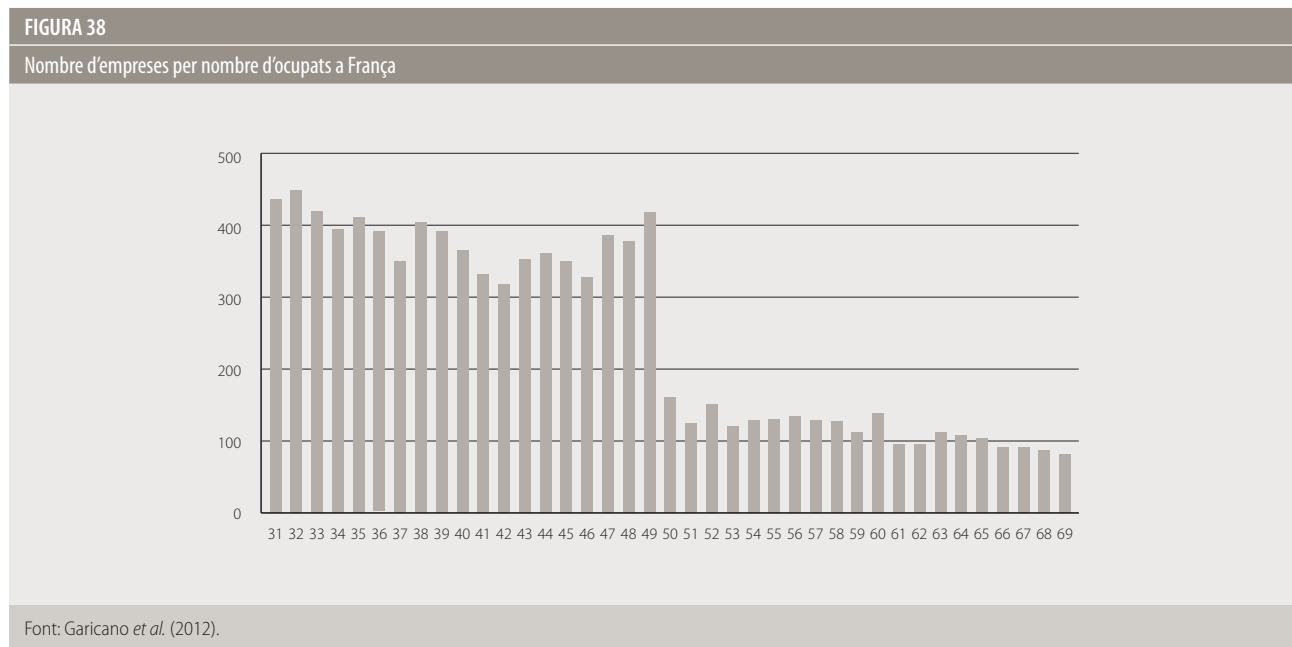
Garibaldi i altres (2003)¹¹ van estudiar el cas de la regulació laboral a Itàlia, més concretament el que anomenen l'ELP (Employment Protection Legislation). A l'època objecte d'estudi (1987-1995) les empreses amb més de 15 treballadors estaven obligades a readmetre els treballadors si un jutge declarava l'acomiadament improcedent, entre altres normes laborals vigents que afavoreixen les empreses de menys de 16 treballadors. Els autors troben que les empreses que són a prop del llindar d'aquest nombre d'empleats queden estancades en aquest nivell i són reàcties a créixer. Els efectes del llindar sobre la dimensió empresarial són significatius i robustos, per bé que quantitativament petits.

11 Garibaldi, P. i Pacelli, L. i Borgarello, A. "Employment Protection Legislation and the Size of Firms" *HISA Discussion Papers*, 2003.

També en l'àmbit de la regulació laboral, Garicano i altres¹² han aplicat a França un model de dimensió d'empresa i de distribució de la productivitat, introduint-hi regulacions específiques, descansant en el fet que a la majoria de països hi ha regulacions que s'apliquen només a empreses a partir d'una determinada dimensió. D'acord amb aquest model les empreses romandran petites per estalviar-se la regulació, de manera que es distorsiona la distribució de les empreses per dimensió, havent-n'hi més de les que tocava per sota del llindar i menys de les que tocava per sobre. Els autors apliquen aquest model a França, on hi ha moltes lleis laborals que "castiguen" les empreses de 50 o més treballadors (vegeu la figura 38).

D'acord amb els autors, el nombre d'empreses que es queden per sota el llindar dels 50 treballadors amb la finalitat d'evitar la regulació és significatiu i té conseqüències sobre la capacitat de creixement de l'economia francesa.

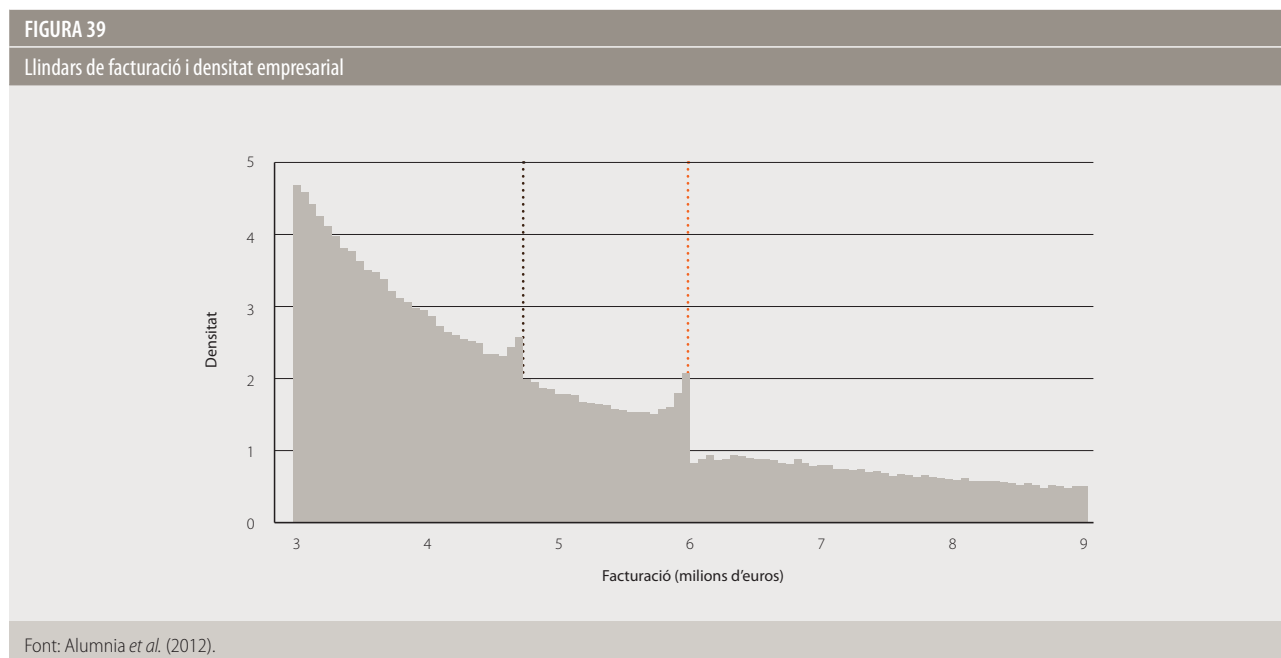
En un àmbit normatiu molt diferent i aplicat al cas espanyol, Almunia i López¹³ investiguen la influència de l'existència del llindar de 6 milions a partir del qual la hisenda espanyola considera una empresa com a gran empresa, amb el que això comporta de major control per verificar les transaccions.



12 Garicano, L., Lelarge, C. i Reenen, J.V. (2012): "Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France". *CEP Discussion Paper*, Núm. 1.128.

13 Almunia, M. i Lopez-Rodriguez, D. "Heterogeneous Responses to Effective Tax Enforcement: Evidence from Spanish Firms", *MPRA Paper 57408*, 2014, i dels mateixos autors (2012) "Corporate Tax Evasion in Spain", Mimeo.

Els autors evidencien (període 1996-2007) que es produeix una aglomeració d'empreses justament abans d'aquest llindar de facturació (vegeu la figura 39), produint-se doncs una relació negativa entre regulació i dimensió empresarial. També troben aglomeracions d'empreses en el llindar de facturació a partir del qual són obligatòries les auditories externes. Troben que el fet de crear noves empreses per no saltar el llindar afecta poc l'eficiència econòmica. En canvi, Garicano sí que troba que redueix l'eficiència en el cas aplicat a França.



Un altre estudi destacable respecte a la dimensió empresarial aplicat a Espanya (Huerta i Salas)¹⁴, pren en consideració tres tipus de variables per explicar l'estructura d'empreses (amb una sobrerrepresentació de les petites) i la seva productivitat (baixa): els autors agrupen les causes en tres blocs diferenciats, el tècnic (especialització productiva), el polític (regulacions) i l'organitzatiu (models de gestió).

Específicament, per l'àmbit que a nosaltres ens interessa que és el segon dels indicats, els autors fan una mena de compilació de contribucions a l'anàlisi, algunes de les quals ja les hem referenciat. En qualsevol cas, i en síntesi, es refereixen a les interferències del marc jurídic i institucional en les decisions de creixement de l'empresa (en els àmbits laboral, fiscal, financer...). Superar determinats llindars de dimensió comporta un augment important de costos directes i indirectes de funcionament i, per tant, l'expectativa d'alts costos externs du a renunciar al creixement. Però els mateixos autors asseguren que les evidències sobre l'impacte de les regulacions en la dimensió mitjana i la productivitat de les empreses no són conclouents.

¹⁴ Huerta, E. i Salas V. "Tamaño y productividad de la empresa española. El recurso olvidado de la calidad de la dirección", *EuropeG*, 2017.



04 |

Marc legal i
dimensió
d'empresa a
Catalunya

En un procés de creixement empresarial, sigui per part de l'autònom que es proposa contractar més treballadors, sigui per part de l'empresa que vol doblar el nombre de la plantilla, caldrà efectuar una mínima planificació de l'estratègia de creixement (necessitats de finançament, canvis organitzatius, ampliació de recursos propis...). En aquest procés de transformació, l'empresa haurà de superar obstacles normatius i adaptar-se a les exigències legals que comporta en alguns casos fer el pas de créixer en dimensió. En aquest capítol fem un repàs d'aquelles normes de l'ordenament legal que estableixen diferències de tracte en funció de la dimensió.

4.1. Fiscal

4.1.1. Absència genèrica d'indexacions automàtiques

Moltes normes tributàries estableixen diferents llindars nominals (importos fixes) a partir dels quals canvia el tractament fiscal del subjecte passiu. Aquests llindars no estan subjectes a una indexació automàtica en funció de la inflació, la qual cosa provoca que amb el simple pas del temps i sota l'efecte de l'augment dels preus, una pime passi a ser considerada fiscalment una gran empresa. I així, les empreses properes als llindars dels beneficis fiscals als quals podien optar (deduccions, exempcions, més obligacions tributàries o augment de la seva periodicitat), passen a no poder-se'n beneficiar.

Un exemple d'aquest problema seria el llindar per a ésser considerada com a gran empresa en l'àmbit de l'impost sobre el valor afegit, que no ha sofert variacions des de l'inici de la seva fixació (en la regulació estudiada, el reglament de l'IVA original data del 1994). Simplement, l'efecte inflació acumulada des del 1994 ascendeix aproximadament a un 74%, i això provocaria que en l'actualitat el llindar per a ser gran empresa estigués situat al voltant dels 10,5 milions d'euros de facturació, en lloc dels 6 milions actuals. Així doncs, la no-indexació de les magnituds nominals de la norma tributària provoca que l'evolució mateixa de la inflació exclouï del concepte de pime a efectes d'IVA moltes empreses que en anys anteriors ho eren.

4.1.2. Pas d'EDR a gran empresa

El salt del llindar dels 6 milions de xifra de negoci comporta passar de considerar-se una EDR (empresa de dimensió reduïda) a considerar-se una gran empresa, la qual cosa implica passar a la vigilància de la Delegació Central de Grans Contribuents de l'Agència Tributària, la qual cosa augmenta la probabilitat de ser inspeccionat.

A part d'això, el salt del llindar dels 6 milions porta associades dues conseqüències destacables:

1. En primer lloc, tant l'IVA com les retencions de salaris, professionals i lloguers passen a haver de ser ingressades amb caràcter mensual, en comptes d'haver-ho de fer trimestralment. Aquest fet incideix sobre el finançament del circulat de les empreses, ja que en el model d'ingrés trimestral les pimes utilitzen els importos recaptats per IVA o retinguts a treballadors durant els trimestres com a finançament a cost zero. En passar a l'obligació d'ingrés mensual, es redueix en dos mesos aquest finançament que s'obté per la tasca recaptadora encomanada a l'empresa.

2. En segon lloc, la condició de gran empresa a efectes de l'IVA determina que a més s'exigeixi a aquestes empreses bolcar en molts pocs dies (vuit dies al 2017 i quatre dies a partir del 2018) la informació relativa a les factures emeses i rebudes de forma telemàtica sota l'anomenat "SII: Suministro Inmediato de Información". El sistema en qüestió obliga a les empreses que queden incloses en l'esmentat règim a fer:

- a. una inversió considerable per adaptar els seus sistemes comptables als nous requeriments d'informació, i a
- b. uns costos recurrents de compliment més elevats degut a la periodicitat mensual en què la informació s'ha de remetre i que pot determinar un augment dels costos salarials o majors costos per la subcontractació de tercers que ho gestionin (gestories o assessors fiscals).

4.1.3. Declaració anual d'operacions amb terceres persones (model 347)

Els empresaris que no tenen "gran empresa" estan obligats a presentar anualment una declaració d'operacions amb tercers quan el seu volum de facturació individual excedeix els 3.000 euros (IVA inclòs) anualment.

Tal com hem esmentat, els costos de compliment associats a aquesta obligació s'han incrementat per a les pimes (i la resta d'empreses) ja que el llindar per incloure operacions en aquesta declaració no s'ha modificat des de la seva implantació l'any 1994. L'efecte inflació provoca que el llindar efectiu hagi baixat sensiblement. Si el corregíssim per l'augment de preus que hi ha hagut de llavors ençà, el llindar s'hauria de situar en 5.220 euros en lloc dels 3.000 euros vigents.

Adicionalment, des de fa uns anys, la informació per incloure en el model no és simplement com un total anual, sinó que s'ha de desglossar trimestralment al model de declaració.

4.1.4. El règim de recàrrec d'equivalència en l'IVA

El règim especial del recàrrec d'equivalència permet als empresaris comerciants minoristes persones físiques quedar rellevats de l'obligació de presentar declaracions d'IVA i d'haver d'emetre factures obligatòriament als clients, a no ser que aquests les hi demanin. El sistema funciona aplicant a l'IVA que paguen aquestes persones un recàrrec addicional (recàrrec d'equivalència) del 5,2% sobre la mateixa base imposable de l'IVA en el cas d'estar subjectes al tipus del 21%. Així, l'empresari persona física paga al seu proveïdor el 21% d'IVA (si suposem que aplica el tipus general) més un addicional 5,2% que l'allibera de fer declaracions d'IVA i trasllada aquesta obligació al seu proveïdor.

Aquest règim allibera, doncs, al comerciant detallista de totes les obligacions rellevants de l'IVA, però només és aplicable en el cas que l'activitat s'exerceixi com a persona física i desapareix quan l'activitat es porta a terme sota forma societària.

4.1.5. Impost sobre activitats econòmiques

L'actual regulació de l'impost sobre activitats econòmiques (IAE) estableix en una exempció per a empreses que no superin una xifra de negoci d'1 milió d'euros anuals. Aquest llindar fa que el simple fet de superar en 1 euro la xifra de

ventes de 999.999 euros es passi a tributar per l'IAE, amb costos que poden suposar per la pime fins a 3.000 euros en funció del municipi on estigui radicada. En grans ciutats s'excedeix aquest import. Les empreses persones físiques estan exemptes d'aquest impost.

De la mateixa manera que altres no indexacions, l'efecte de l'anomenat "error de salt" (en aquest cas, passar a 1 milió d'euros) suposa un perjudici per a les empreses que abans es podien beneficiar de l'exempció.

4.1.6. Impost sobre societats

Tot i que el lliandar per a ser considerades empreses de reduïda dimensió (ERD) en l'impost sobre societats, s'ha anat actualitzant (augmentant), i en l'actualitat es xifra en un màxim de 10 milions d'euros; en el cas d'excedir aquesta xifra les ERD perden determinats beneficis fiscals en l'impost en termes de tributació:

- Llibertat d'amortització.
- Llibertat d'amortització per inversions generadores d'ocupació.
- Dotacions globals del deteriorament de crèdits incobrables.
- Reserva d'anivellament de bases imposables.

De manera semblant, i després de la reforma fiscal del 2015, ha desaparegut el tipus impositiu reduït per a ERD, cosa que fa que el 25% del tipus de gravamen s'apliqui indiscriminadament a pimes i grans empreses (amb l'excepció d'empreses de nova creació).

També cal fer esment que en el cas d'empreses que tinguin una xifra de negoci superior a 6 milions d'euros l'any precedent, obliga a presentar tres cops l'any l'anomenat "pagament fraccionat de l'impost sobre societats", però no sobre el que s'ha pagat en la declaració anterior, sinó fent el càlcul sobre la base imposable acumulada de l'exercici. Això implica que les empreses afectades han de fer una simulació de liquidació de la base imposable (a tots els efectes, una simulació de tancament d'exercici) tres cops l'any.

4.1.7. Tractament de les operacions vinculades a l'impost sobre societats

La normativa d'operacions vinculades, de preus de transferència i les seves obligacions associades comporta una gens menyspreable càrrega administrativa i amb costos de compliment per part de les empreses (documentació d'operacions vinculades i obligació de valoració a preus de mercat) quan els seus imports excedeixen els 250.000 euros amb una mateixa entitat vinculada.

El marc legal de les operacions vinculades s'origina en les recomanacions i en el projecte de l'Organització per la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) a l'efecte d'evitar la deslocalització de beneficis i l'elusió fiscal que practiquen bastants grups empresarials multinacionals i transnacionals. La normativa fiscal espanyola ha incorporat les directrius i recomanacions que es deriven de manera especial del projecte BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) de l'OCDE, fent-ne una implementació a tots els nivells: tant les empreses d'àmbit local, regional o obertes internacionalment. La norma espanyola té una aplicació plena a totes les empreses i empresaris independentment de la seva dimensió.

D'aquesta manera, una empresa que es plantegi expandir-se amb la creació d'una societat filial a un país estranger ha de fer front a unes obligacions en matèria de preus de transferència (facturacions creuades per venda de productes entre les empreses, repartiment de despeses generals, inversió en marca, inversió en R+D, entre d'altres) com és l'obligació de documentar-los adequadament (*master file, local file*) i preparar una justificació dels preus aplicats (*benchmark*). Totes aquestes obligacions associades, en aquest cas, a una expansió internacional o a la creació de societats filials, suposen un sobrecost econòmic afegit al projecte d'expansió mateix.

Cal fer notar que, si bé hi ha unes obligacions simplificades de documentació d'operacions vinculades per a les empreses de reduïda dimensió a efectes de l'impost sobre societats, que permet complir aquesta obligació amb un model normalitzat (annex a l'impost sobre societats), en cap cas se les relleva de la obligació de justificar que els preus aplicats són preus de mercat. No cal dir que aquesta és una tasca que les grans empreses poden tenir ben resolta en els seus circuits comptables i administratius, però és una càrrega feixuga per a les empreses petites, més feixuga com més petites són.

4.1.8. Impost sobre la renda de les persones físiques

L'IRPF estableix determinats llindars per a l'aplicació de règims simplificats del càlcul del benefici de l'activitat econòmica dels empresaris persones físiques.

Després de les diverses reformes fiscals, s'observa un enduriment dels requisits per aplicar el règim de l'estimació objectiva en l'IRPF i l'IVA (mòduls, on no es tributa sobre benefici real sinó sobre uns elements objectius del negoci, com ara superfície del local, nombre de treballadors, consum elèctric...), per passar a:

- a. estimació directa simplificada (ingressos menys despeses directes del negoci, amb aplicació d'un *forfait* de despeses discutibles),
- b. estimació directa normal (ingressos menys despeses aplicant les mateixes normes que s'apliquen a l'impost sobre societats).

Això provoca que molts petits empresaris passin a ser sotmesos a més obligacions tributàries (llibres d'ingressos i despeses, declaracions tributàries) que han de subcontractar a especialistes (gestors i assessors) amb els costos corresponents que abans no tenien.

En la mateixa línia, i com hem expressat en apartats anteriors, el llindar per a ser exclòs del règim d'estimació simplificada a l'IRPF i passar a estar inclòs al règim d'estimació directa normal és de 600.000 euros de facturació i no haver estat objecte de revisió de fa anys, ni està indexat.

4.2. Laboral¹⁵

4.2.1. Acció positiva en la contractació indefinida per emprenedors

Des de l'any 2012 (Llei 3/2012) i fins que l'atur se situï per sota del 15%, les empreses de menys de 50 treballadors poden fer ús del contracte indefinit de suport als emprenedors que, entre altres coses, implica el reconeixement d'un període de prova d'un any. S'ha de recordar que el període de prova té la virtualitat que la resolució per part del treballador o per part de l'empresari és acausal i no està subjecte a cap indemnització.

Aquesta modalitat contractual permet obtenir avantatges fiscals en el cas que el treballador estigui cobrant l'atur, i també bonificacions per a treballadors desocupats que, o bé siguin menors de 30 anys o majors de 45 anys. El contracte en qüestió està especialment pensat per al creixement de les empreses, ja que per tenir dret a aplicar les bonificacions establertes és imperatiu que es produeixi un augment del nivell de la plantilla amb la contractació, i que aquest increment es mantingui, al menys, durant tres anys. Però té un límit, i és que només pot concertar-se quan la plantilla de l'empresa és de menys de 50 treballadors, suposant un topall per al seu creixement.

Cal dir que el límit de 50 treballadors també impedeix a les empreses l'accés a altres contractacions bonificades, com ara els contractes en pràctiques de treballadors menors de 30 anys, i les conversions a contracte indefinit d'aquests contractes.

En l'actualitat, el sistema d'incentius a la contractació va dirigit expressament al creixement de les petites empreses, o microempreses, però una vegada arribem al topall de 50 treballadors el programa queda restringit a les bonificacions pròpies de situacions protegides com la maternitat o la paternitat, el risc durant l'embaràs, etc.

En cas d'incompliment dels requisits que donen accés a la bonificació, la penalització és tornar l'import bonificat incrementat amb un recàrrec del 20%.

4.2.2. Elaboració de plans d'igualtat

Des de l'any 2007 (LOI 3/2007) totes les empreses, independentment de la seva dimensió, tenen l'obligació d'adoptar mesures que fomenten la no-discriminació entre homes i dones treballadors/es. En empreses de més de 250 treballadors aquesta obligació s'ha d'articular amb l'adopció d'un pla d'igualtat.

Es tracta d'un pla que s'ha de negociar amb els representants dels treballadors i que legalment exigeix aprovar un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de la realització d'un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

El pla ha de concretar quins objectius d'igualtat es pretenen assolir, les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment d'avaluació dels objectius finals. Entre

¹⁵ En aquest epígraf quan ens referim a nombre d'empleats s'ha d'entendre en plantilla, no s'inclouen (en cas d'haver-n'hi) aquelles persones que han estat contractades per altres vies, com les empreses de treball temporal (ETT).

d'altres mesures, podran incloure previsions en matèria d'accés a l'ocupació; classificació professional; promoció i formació; retribució; conciliació laboral, personal i familiar; i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per a la resta d'empreses (fins a 250 treballadors), l'esmentada elaboració i aplicació dels plans d'igualtat és voluntària, prèvia consulta amb la representació legal de la plantilla.

L'elaboració de plans d'igualtat comporta els costos que es deriven de la seva confecció i implementació, que comprenen, d'una banda, una inversió de temps en el desenvolupament de les diferents fases que el conformen; d'altra banda, els costos econòmics derivats de la contractació de personal específicament dedicat a la dinamització del pla d'igualtat, així com de la implementació de les mesures adoptades per corregir la discriminació per raó de sexe en els àmbits de la promoció i formació, retribucions, i ordenació del temps de treball.

Els incompliments de les obligacions previstes en la citada llei estan recollits en la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (RDL 5/2000). És una infracció greu no complir les obligacions que estableix l'Estatut dels Treballadors en matèria de plans d'igualtat, que pot ser sancionada econòmicament per l'Administració laboral amb multes d'entre 626 euros i 6.250 euros. Són infraccions molt greus no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat. En el cas d'empreses sancionades en les quals l'autoritat laboral hagi establert substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, també serà una infracció greu no fer-lo. Tots aquests casos són sancionables amb multes d'entre 6.251 euros i 187.515 euros. En el cas d'infraccions molt greus, hi pot haver sancions accessòries, com la pèrdua d'ajudes, bonificacions o altres beneficis.

4.2.3. Prevenció de riscos laborals

Tota empresa ha d'integrar la prevenció de riscos laborals en el seu sistema general de gestió mitjançant el pla de prevenció de riscos laborals, la qual cosa comprèn tant el conjunt de les activitats com tots els nivells jeràrquics de l'organització.

La integració en el conjunt d'activitats de l'empresa implica que ha de projectar-se en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es presti. La seva integració en tots els nivells jeràrquics implica l'atribució i l'assumpció de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que realitzin o ordenin i en totes les decisions que adoptin.

Segons el que disposa l'art. 16.2 bis de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals (LPRL), en relació amb el que estableix l'art. 2.4 del Reial Decret 39/1997 pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, les empreses de fins a 50 treballadors que no desenvolupin activitats considerades com a especialment perilloses **poden** realitzar el pla de prevenció, l'avaluació de riscos i la planificació de la activitat preventiva de **forma simplificada**, reflectint-los en un únic document. Les empreses que superin els 50 treballadors no podran beneficiar-se d'aquest mètode simplificat i hauran de realitzar el pla, l'avaluació i la planificació preventiva en documents independents.

Tanmateix, l'existència d'un considerable volum de plantilla de treballadors podria comportar determinats requeriments addicionals. I és que l'empresari ha de constituir un servei de prevenció propi (SPP), en lloc de la contractació de la prevenció de riscos laborals amb un servei de prevenció aliè, quan es tracti d'empreses que comptin amb més

de 500 treballadors o quan, tractant-se d'empreses d'entre 250 i 500 treballadors, desenvolupin activitats que comporten una especial perillositat i que es troben enumerades en la normativa d'aplicació.

El SPP el gestiona personal propi de l'empresa dedicat exclusivament a la prevenció (prevencionistes) amb, com a mínim, dues de les quatre especialitats preventives (medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada). Les especialitats no assumides han de ser subcontractades a una empresa externa (servei de prevenció aliè: SPA).

4.2.4. Comitè de Seguretat i Salut Laboral

Des de l'any 1995 (art. 38 LPRL), totes les empreses o centres de treball amb 50 o més treballadors hauran de constituir un Comitè de seguretat i salut laboral: òrgan paritari i col·legiat destinat a la consulta regular i periòdica (cada tres mesos com a regla general) de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

Aquest Comitè està format pels delegats de prevenció i, en mateix nombre, per l'empresari o els seus representants.

4.2.5. Modificació de condicions de treball, suspensió i extinció de la relació laboral

En termes generals, els límits legals establerts per a la modificació de condicions de treball (trasllat, temps de treball, estructura salarial, quantia salarial...) (arts. 40 i 41 Estatut del Treballador) o la suspensió/extinció d'una relació laboral (arts. 47, 51 i 52.c ET) són més exigents quan la dimensió de la decisió empresarial de modificació/suspensió/extinció és "col·lectiva". És molt més fàcil que aquesta decisió hagi de ser "col·lectiva" en empreses que tenen més de 300 treballadors.

En efecte, les empreses hauran de negociar amb la representació dels treballadors la implementació d'una decisió empresarial modificativa / suspensiva / extintiva quan en un període de 90 dies s'afectin almenys a 10 treballadors en empreses que ocupin menys de 100 treballadors, el 10% en empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadors o a 30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors. Sent així, és clar que a major dimensió de l'empresa, sobretot a partir de 300 treballadors, serà molt més fàcil que una decisió extintiva tingui la dimensió (afectació a treballadors inferior al 10%) que exigeix negociar amb la representació dels treballadors.

En tot cas, s'ha de recordar que quan la modificació de condicions de treball afecta a la regulació prevista en un conveni col·lectiu (vegeu l'apartat següent), necessàriament s'ha d'acordar, i no solament negociar, amb els representants dels treballadors aquesta modificació (art. 82.3 ET).

4.2.6. Representació dels treballadors

Als efectes d'aquest estudi, les regles de representació dels treballadors s'han d'interpretar no solament com que a partir d'una plantilla determinada els treballadors tenen dret a nomenar a uns representants als quals la normativa reconeix drets d'informació, negociació i, com s'ha vist en el cas de modificació de convenis col·lectius, de decisió. També s'ha de valorar que una activitat molt important d'aquests representants és la negociació i acord d'un conveni

col·lectiu, en el sentit que, es pot afirmar, com més representants dels treballadors tingui una empresa, més fàcil és que hi hagi un interès clar en encetar negociacions per poder tenir un conveni col·lectiu.

a) Representació unitària

En una empresa que tingui fins a cinc treballadors no pot haver-hi representació del treballadors; si en té entre sis i 10 pot haver-n'hi sempre que per majoria decideixin iniciar eleccions a representants i disposar així d'un delegat de personal. A les empreses o centres de treball d'entre 11 i 49 treballadors, la plantilla podrà escollir un (10-30) o tres (31-49) delegats de personal (art. 62 ET).

En aquelles empreses de 50 o més treballadors, l'òrgan de representació es denomina Comitè d'Empresa i pot estar configurat per un nombre que oscil·la entre els cinc treballadors (plantilla: 50-100) fins a un màxim de 75 per a les empreses més grans. Aquest és l'escalat:

TREBALLADORS	REPRESENTANTS
Fins a 30	1 delegat de personal
De 31 a 49	3 delegats de personal
De 50 a 100	5 membres del Comitè d'Empresa
De 101 a 250	9 membres del Comitè d'Empresa
De 251 a 500	13 membres del Comitè d'Empresa
De 501 a 750	17 membres del Comitè d'Empresa
De 751 a 1.000	21 membres del Comitè d'Empresa
De 1.000 en endavant	21 membres del Comitè d'Empresa, més 2 per cada 1.000 o fracció (màxim 75 membres)

En els casos en què un augment de la plantilla de l'empresa durant el mandat dels representants (quatre anys) impliqui un major nombre d'aquests representants, es poden fer eleccions per escollir a aquest/s nou/s representant/s. En canvi, quan la plantilla disminueix, el nombre de representants dels treballadors es mantindrà fins al final del mandat.

La determinació de la plantilla de l'empresa als efectes de saber quants representants pertoqueu es fa computant als treballadors indefinits com un treballador per contracte, els fixes discontinus i temporals de duració superior a un any es computen un per contracte, i els temporals de duració inferior a un any segons el període treballat l'any anterior a la convocatòria de l'elecció (cada 200 dies treballats o fracció) es computarà com un treballador més (art. 72 ET).

Les funcions, drets i garanties d'aquests representants no varien en funció de si són delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa, la diferència bàsica d'entre els quals és que els primers han d'actuar de manera mancomunada i els segons, per majoria.

b) Representació sindical

D'acord amb l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, a les empreses o centres de treball que ocupin més de 250 treballadors, les seccions sindicals que puguin constituir-se pels treballadors afiliats als sindicats amb presència

als comitès d'empreses hauran d'estar representades per "delegats sindicals" escollits per i entre els seus afiliats, siguin o no membres del Comitè d'Empresa. Els delegats sindicals gaudeixen pràcticament dels mateixos drets que els membres de la representació legal dels treballadors.

En aquest punt s'ha de recordar que Espanya és un estat on es regula la "doble representació dels treballadors". La representació unitària (a) és l'òrgan que representa a tots els treballadors de l'empresa, estiguin o no afiliats, hagin votat o no. Per la seva part, els representants sindicals (b) solament representen als treballadors afiliats al sindicat en qüestió.

El nombre de delegats sindicals pot oscil·lar entre un i quatre. En concret:

- de 250 a 750 treballadors, un delegat sindical;
- de 751 a 2.000, dos;
- de 2.001 a 5.000, tres, i
- de 5.001 en endavant, quatre.

El nostre ordenament jurídic preveu la imposició de sancions a les empreses, derivades, entre altres aspectes, de la transgressió dels drets de informació, audiència i consulta dels representants dels treballadors i dels delegats sindicals, sancionables amb multes que van des dels 6.251 euros fins als 187.515 euros.

c) Representació en matèria de prevenció de riscos laborals

Des del 1995 (art. 35, LPRL 31/1995), es regula un nou tipus de representants dels treballadors, en aquesta ocasió amb funcions específiques de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

La regla general és que l'elecció es produeix per i entre els representants unitaris. De fet, en les empreses de fins a 30 treballadors el delegat de prevenció coincidirà, si no es pacta el contrari, amb el delegat de personal.

Els delegats de prevenció tenen funcions bàsicament informatives, de consulta i negociació (cap de decisió) en matèria de PRL, i el seu nombre oscil·la entre un vuit. En concret:

- de 50 a 100 treballadors: dos,
- de 101 a 500: tres,
- de 501 a 1.000: quatre,
- de 1.001 a 2.000: cinc,
- de 2.001 a 3.000: sis,
- de 3.001 a 4.000: set, i
- de 4.001 en endavant: vuit.

Cal recordar que el delegat de prevenció és un representant específic de tots els treballadors en matèria de PRL. La regla general és que no augmenti el nombre de representants unitaris (delegats de personal o Comitè d'Empresa), però res impedeix que puguin ser uns treballadors diferents. Si no es diu res, seran escollits "per i entre" la representació unitària i, per tant, l'empresari no tenir més representants.

En la pràctica, l'efecte més important que tenen aquests representants és que tenen dret a tenir la formació específica i tècnica (PRL) que els permeti fer correctament la seva feina com a representants, i això pot implicar un cost afegit per a l'empresa (art. 37.2 LPRL).

4.2.7. Comitè d'Empresa Europeu

Es tracta d'un comitè per a empreses o grups d'empreses amb implantació en diferents països comunitaris que tinguin més 1.000 o més treballadors dels estats membres, o bé 150 o més treballadors en dos o més estats membres i que tinguin diferents centres de treball en països diferents. El comitè té els drets propis de ser informat i consultat, i a mantenir una reunió general de caràcter anual, entre altres.

El Comitè d'Empresa Europeu té com a costos addicionals respecte a un comitè d'empresa local els costos de desplaçament dels seus membres, l'allotjament, dietes, serveis de traducció, etc.

4.2.8. Quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat

Existeix l'obligatorietat de contractació de personal amb una discapacitat reconeguda quan s'assoleix un volum determinat de treballadors. En aquest sentit, el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, en el seu article 42, recull l'obligació de les empreses de 50 o més treballadors de tenir en plantilla un nombre de discapacitats que no sigui inferior al 2% de la plantilla. D'altra banda, el Reial Decret 364/2005 introdueix altres possibilitats a les quals poden acollir-se aquelles empreses que, pels motius previstos en l'esmentada normativa, no puguin complir amb aquesta quota de contractació directa, com són les anomenades "mesures alternatives".

Cal assenyalar que aquestes mesures són configurades tècnicament com a excepcionals, és a dir, que per adoptar-les és necessari que les empreses acreditin la impossibilitat de contractar el nombre de persones amb discapacitat al qual obliga la llei, per algun dels motius següents: a) que els serveis públics d'ocupació o les empreses de col·locació no puguin atendre la demanda de l'empresa; b) que l'empresa acreditada davant l'Administració tingui dificultats de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic per incorporar persones amb discapacitat en les seves plantilles. No obstant això, en la pràctica, tret de les empreses de gran dimensió, a la resta acostuma a ser habitual implementar les qualificades com a excepcionals.

D'acord amb el que estableix l'article 15.3 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (RDL 5/2000, de 4 d'agost), l'incompliment de la normativa esmentada en matèria d'integració laboral de persones amb discapacitat de la obligació legal de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, o de l'aplicació de les seves mesures alternatives de caràcter excepcional, constitueix una infracció greu, sancionable amb multes que van des dels 6.251 euros fins als 187.515 euros.

4.3. Seguretat Social: enquadrament i cotització dels administradors socials

El sistema de Seguretat Social és complex quant a la determinació del règim aplicable als administradors i membres del Consell d'Administració. Més enllà de l'activitat inicial d'un treballador autònom, que es dedica al desenvolupament de la seva activitat com a persona física, i cotitza a la Seguretat Social segons la seva pròpia elecció entre les bases mínimes i màximes, i que té dret a una sèrie de beneficis de cotització com ara la tarifa plana, s'ha de considerar que si aquest **autònom** vol constituir-se com a una societat mercantil, aquesta situació comporta una sèrie de canvis en la seva situació que caldrà valorar i preveure anticipadament.

Pot ser que degut al canvi de forma del negoci el règim d'enquadrament segons el que disposa la Llei general de la Seguretat Social continuï essent el d'autònoms, però en el cas dels **autònoms societaris** la base mínima de cotització és superior a la mínima general, la qual cosa comporta una despesa més gran que abans. A més, part de les bonificacions no són d'aplicació quan l'autònom ho és per ser administrador o membre del Consell d'Administració.

Però també és possible que el règim aplicable, en funció del càrrec i les participacions socials, sigui el d'**assimilat**. Aquest sistema especial del règim general comporta unes normes de cotització diferents, ja que és imperatiu cotitzar en funció de les retribucions. Per tant, no existeix el dret a opció de base de cotització que permet el règim d'autònoms i en conseqüència un major control de la despesa de Seguretat Social. Tampoc són aplicables les bonificacions dels treballadors del règim general per a aquest col·lectiu.

També en el cas que el treballador autònom decideixi no constituir-se com a societat i continuar la seva activitat com a persona física, en el cas que durant l'exercici anterior hagi contractat deu o més treballadors per compte aliè, la seva base mínima de cotització no serà la general (919,80 euros), sinó la mateixa que per als autònoms societaris (1.152,90 euros). El cost l'any 2017 per a la base mínima és de 275,02 euros mensuals, i el cost per als autònoms societaris és de 344,71 euros mensuals, diferència que, tot i que no és molt important, hi poden haver autònoms que siguin sensibles a aquest augment.

4.4. Àmbit mercantil

4.4.1. Canvi d'estructura societària

Una de les principals característiques de les empreses petites és el seu caràcter personalista. És una característica lògica i generalment pròpia d'empreses petites que han nascut a partir de les idees i l'esforç d'un emprenedor individual. Des de la perspectiva de l'estructura societària, la legislació espanyola permet a les empreses constituir-se com a empresaris individuals o com a societats mercantils¹⁶. Generalment, el tipus d'activitat o la dimensió del negoci determinen l'adopció d'una o altra forma jurídica.

¹⁶ Societat col·lectiva, societat comanditària, simple o per accions, societat de responsabilitat limitada i/o societat anònima (art. 122 del Codi de Comerç i art. 1 del Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Societats de Capital).

Fora dels empresaris individuals, és comú que les pimes adoptin la forma de societat de responsabilitat limitada, un tipus societari de caràcter tancat (sigui o no familiar) la regulació legal del qual es caracteritza per la seva major flexibilitat respecte d'altres societats de capital comparables (fonamentalment, societats anònimes). Compten, generalment, amb un nombre reduït de socis. Així, alguns dels aspectes legals atractius de la societat limitada per a les pimes són:

- L'exigència d'una xifra menor de capital social mínim (3.000 euros en el cas de la societat limitada, davant dels 60.000 euros en la societat anònima).
- Una major autonomia en l'establiment de les normes estatutàries que han de regir la relació entre els socis i l'organització interna de la societat.
- Menors requisits en la realització de determinades operacions societàries o de reestructuració mercantil, com per exemple la no exigència d'informe d'expert independent en les ampliacions de capital per aportació no dinerària i en les operacions de fusió entre societats de responsabilitat limitada.
- Un règim legal de transmissió de les participacions socials que dificulta la possibilitat que qualsevol soci pugui transmetre lliurement a un tercer les seves participacions, donant un dret d'adquisició preferent a la resta de socis.
- Es tracta d'una societat de risc limitat (com les societats anònimes), és a dir, els socis no responen personalment dels deutes socials, sinó únicament fins a l'import de les aportacions realitzades a la societat (és a dir, dins la proporció de la seva participació al capital social) i de forma subsidiària a la societat mateixa.

És habitual que quan una pime societat limitada o individual decideix créixer es transformi en societat anònima, un tipus de societat molt més oberta, que transmet més imatge de professionalitat, que permet captar finançament de tercers (en forma de capital o en forma de finançament bancari o d'altre tipus) per poder afrontar nous reptes de majors dimensions, que permet entrar-ne i sortir-ne de la propietat amb facilitat, entre els molts justificants que hi poden haver darrere.

El funcionament de les societats anònimes és, en general, més estricte que el de les limitades, i així per exemple les juntes generals han de ser comunicades en anuncis de premsa i també en el Butlletí Oficial del Registre Mercantil.

Les societats anònimes poden cotitzar en el mercat de valors i estan supervisades per la Comissió Nacional del Mercat de Valors.

El càrrec d'administrador en les anònimes té una durada màxima de sis anys, enfront de la possibilitat que en una limitada tingui una durada indefinida.

En qualsevol cas, la utilització d'un tipus societari o un altre en funció de la dimensió de l'empresa no és taxatiu ni, molt menys, una exigència legal. De fet, existeixen al nostre territori empreses de petita dimensió o familiars que, tot i ésser de caràcter tancat, adopten la forma de societats anònimes.

És ben cert, però, que la legislació espanyola exigeix l'adopció de la forma de societat anònima a les societats cotitzades, per la necessitat de donar estabilitat i garantir el bon funcionament dels mercats financers, així com de protegir l'inversor. Així mateix, determinats tipus d'empreses o entitats, generalment per raó del sector en el qual operen –per exemple, quan és un sector regulat–, estan obligades per la normativa que els aplica a adoptar la forma jurídica de societat anònima (les entitats bancàries¹⁷; les asseguradores¹⁸; les societats i agències de valors¹⁹; les societats de capital risc²⁰; les societats anònimes esportives²¹; les concessionàries de canals de televisió privada²², i les societats de reconversió²³).

La transformació en una societat anònima per permetre un major creixement de l'empresa ve determinada, generalment, per la necessitat de captar finançament per als nous projectes de creixement, mitjançant l'entrada de nous socis capitalistes. El caràcter tancat de l'empresa es perd per adquirir noves dimensions que millorin la imatge de l'empresa al mercat i permetin afrontar nous reptes a nivell no només nacional sinó també en l'àmbit internacional.

L'adquisició de la forma jurídica de societat anònima comporta, però, noves obligacions dintre de l'àmbit mercantil. Un bon exemple és l'exigència de la intervenció d'un expert independent en determinades operacions societàries i de modificacions estructurals, com són les aportacions no dineràries, les fusions o les escissions. En aquests casos, l'empresa es veu obligada a invertir més temps i recursos materials i humans, incloent la contractació d'assessors legals especialitzats.

4.4.2. Pla de comptes més detallat i complex

Esdevenir una empresa més gran pot tenir conseqüències legals i comptables no menyspreables. Les normes de comptabilitat i les que regulen la confecció dels comptes anuals aplicables a les empreses²⁴ són diferents per a pimes i microempreses que per a la resta d'empreses (grans empreses).

Així, una pime que esdevé una gran empresa des de la perspectiva comptable, per excedir els límits que estableix el Pla General de Comptabilitat adaptat a les pimes i criteris per a microempreses ("PGC Pimes") per a la seva aplicació, haurà de canviar els criteris comptables passant a regir-se pel Pla General de Comptabilitat de 2007 ("PGC"), i veurà

17 Llei 10/2014 i RD 84/2015.

18 Llei 20/2015, que deroga a partir de l'1 de gener de 2016 la major part del Reial Decret Legislatiu 6/2004.

19 Real Decret Legislatiu 22/2014, que aprova la Llei dels mercats de valors.

20 Llei 22/2104.

21 Llei 10/1990 i Reial Decret 1251/1999.

22 Llei 10/1988.

23 Llei 27/1988.

24 Articles 253 a 261 de la LSC, que apliquen a totes les societats de capital, articles 34, 35 i 37 del Codi de Comerç. Aquesta normativa ha estat desenvolupada pel PGC i el PGC Pimes.

incrementades les formalitats de preparació i presentació dels seus comptes anuals²⁵. Específicament, en grans empreses cal elaborar un quadre de comptes més ampli i detallat, i en la memòria i comptes anuals cal donar més informació que no pas en el cas de les pimes.

Des de la perspectiva dels programes de comptabilitat, passar d'aplicar el Pla de pimes a aplicar el PGC rarament no comporta costos addicionals, perquè les empreses que proveeixen aquests tipus de programes ja els inclouen els dos en el mateix paquet.

Així, una pime que durant dos anys consecutius assoleixi o excedeixi aquests límits, esdevindrà gran empresa a efectes de la norma mercantil i comptable i, en conseqüència, deixaria d'estar "protegida" sota el paraigües del PGC Pimes, essent-li d'aplicació el PGC, i estant obligada a presentar comptes anuals en forma normal i no abreujada²⁶.

4.4.3. Obligació d'auditar els comptes

La normativa comptable vigent determina que una empresa haurà de sotmetre els seus comptes anuals a verificació d'auditor quan se superin dos dels següents límits en dos exercicis consecutius:

- Que el total de les partides de l'actiu superi els 2.850.000 milions d'euros.
- Que l'import de la xifra de negocis anual superi els 5.700.000 euros.
- Que el nombre mitjà de treballadors contractats durant l'exercici sigui superior a 50 persones.

En el cas d'excedir els esmentats límits, l'empresa ha d'assumir el cost dels honoraris de la revisió de l'auditor, haver de presentar els comptes anuals en un format més detallat i perdre la possibilitat d'utilitzar el Pla General de Comptabilitat de pime.

En aquest punt cal fer esment del fet que a Espanya no existeix cap norma de verificació o supervisió dels estats financers d'empreses no sotmeses a auditoria de comptes. Això pot provocar dubtes al voltant de la fiabilitat dels seus comptes anuals, pel fet de no estar contrastats per professionals externs especialitzats.

25 El PGC Pimes estableix els límits exigits a les empreses –de total actiu, import net de xifra de negocis i nombre de treballadors– per poder ser considerades pimes, límits que es van igualar per Reial Decret 602/2016, de 2 de desembre, als límits previstos per poder elaborar un model abreujat de balanç i una memòria dels comptes anuals, per als exercicis iniciats a partir de l'1 de gener del 2016. D'acord amb el Reial Decret 602/2016, de 2 de desembre, que modifica el Reial Decret 1514/2007, de 16 de novembre, pel qual s'aprova el PGC, les societats anònimes, les societats de responsabilitat limitada, les societats en comandita per accions i les societats cooperatives podran fer servir els models de comptes anuals abreujats en els següents casos:

- a) *Balanç i memòria abreujats*: les societats a les quals a la data de tancament de l'exercici concorrin, al menys, dos de les circumstàncies següents:
- Que el total de les partides de l'actiu no superi els quatre milions d'euros. A aquests efectes, s'entendrà per total actiu el total que figura en el model del balanç.
 - Que l'import net de la seva xifra anual de negocis no superi els vuit milions d'euros.
 - Que el nombre mitjà de treballadors empleats durant l'exercici no sigui superior a 50.
- b) *Compte de pèrdues i guanys abreujada*: les societats en les quals a la data de tancament de l'exercici concorrin, al menys, dos de les circumstàncies següents:
- Que el total de les partides de l'actiu no superi els 11.400.000 euros. A aquests efectes, s'entendrà per total actiu el total que figura en el model del balanç.
 - Que l'import net de la seva xifra anual de negocis no superi els 22.800.000 euros.
 - Que el nombre mitjà de treballadors empleats durant l'exercici no sigui superior a 250.

Quan una societat, a la data de tancament de l'exercici, passi a complir dues de les circumstàncies abans indicades o bé deixi de complir-les, tal situació únicament produirà efectes quant a allò indicat en aquest apartat si es repeteix durant dos exercicis.

26 Les pimes només han de presentar als seus comptes anuals els següents documents: balanç, compte de pèrdues i guanys i memòria, aquesta darrera amb informació reduïda. En canvi, les empreses que no compleixen els límits establerts per la norma comptable han d'incloure als seus comptes informació molt més específica incloent, entre d'altres, l'informe de gestió i l'estat de canvis en el patrimoni net (aquest darrer eliminat per a les PGC Pimes pel Reial Decret 602/2016).

4.4.4. Òrgans de govern i responsabilitat social corporativa

La decisió d'una empresa personal o societat limitada de créixer i passar a ser una societat anònima tindrà implicacions quant als òrgans de govern; el funcionament de la junta general de socis o accionistes i l'òrgan d'administració estarà subjecte a un control molt més estricte.

L'increment del nombre de socis o accionistes implicarà la conveniència d'organitzar l'administració social en forma de consell d'administració –per tal de permetre que els socis o accionistes hi tinguin representació–, la qual cosa exigirà establir un reglament intern d'aquest òrgan que en garanteixi un funcionament pacífic i ordenat.

A nivell de la junta general de socis o accionistes, probablement convindrà modificar els estatuts socials i, inclús, en determinades ocasions, establir un pacte de socis o accionistes que en garanteixi una convivència sense o amb els mínims conflictes d'interessos.

Convé prestar atenció especial a les normes del govern corporatiu i la responsabilitat social corporativa, com a aspectes aliens a les pimes però fonamentals en el marc de la gestió de les grans empreses, i que afecten essencialment a les societats anònimes cotitzades. En aquest cas es tracta de mecanismes de control dels òrgans de govern que tenen com a objectiu millorar el funcionament d'aquests òrgans en termes d'eficàcia, transparència i independència i, al mateix temps, garantir que, com a conseqüència de la dispersió del capital social en multitud de petits inversors, la gestió per part dels administradors no s'exerceixi en contra de l'interès social.

Si bé no existeix un règim normatiu vinculant que reguli les obligacions de les societats cotitzades en matèria de govern corporatiu, ja que es tracta de recomanacions i bones pràctiques de compliment voluntari, la Llei de societats de capital (LSC) incorpora a la norma mercantil determinades obligacions i requisits de compliment obligatori per a aquestes empreses.

Per tant, la implantació de les recomanacions i criteris de bon govern és, en la pràctica, costós, i requereix invertir recursos materials i humans que no tenen les empreses més petites i que volen convertir-se algun dia en societats cotitzades.

Per la seva banda, la responsabilitat social corporativa de les empreses, com a conjunt d'actuacions, pràctiques, estratègies i sistemes de gestió mitjançant les quals les empreses contribueixen activament i voluntària a l'objectiu comú d'assolir un desenvolupament sostenible –és a dir, un equilibri entre els objectius empresarials i la seva dimensió econòmica, social i ambiental– esdevé un aspecte fonamental per a les grans empreses, essencialment però no única, per a les societats cotitzades. Si bé no existeix una normativa de caràcter vinculant en l'àmbit mercantil que reguli les obligacions de les empreses en aquesta matèria, les iniciatives existents tant a nivell nacional com internacional constitueixen elements que han d'integrar-se en l'organització, funcionament i processos de gestió de les grans empreses, obligant-les i als seus òrgans de govern a adoptar criteris de transparència, especialització, eficiència i responsabilitat²⁷.

²⁷ El Codi Unificat de Bon Govern de 19 de maig del 2006 incorpora, des de l'any 2015, recomanacions específiques en matèria de responsabilitat social corporativa, com a realitat cada cop més assentada i que ha de ser especialment atesa pels sistemes de bon govern corporatiu de les empreses.

En qualsevol cas, la LSC sí que obliga les societats cotitzades espanyoles a consignar en el seu informe anual de govern corporatiu el grau de seguiment de les recomanacions del govern corporatiu o, si s'escau, l'explicació de la seva manca de seguiment. Així, es deixa llibertat a les empreses cotitzades per seguir o no aquestes recomanacions de govern corporatiu, i únicament exigeix que, quan no les segueixin, expliquin el motiu d'aquesta decisió, a fi i efecte que els accionistes, els inversors i els mercats en general puguin fer el seu judici al respecte²⁸.

Fora de les societats cotitzades, la sofisticació dels òrgans de govern de les grans empreses implica, al seu torn, un increment de la responsabilitat dels administradors, que hauran de ser molt més estrictes en el compliment dels seus deures legals en l'exercici del seu càrrec, en l'actuació sempre en benefici de l'interès social i, en general, en el compliment de la llei i dels estatuts socials.

4.5. Altres obligacions adimensionals que perjudiquen les pimes

4.5.1. Infraestructura de l'empresa

Utilitzant el terme "infraestructura de l'empresa" proposat per Michael Porter en la seva cadena de valor, les empreses estan més preparades en aquest àmbit quan són més grans que no pas quan són petites. Es tracta d'un conjunt d'activitats no troncal del funcionament de l'empresa, però imprescindibles per a assegurar-ne un bon funcionament des del punt de vista del suport:

- Administració i comptabilitat
- Finances
- Assumptes legals
- Planificació

En aquests àmbits, les pimes, que acostumen a tenir molt poca estructura i on l'empresari centralitza la major part de decisions, han de recórrer, quan ho fan, a l'externalització, a través de gestories, assessors i similars. La seva capacitat per estar al dia dels canvis de normes legals, comptables i d'altres tipus es troba en mans de tercers perquè la dimensió no justifica internalitzar aquestes funcions.

En empreses més grans, on la dimensió sí que permet tenir especialistes en cada faceta de la infraestructura, la capacitat de resposta a les necessitats és molt més gran, i els canvis legals més fàcils de gestionar. I, si cal recórrer a especialistes, també es tenen més mitjans per fer-ho.

Així, guanyar dimensió permet afrontar millor les necessitats que sorgeixen en àmbits del tipus gestió davant la hisenda pública, gestions diverses davant dels ajuntaments i Generalitat, respondre enquestes oficials d'obligat compliment, organització del sistema de comptabilitat ajustat a l'empresa, gestió davant dels bancs, seguiment de la normativa legal, captació de finançament no bancari, etc.

28 Article 540 de la LSC.

4.5.2. Gestió de recursos humans

Continuant amb l'esquema proposat per Michael Porter, les empreses estan més preparades per a la gestió dels seus recursos humans com més grans són.

Aquest aspecte que també es considera una activitat de suport i que resulta tan crític per a les organitzacions es troba molt sovint poc o gens gestionat en empreses molt petites, per la senzilla raó que la dimensió no justifica tenir ningú que se'n cuidi i l'empresari, l'ànima de l'organització, no sempre té habilitats per a fer-ho bé, tan ocupat com està amb tantes altres coses més crítiques per a la seva empresa.

La gestió de recursos humans fa referència a la selecció, motivació, compensació i retenció del personal. El més habitual en les empreses petites i autònoms amb empleats és que la gestió en aquest terreny es limiti a:

- Com a activitat, limitar-se a complir les normatives bàsiques en matèria de contractes, nòmines, retencions, etc.
- Com a responsable, recórrer a un extern, que es cuida de les activitats anteriors, sense cap més recorregut.

En les empreses més grans, on es justifica l'existència d'un servei intern dedicat a recursos humans, l'àmbit de personal adquireix la categoria de parcel·la crítica per al futur, atès que representa el capital humà de l'organització. I per això, apart de les obligacions formals bàsiques, es desenvolupen sistemes de control, plans de carrera, plans de formació, sistemes de participació, mecanismes de motivació, selecció rigorosa, etc., que permeten aprofitar i organitzar les persones de manera més eficient i en una plataforma adequada per al creixement.

4.5.3. Accés al mercat de finançament alternatiu

Les empreses petites, en matèria de finançament, descansen essencialment en el canal bancari, bàsicament perquè tenen molt difícil l'accés a altres fonts de finançament extern.

Per compensar aquesta mancança, molts països fan esforços per desenvolupar vies de finançament alternatiu, pensant sobretot en aquelles empreses relativament noves i petites amb projectes que presenten un alt potencial de creixement. Aquestes vies són tant les pròpies del capital risc com les del mercat de valors, en aquest cas, adaptat a les circumstàncies d'aquest tipus d'empreses. És especialment remarcable l'anomenat MAB (Mercat Alternatiu Borsari).

Es tracta d'un mercat autorregulat (no hi ha supervisió pública), pensat per a empreses (generalment pimes) que tenen projectes que volen posar en el mercat de valors, però amb uns costos i una regulació adaptats a les característiques d'aquestes empreses (sobretot en matèria d'informació al mercat), i que poden ser l'avantsala d'una futura entrada a borsa.

En aquest cas, la dimensió empresarial és irrellevant per participar en el MAB; el que compta és que el seu projecte pugui ser atractiu. No obstant això, participar en el MAB té costos:

- Requereix la intervenció d'un assessor registrat.

-
- Se satisfan tarifes fixes, tarifes variables sobre la capitalització inicial, costos de manteniment, comissions d'ampliació/col·locació d'accions, etc.
 - Altres.

Òbviament, la repercussió unitària d'aquests costos sobre operacions de volum és més baixa que la repercussió sobre operacions de poc volum, amb la qual cosa aquestes darreres, a nivell pràctic, tenen més difícil accedir a aquest mercat de valors alternatiu.

Molts governs donen incentius fiscals a la inversió en empreses que es troben en fase de creixement amb una doble finalitat: reduir les barreres informatives existents en aquest tipus d'empreses i reduir els costos del procés de sortida al mercat de capitals. En el context de l'*Small Business Act*, la UE ja fa anys que ve proposant el desenvolupament de vies alternatives de finançament, però ara com ara es tracta més d'un desideratium que d'una realitat àmpliament estesa, que pretén compensar el desavantatge de les empreses petites en aquest terreny.

Així doncs, ens trobem davant d'un tema que no pertany al marc legal. Això no obstant, la dificultat d'accés al mercat de capitals és un factor limitador del creixement de les empreses petites, com també ho és el fet que el finançament bancari és més car per a les empreses petites, dificultant-ne el seu creixement.

4.5.4. Regulació de les fusions i adquisicions

Una de les vies de creixement empresarial diferent de l'orgànic o natural de la organització mateixa és fusionar-se amb una altra empresa per crear-ne una de nova o bé adquirir-la. Aquest tipus d'operacions (que veiem molt sovint expressat a través de l'acrònim anglès M&A) permeten a les empreses fer un salt quantitatiu i qualitatiu de cop.

Les raons per a operacions d'aquest tipus són sempre econòmiques, en el sentit que se'n espera un guany de valor a mitjà o a llarg termini per als propietaris, per la via d'allò que hagi justificat l'operació, sigui guanyar quota de mercat, integrar l'empresa aigües amunt (un proveïdor) o aigües avall (un client), millores d'eficiència productiva degut a l'increment d'escala, diversificació de productes, entrada en nous mercats, reducció de la competència, substitució de l'equip directiu, consecució de nous recursos i capacitats, etc.

No està demostrat que aquesta via de creixement sigui sempre exitosa en el cas de grans empreses, però la realitat és que es tracta d'un recurs àmpliament utilitzat, també per petites empreses.

No existeixen diferències de tractament legal (mercantil) i fiscal (impost de societats, IVA en alguns casos...) de les fusions i adquisicions en funció de la dimensió de les empreses. Totes són iguals. Però, a nivell pràctic, sí es poden assenyalar diferents graus de dificultat, d'informació i de salvaguardes.

Les compres d'empreses (microempreses i pimes) només requereixen l'acord amb el socis per vendre les accions o participacions. En el cas de fusions, el procediment és una mica més complex: cal presentar un projecte de fusió, els administradors estan obligats a fer informes sobre la fusió, la informació cal sotmetre-la a informació pública, cal que s'aprovi per part de la Junta General... Tots aquests passos, en mans d'actors de petites dimensions, resulten més onerosos en general, perquè disposen de menys recursos humans interns i menys preparació, per tant cal recórrer a su-

port extern d'assessors i especialistes. Entre empreses grans les operacions guanyen normalment en volum i dificultat, però els equips interns implicats estan també més preparats per abordar-les, i tot i així, s'acostuma a operar amb suport extern.

Un dels punts més delicats de les fusions i adquisicions fa referència a la fidelitat de la informació de base per realitzar l'operació. Cal minimitzar el risc de possibles passius ocults o bé de contingències no identificades (financeres, fiscals, laborals, d'assegurances, etc.), i això requereix dedicar recursos per conèixer amb la màxima fidelitat possible la realitat de l'empresa comprada o a la qual ens fusionem.

El procediment en aquest cas és realitzar una *due diligence* que permetrà determinar amb el màxim rigor possible el valor de l'operació. Això val diners, depenent de l'empresa a la qual s'encarrega, treball i temps. Aquest cost val tant per a empreses petites com per a grans empreses.

Entre les informacions de la *due diligence* hi ha una que té un relleu especial en empreses individuals i pimes societats limitades: quan un venedor ha avalat personalment crèdits bancaris, una pràctica freqüent, els avals seguiran vigents en cas de fusions i adquisicions. En les adquisicions, el venedor haurà de negociar amb el comprador i amb el banc una novació de contracte de crèdit per desprendre's del deute.

En el cas de fusió, respecte als creditors que tinguin deutes anteriors i que hagin consentit la fusió, els socis que responien personalment dels deutes de la companyia seguiran responent-ne durant els propers cinc anys.

4.5.5. Legal compliance

El *legal compliance* és un concepte vinculat a les grans empreses, que fa referència al conjunt de normes que asseguren que una empresa compleix amb el marc normatiu que li és d'aplicació (normes mercantils, fiscals, laborals, protecció de dades de caràcter personal, dret penal, etc.). Si bé es tracta d'un concepte inicialment anglosaxó, s'ha anat instaurant a les grans empreses locals, principalment en aquelles que tenen una projecció internacional, a causa de l'increment d'exigències legals per les organitzacions. A major dimensió de l'empresa, més rellevant serà assegurar el compliment de la llei, la qual cosa farà necessària la implementació de processos que permetin detectar i resoldre possibles situacions d'incompliment i, així mateix, la figura del *Legal Compliance Officer*, persona que l'empresa haurà de contractar ja sigui de forma externa o incorporant-la a l'organització per tal de vetllar per aquest control normatiu.

En definitiva, el *legal compliance* suposa un major cost, però totalment necessari en el cas de la gran empresa, a causa de les greus conseqüències econòmiques d'alguns incompliments normatius com, entre molts altres, la protecció de dades de caràcter personal, la prevenció de blanqueig de capitals, el medi ambient i el *compliance* penal.



05 |

Valoració sobre
el marc legal
com a limitador
del creixement

No coneixem pràcticament cap estudi sobre dimensió empresarial a Espanya que no posi en relleu la baixa dimensió empresarial i la necessitat de fer-la augmentar tot proposant, entre altres mesures, revisar un marc legal que, s'afirma, actua contra el guany de dimensió.

5.1. Hem de créixer per definició?

La majoria dels estudis constaten que la dimensió hauria de ser més gran, emparant-se en el fet que les economies més desenvolupades descansen en empreses més grans. Compartim globalment aquesta diagnosi pel fet que les empreses més grans es beneficien d'avantatges competitiu que ja hem descrit en els tres primers capítols.

No obstant l'anterior, més que en la dimensió mitjana del sistema empresarial d'un país i el seu marc legal, encara que la qüestió ni sigui troncal en el nostre treball, volem realitzar uns breus apunts, abans de passar a allò que ens interessa:

- Més que la dimensió, el que compta d'un sistema empresarial és si és competitiu o no ho és, i no pas que les seves empreses siguin una mica més grans o una mica més petites. Tal com hem constatat hi ha economies (particularment de països relativament petits) que ocupen llocs preeminents en els rànquings de competitivitat mundial i que tenen una dimensió mitjana d'empreses tan baixes (o més) que la catalana i que l'espanyola.
- L'anàlisi del sistema empresarial tot agafant dimensions mitjanes del conjunt de l'economia és arriscat si no es complementa amb una anàlisi a nivells inferiors, considerant els predominis de sectors i subsectors que tenen dimensions òptimes diferenciades.
- En línia amb el punt anterior, l'augment de dimensió com a objectiu genèric sembla justificada des d'un punt de vista econòmic, però és arriscada si no es tenen en compte altres factors dinàmics: mobilitat de l'escala òptima de producció, tendències de globalització, canvis en l'especialització productiva, pas cap a una economia de serveis, etc., que no sempre es tenen en compte.
- La relació causa-efecte entre dimensió i productivitat no sempre és directa; hi ha autors que, precisament i en sentit contrari, sostenen que la baixa dimensió és el resultat d'una baixa productivitat.

La majoria d'estudis que hem identificat, siguin impulsats per agents socials o també per les administracions, col·legis professionals, associacions especialitzades i altres, identifiquen com a obstacles al creixement un notable nombre de factors, entre els quals, normalment atorgant-li un pes considerable, hi ha l'existència de normes legals que actuen en forma de barrera pel creixement empresarial.

Els que més han contribuït a escatir la incidència del marc legal sobre la dimensió són alguns estudis acadèmics realitzats per a normes o àmbits normatius molt concrets (laboral, d'inspecció fiscal, entre d'altres). Per bé que es troben relacions significatives, aquests estudis no acaben de ser concloents, i quan ho són mostren més aviat relacions no massa fortes. És evident que farien falta molts més estudis sobre la matèria de cara a avançar en el coneixement.

Per la nostra banda, passem a fer una valoració qualitativa de la incidència de les normes identificades en el capítol quatre, les quals contenen tractaments diferenciats relacionats amb la dimensió de les empreses. Realitzem la valora-

ció a partir de les opinions recollides entre responsables de tres associacions empresarials catalanes (Fomento, Pimec i Cecot), i de consultors d'empreses que han participat directament o indirecta en l'elaboració d'aquest estudi i que tenen contacte permanent amb el món de l'empresariat.

5.2. Valoració per normes

5.2.1. Àmbit fiscal

a) Absència genèrica d'indexacions automàtiques

Es tracta d'un mecanisme automàtic d'exclusió progressiva d'agents econòmics, pel que fa a tractaments, favorable en raó de la dimensió. Talment com si en l'economia els costos i els preus romanguessin constants, amb aquesta mesura (no-mesura, en realitat) sobre múltiples figures fiscals el que es fa, en la pràctica, és afavorir només les empreses més petites.

Malgrat això, la incidència de la no-indexació és molt difosa perquè acostuma a representar poques conseqüències fiscals, o d'altre tipus, addicionals a les empreses, excepte en casos puntuals com alguns dels que presentem a continuació.

b) Pas d'EDR a gran empresa

La no-indexació de les magnituds nominals de la norma tributària provoquen que la pròpia evolució de costos i de la inflació exclogui, per exemple, del concepte de pime, a efectes d'IVA, les empreses que facturen més de sis milions d'euros. Aquest fet comporta més obligacions informatives cap a la hisenda pública i un ingrés més avançat d'impostos.

Això no obstant, pel que hem pogut constatar, és més una barrera psicològica que real. Sense descartar que això pugui incidir en les decisions de créixer d'alguns empresaris puntuals, i optar, per exemple, per no créixer o per crear altres empreses de dimensió petita, l'empresari que té un projecte sòlid per engrandir-la no deixa de fer-ho per aquest motiu. I menys quan el creixement "horitzontal" amb altres empreses vinculades comporta també unes obligacions administrativo-informatives notables en matèria d'operacions vinculades.

Les empreses que tenen aquest nivell de facturació acostumen a estar preparades (o els és relativament fàcil fer-ho) per fer front a les noves obligacions de quantia i freqüència informativa, de manera que no és, en general, un obstacle al creixement que es pugui catalogar com a substancial. Pot requerir fer una certa inversió per adaptar els sistemes comptables als nous requeriments d'informació i alguns costos recurrents de compliment més elevats degut a la periodicitat mensual en què la informació s'ha de remetre (salarials o majors costos per la subcontractació a gestories o assessors fiscals, en el seu cas). Ara bé, l'impacte global és a tots els efectes limitat entre les empreses amb dinàmica de creixement. Això no fa aturar projectes i rarament determina un creixement a través de vies alternatives com ara crear noves empreses petites.

En canvi, la probabilitat més elevada de ser inspeccionades per Hisenda és real i això pot fer aturar alguna decisió de creixement, però no pas de manera massa significativa, com a mínim entre l'empresariat amb projectes de creixement sòlids.

c) Declaració anual d'operacions amb tercers persones (model 347)

Li és aplicable el mateix argument que la no-indexació. No té a criteri nostre una incidència real significativa sobre les decisions de créixer.

d) El règim de recàrrec d'equivalència de l'IVA

Té una incidència considerable entre aquells empresaris que per créixer els calgui passar d'empreses individuals a empreses amb personalitat jurídica pròpia (societats limitades o societats anònimes). Passar de no tenir cap obligació en la gestió de l'IVA (la gestió la fan els proveïdors) a tenir-les totes és rellevant per al que està acostumat a la simplicitat i a la manca de cap tipus d'inspecció relacionada amb l'impost en qüestió. Dit això, l'empresari amb un projecte de creixement no s'aturarà per haver de sacrificar un incentiu, en certa manera, menor, purament administratiu i que caldria demostrar, en cada cas, que no surt perdent respecte a la nova situació d'haver de complir ell mateix les obligacions fiscals pel que fa a aquest impost.

e) Impost sobre activitats econòmiques

L'existència d'un llindar d'un milió d'euros de xifra de negoci crea un "error de salt", però rarament aturarà l'empresari que en factura 999.999, si és que realment en té l'oportunitat, la capacitat i la voluntat de créixer. I, si l'atura, serà una qüestió momentània (l'any següent superarà la xifra) o bé pensa decreïxer en el futur. En qualsevol cas, atenent al moderat cost fiscal que genera, creiem que la incidència real del llindar sobre el fet de créixer és baixa o nul·la.

f) Impost de societats

Deixar de ser una empresa de reduïda dimensió comporta haver de renunciar a alguns privilegis quant a amortitzacions, però es tracta d'avantatges de caràcter temporal. En realitat, estem davant de diferiments fiscals, és a dir, que el que et dedueixes per amortització de més avui, són majors beneficis demà. Creiem que cap empresa deixa de guanyar dimensió per aquest motiu.

g) Tractament d'operacions vinculades a l'impost de societats

Tampoc creiem que suposi cap incidència rellevant en les decisions de guanyar dimensió el fet de tenir un nombre i una quantitat d'obligacions informatives més elevats respecte a les empreses vinculades que comporta el fet de créixer. Sí que és cert que, per exemple, una empresa que es plantegi la seva expansió creant una societat filial en un altre país afronta obligacions en matèria de preus de transferència (facturacions creuades per venda de productes entre les empreses, repartiment de despeses generals, inversió en marca i inversió en R+D, entre d'altres), com el fet de documentar-les adequadament i justificar-hi els preus aplicats. Però, malgrat la sobrecàrrega de feina que pot suposar, no creiem que en cap cas alteri de manera significativa les decisions d'expansió empresarial.

h) Impost sobre la renda de les persones físiques

El fet de créixer per sobre d'una facturació de 600.000 euros (xifra no indexada de fa anys) comporta, per a petits empresaris i persones físiques, el pas d'un sistema de règim simplificat a un d'estimació normal. Aquest salt en el sistema de declaració d'IRPF no suposa cap cost addicional substancial, raó per la qual al nostre entendre no té cap incidència significativa sobre les decisions de créixer.

5.2.2. Àmbit laboral

Com a regla general, es pot afirmar que la normativa laboral estableix, de manera directa o indirecta, una major protecció dels treballadors quan la dimensió de la empresa és, en termes de plantilla, important, és a dir, que es troba al voltant dels 250-300 treballadors. Sobretot quan ens referim als límits jurídics (formals o procedimentals) que l'empresari ha de respectar quan vol dur a terme una decisió modificativa de condicions de treball o que impliqui la suspensió o extinció de la relació laboral.

L'afirmació anterior no implica que en dimensions d'empresa inferiors a la citada el nivell de protecció dels treballadors no pugui ser rellevant, però normalment aquesta major o menor protecció vindrà donada de manera indirecta, és a dir, vinculada, bàsicament, a (1) l'existència de representants dels treballadors (unitaris, sindicals i de prevenció de riscos laborals) i (2) l'actuació que aquests representants puguin desenvolupar en l'àmbit empresarial: essencialment negociant i acordant amb l'empresari un conveni col·lectiu que reguli les condicions de treball aplicables a l'empresa, millorant la normativa legal o reglamentària.

En tot cas, s'ha de recordar la importància que tenen a l'Estat espanyol els convenis col·lectius sectorials, normalment acordats en l'àmbit estatal i/o provincial (donada l'escassa transcendència de la negociació col·lectiva en l'àmbit autonòmic) i que són aplicables a totes les empreses incloses en el sector que regulin, independentment del seu nombre de treballadors.

Vegem la incidència de les normes vistes en el capítol anterior en matèria laboral relacionades amb la dimensió:

a) Acció positiva en la contractació indefinida per a emprenedors

Aquest incentiu per continuar essent una empresa petita (de menys de 50 treballadors) posa les empreses més grans en situació de desavantatge en contractar personal, ja que no se'n poden beneficiar. Ara bé, cal indicar que es tracta d'un avantatge de caràcter puntual i temporal i que al nostre entendre i a l'entendre dels entrevistats no té cap incidència significativa sobre les decisions d'aquell empresari de 49 treballadors amb projecte d'expansió.

b) Elaboració de plans d'igualtat

En termes generals, l'obligatorietat que tenen les empreses de més de 250 treballadors de formalitzar un pla d'igualtat que apunti que no discriminaran ningú per raó del gènere no constitueix una barrera al creixement. Recordem que per a la resta d'empreses aquest pla és voluntari, prèvia consulta amb la representació legal de la plantilla.

La incidència d'aquesta norma legal s'estima com a insignificant o nul·la sobre les empreses que es troben al llindar dels 250 treballadors, per molt que comportin una certa inversió en temps d'alguns empleats i, eventualment, alguns costos d'implementació del pla.

c) Prevenció de riscos laborals

S'estima que la component dimensional de la prevenció de riscos laborals, que consisteix en què les empreses de més de 50 treballadors no puguin fer el pla de forma simplificada, sinó que han de fer l'avaluació i la planificació preventiva en documents independents, no té incidència individual sobre les decisions de créixer per sobre del llindar indicat.

D'altra banda, el fet d'haver de comptar amb un servei de prevenció propi (en comptes d'extern) pel fet de tenir més de 500 treballadors (250 en alguns casos) tampoc és una barrera en si per incidir en les decisions de créixer.

d) Comitè de seguretat i salut laboral

L'obligatorietat de constituir aquest òrgan paritari en les empreses de 50 treballadors o més no constitueix, a criteri nostre i dels diferents entrevistats, un obstacle en el creixement empresarial.

e) Modificació de condicions de treball, suspensió i extinció de la relació laboral

L'existència de diferents llinars que perjudiquen relativament les empreses més grans, en el sentit que es veuen més obligades a negociar amb els representants dels treballadors, no constitueix una barrera al creixement empresarial.

f) Representació dels treballadors

Els diferents escalats existents en matèria de representació dels treballadors constitueixen barreres al creixement empresarial, en particular en la xifra de 50 treballadors, a partir de la qual es poden constituir comitès d'empresa, amb una dimensió mínima de cinc membres. Tant el salt en la quantitat respecte a una empresa de 49 treballadors (tres membres), com en l'aspecte orgànic ("comitè d'empresa"), fan que moltes empreses es repensin el fet de superar aquesta darrera xifra. Es tracta, no obstant, d'una afectació, en part, de caràcter psicològic, perquè si l'empresa ja té tres delegats, el pas a cinc no és pas diferent del que es pot donar en passar de 30 a 31 treballadors, en què d'un delegat de personal se'n salta a tres.

Sigui com sigui, tal com reconeixen els entrevistats, l'existència de llinars no deixa de ser un problema que, en aquest cas, es manifesta sobretot en el salt dels 50 treballadors i la possibilitat d'haver de crear un "comitè d'empresa".

Un altre límit rellevant en aquest àmbit el trobem a partir dels 250 treballadors, xifra a partir de la qual es poden afegir als representants unitaris els representants sindicals ("delegats sindicals"). Tot i això, en la nostra opinió i dels experts consultats, si existeix alguna reticència a créixer per aquest motiu és completament minoritària.

5.2.3. Seguretat Social dels administradors

L'augment de les cotitzacions a la Seguretat Social que experimenten els autònoms en passar de tarifa plana a tarifa normal, d'autònoms normals a autònoms societaris o a autònoms assimilats, etc., són una certa barrera per al creixement, en especial per als titulars d'empreses molt petites. No obstant això, en projectes empresarials d'un cert volum i amb projecte de futur creixement no són pas un obstacle significatiu.

5.2.4. Àmbit mercantil

a) Estructura societària

El pas de societat de persona física a societat limitada, o bé de societat limitada a societat anònima, o qualsevulla de les conversions que pugui suposar el creixement empresarial, comporta indefectiblement i de manera progressiva més obligacions de tot tipus, que venen regulades per llei. Ara bé, a l'empresari que compta amb un projecte de creixement i que té necessitat d'operar amb una estructura societària més adequada a la nova situació, no deixarà d'abordar en cap cas el seu projecte per aquest darrer motiu.

b) Comptes anuals

El fet d'haver de passar d'aplicar el pla de comptabilitat adaptat per a pimes i per a microempreses a haver d'aplicar el pla general de comptabilitat no té cap incidència sobre les decisions de creixement de l'empresa.

c) Obligació d'auditar els comptes

L'obligació d'haver d'auditar els comptes per part de les empreses a partir de determinat volum de facturació, d'actiu o de treballadors, no constitueix, per si mateixa, una barrera que pugui motivar no abordar un projecte de creixement.

d) Òrgans de govern. Govern corporatiu i responsabilitat social corporativa

Acomplir les obligacions legals que estableix el govern de les societats mercantils, i també altres obligacions voluntàries com ara la responsabilitat social corporativa, va implícit amb operar sota formes societàries adequades per al creixement empresarial. Aquestes obligacions no influeixen en les decisions de créixer d'un empresari.

5.3. A mode de resum

ÀMBIT	NORMA LEGAL	INCIDÈNCIA SOBRE LA DECISIÓ DE CRÉIXER
FISCAL	Absència genèrica d'indexacions automàtiques	Baixa / nul·la
	Pas d'EDR a gran empresa	Mitja / baixa
	Declaració anual d'operacions amb terceres persones (model 347)	Nul·la
	El règim de recàrrec d'equivalència de l'IVA	Mitja en empreses persones físiques del sector comerç
	Impost sobre activitats econòmiques	Baixa / nul·la
	Impost de societats	Baixa / nul·la
	Tractament d'operacions vinculades a l'impost de societats	Baixa / nul·la
	Impost sobre la renda de les persones físiques	Baixa
LABORAL	Acció positiva en la contractació indefinida per a emprenedors	Baixa
	Elaboració de plans d'igualtat	Baixa / nul·la
	Prevenió de riscos laborals	Baixa
	Comitè de seguretat i salut laboral	Baixa
	Modificació de condicions de treball, suspensió i extinció de la relació laboral	Baixa
	Representació dels treballadors	Mitja
	Comitè d'empresa europeu	Nul·la
	Quotes de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat	Baixa
SEGURETAT SOCIAL	Tràmits inicials, enquadrament o cotització dels administradors socials	Baixa
MERCANTIL	Canvi d'estructura societària	Baixa
	Pla de comptes més detallat i complex	Nul·la
	Obligació d'auditar els comptes	Baixa / nul·la
	Òrgans de govern. Govern corporatiu i responsabilitat social corporativa	Baixa / nul·la

En definitiva, la incidència del marc legal sobre les decisions de creixement empresarial no sembla significativa a parer dels entrevistats, tret de dues normes que en poden tenir alguna, però sense que se'n sàpiga amb precisió el seu abast:

- d'una banda, la dels sis milions que assenyalen el llindar per ser considerada gran empresa per part de la hisenda pública, i
- de l'altra, la dels 50 treballadors com a límit per disposar de comitè d'empresa i de cinc delegats sindicals.

La resta de normes, que contenen disposicions relacionades amb la dimensió d'empresa, no tenen, almenys individualment, incidència significativa en les decisions empresarials sobre el creixement de dimensió.

Sí que es pot donar el cas que la suma de normes amb llindars que afavoreixen les empreses petites actuï globalment a manera de barrera, perquè conforma una mena de conglomerat o nebulosa que genera la percepció que fer-se gran és un problema en diferents fronts. I, a partir d'aquesta percepció, pot passar que un empresari poc convençut renunciï a créixer.

Ara bé, l'empresari que té entre mans un projecte en el qual hi veu oportunitats atractives de negoci, que creu que la seva empresa està capacitada per endegar-ho i sent l'energia i la voluntat de tirar-lo endavant, no hi ha marc legal que constitueixi un obstacle.

En la pràctica, el càlcul econòmic de l'acarament de la decisió de créixer i la barrera de les normes legals relacionades amb la major dimensió de la seva empresa es resol de manera simple: si els beneficis esperats del projecte superen els costos normatius addicionals pel fet de créixer, l'empresari créixerà. I, si es fa un càlcul, per aproximat que sigui, normalment es decantarà per la via del creixement de dimensió. Tal com hem dit, el més normal és que, si considerem que els costos de créixer en termes de normativa legal són relativament baixos, la barrera sigui més psicològica que real.

Dit això, que el marc legal tingui poca incidència sobre les decisions de créixer no vol dir que sigui neutral, que no ho és. I per això efectuem algunes propostes en el capítol següent.

06 |

Propostes sobre
el marc legal per
créixer

Per bé que els defectes del marc legal es fan servir bastant sovint per part d'associacions empresarials, de polítics i d'alguns empresaris a títol individual, la realitat és que la incidència real que tenen sobre les decisions de creixement de dimensió són, a criteri nostre, força limitades.

Això no obstant, és evident, com hem mostrat en aquest treball, que hi ha múltiples disposicions legals que contempnen tractaments diferenciats que poden beneficiar que les empreses vulguin romandre petites o, millor dit, que no vulguin traspasar determinats llindars, ja que fer-ho comporta més obligacions o perquè s'entra en zona de major risc d'inspecció, sindical, etc. Hi pot haver una part de l'empresariat que sigui sensible a l'existència d'aquests salts i que opti per altres vies de creixement o que, senzillament, renunciï a créixer i que s'acomodi a la seva dimensió actual.

El fet que això pugui estar passant ens genera a tots plegats, inclosa la comunitat acadèmica, el dubte sobre l'impacte real de l'existència de tractaments diferenciats en funció de la dimensió. No hi ha dades que es puguin considerar concloents. Nosaltres en aquest treball sostenim que la incidència és globalment molt baixa.

En qualsevol cas, resulta oportú plantejar-se si cal que hi hagi unes suposades barreres al creixement. La resposta hauria de ser negativa, en el sentit que la legislació hauria de ser el màxim neutre possible, no afavorir cap col·lectiu per raó de la dimensió i, si de cas, donar suport per altres vies (no pas legislatives) a les empreses que per raó de la seva dimensió estiguin en clar desavantatge per complir la llei.

Des de la perspectiva empresarial, partim del postulat que a un empresari amb projecte de créixer no l'aturen les normes que hem descrit perquè cap d'elles té entitat suficient. Però això, un cop més, no justifica mantenir algunes disposicions que poden generar ombra de dubte a l'empresariat.

És per aquest motiu que realitzem quatre propostes destinades als actors implicats directament o indirecta en les decisions d'augment de dimensió empresarial, en particular als responsables de les polítiques fiscal, laboral, etc. però també als empresaris, que en definitiva són els que han de prendre la decisió de créixer o no, i de valorar fins a quin punt el marc legal els atura.

PROPOSTA 1

Eliminar a llarg termini les barreres externes al creixement

L'existència de tractaments legals diferenciats en funció de la dimensió de l'empresa constitueix en la pràctica una protecció a les empreses més petites a les quals, genèricament, els dona incentius per romandre petites.

A mitjà i llarg termini la legislació que pot resultar discriminatòria hauria de ser substituïda per una legislació al màxim genèrica possible, amb normatives laborals, fiscals i mercantils que no perjudiquessin l'eficiència empresarial que es pot aconseguir per la via de l'augment de dimensió.

Si es donen, com acostuma a passar, situacions de desavantatge per part de les pimes a l'hora d'afrontar costos fixos en el moment d'operar en matèries fiscals, mercantils, laborals, etc., no sembla adequat establir normes que discrimi-

nin per raó de la dimensió. Caldria sospesar, com a alternativa, l'atorgament de subvencions a part del cost que han d'afrontar les més petites, o bé altres vies.

Això no es fa d'avui per demà atès que el cos de lleis a les quals afecta és realment molt ampli. Però per arribar-hi, cal plantejar-s'ho i cal començar a introduir modificacions legals ja en el curt termini.

PROPOSTA 2

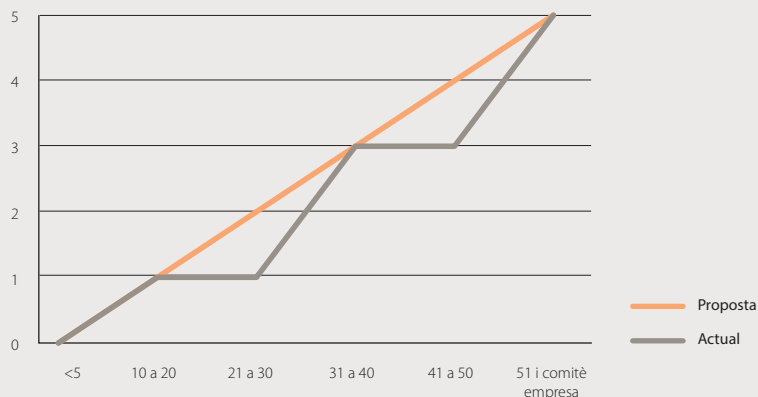
Difuminar en el curt i mitjà termini les barreres legals que poden beneficiar no créixer

L'existència de llindars provoca un "efecte salt" que, encara que no sigui molt perjudicial, en la pràctica representa una artificialitat que genera barreres psicològiques en l'empresariat i que pot arribar a fer repensar projectes de creixement. Davant la cultura de la norma amb llindars i salts, proposem la seva revisió i substitució per la cultura de la proporcionalitat i la gradualitat.

N'és un exemple del que proposem el cas dels delegats sindicals i comitè d'empresa en els trams fins a superar els 50 treballadors. Caldria substituir els salts actuals per un tractament senzillament proporcional, amb mínims per sota i màxims per dalt, com els que il·lustra la figura 40.

FIGURA 40

Delegats en funció de la plantilla



Font: Elaboració pròpia.

PROPOSTA 3

Simplificar normatives i unificar criteris dimensionals

L'enorme cos normatiu aplicable en el món de l'empresa inclou múltiples tractaments diferenciats en funció de la dimensió. En efecte, davant del possible creixement de la dimensió, l'empresariat es troba enfront d'una àmplia i heterogènia bateria de criteris de classificació, en funció de l'àmbit, que genera més i més obligacions. La taula que ve a continuació, només a manera d'exemple, il·lustra aquesta situació:

Comitè d'empresa	A partir de 50 treballadors
Impost de societats	Tractament diferenciat en algunes qüestions a partir dels 10 milions de xifra de negocis
IVA	Tractament diferenciat quan es superen els 6 milions de xifra de negocis
IAE	Es comença a pagar a partir d' 1 milió de xifra de negocis
Obligació d'auditar	A partir de dos dels següents líndars: <ul style="list-style-type: none"> • Actiu 2.850.000 euros • Vendes 5.700.000 euros • 50 treballadors
Plans d'igualtat	Empreses a partir de 250 treballadors

El legislador hauria de simplificar o, com a mínim, unificar criteris. Hi ha referències per part de la Unió Europea (Recomanació 2003/61) que van en el sentit d'establir una classificació estàndard, com ara distingir entre quatre tipus d'empreses:

- *Microempresa*: menys de 10 assalariats, amb facturació o actiu al balanç de 2 milions d'euros o menys.
- *Petita empresa*: menys de 50 empleats, amb facturació o actiu de 10 milions d'euros o menys.
- *Mitjana empresa*: menys de 250 treballadors i facturació inferior o igual a 50 milions d'euros, o bé xifra d'actiu inferior a 43 milions d'euros.
- *Gran empresa*: 250 o més treballadors, amb facturació o bé actius de 43 o més milions d'euros.

Trencar barreres mentals respecte al creixement

Algunes de les reticències per créixer provenen de barreres psicològiques més que no pas reals. El marc legal no és especialment punitiu per a les empreses que volen créixer; però tampoc és especialment incentivador per a les empreses que, malgrat poder créixer, decideixen quedar-se en la seva dimensió actual.

Tant necessari és destruir les barreres legals, en el sentit que hem proposat anteriorment, com les barreres mentals reàcies al creixement, fonamentades en l'individualisme, en el tancament societari, en la voluntat de control absolut dels projectes i de les organitzacions i en altres "viciis" de l'emprenedoria catalana.

Molts empresaris prefereixen ser amos d'un hortet abans que ser copropietaris d'una gran finca que proporcionaria majors rendiments econòmics. Els factors historicoculturals no són fàcils de canviar, però la dinàmica dels temps actuals, particularment amb la globalització, hi estan actuant a favor. I la comunicació institucional també hi podria jugar a favor si es plantegés el missatge de la dimensió en el discurs de les polítiques empresarials.

COL-LECCIÓ PAPERS DE L'OBSERVATORI DE LA INDÚSTRIA

- 1. Les dones en el sector industrial a Catalunya**
Carme Poveda
- 2. Reconeixement i valoració dels requeriments de l'entorn legal amb incidència sobre la dimensió de l'empresa**
Modest Guinjoan

