

La distribución de tamaños empresariales en España: causas y efectos sobre la productividad

Vicente Salas Fumás*

El tamaño de las empresas y su influencia en la productividad de la economía española es un tema de creciente interés entre analistas y académicos. Este texto examina la relación entre dimensión y productividad a partir de tres visiones distintas de la empresa, unidad de producción, persona jurídica y unidad de dirección, y aporta algunas evidencias empíricas sobre la evolución temporal de la estructura de tamaños empresariales en España. El análisis realizado relaciona la pequeña dimensión empresarial de las empresas en España con un modelo organizativo donde los costes de dirección crecen muy rápidamente con el tamaño. Para superar esta situación se necesita sustituir los modelos organizativos jerárquicos dominantes por otros más descentralizados, lo cual solo será posible en un marco de relaciones laborales con mayor confianza mutua que el actual.

La mayor parte de los análisis recientes sobre competitividad y crecimiento de la economía española llaman la atención sobre la reducida dimensión de las empresas españolas, en comparación con otros países del entorno, con la excepción de Italia. Los mismos análisis atribuyen buena parte de la baja productividad española, también en términos comparados, a una insuficiente dimensión empresarial¹. A partir de estas consideraciones,

augmentar la dimensión empresarial en España aparece reiteradamente como uno de los objetivos prioritarios de las políticas públicas y de las decisiones privadas².

Aunque la evidencia sobre la asociación positiva entre dimensión empresarial y productividad aparente del trabajo es bastante concluyente, sobre las causas detrás de esta regularidad empí-

* Universidad de Zaragoza.

¹ Huerta y Salas (2012, 2014), Fariñas y Huergo (2015), Andrés y Domenech (2015, caps.2 y3) aportan evidencias de la correlación positiva entre tamaño medio de las empresas y productividad media y/o renta per cápita de los países, y de la situación poco favorable de España en dicha relación por la escasa dimensión de las empresas y la consecuente baja productividad.

² La lista de referencias es extensa. Algunas recientes y representativas son: IVIE (2015; capítulo 4); Banco de España (2015; capítulo 2), Consejo Nacional para la Competitividad (2015). Entre los antecedentes véase Trigo *et al.* (1999) y Salas (1995).

rica, tanto en lo que se refiere a los determinantes de la estructura de tamaños empresariales en una economía, como en la relación entre tamaño y productividad, se sabe poco. En realidad, el tamaño y la productividad de las empresas son el resultado de decisiones que los responsables de la gestión empresarial toman bajo el mismo criterio de hacer máximo el beneficio, y con las mismas restricciones de competencia en los mercados y respeto a las leyes y regulaciones. Es de esperar por ello que toda o una buena parte de la asociación entre dimensión empresarial y productividad obedezca a "variables explicativas omitidas" (por ejemplo innovación, internacionalización, organización interna) que afectan al tamaño y a la productividad en la misma dirección. El tamaño en sí mismo no es causa de la productividad, de igual modo que no puede atribuirse al efecto tamaño que las diferencias de productividad entre empresas españolas y empresas de otros países se manifiesten también entre empresas de dimensiones similares (Huerta y Salas, 2012).

Para que la recomendación general de aumentar el tamaño empresarial sea eficaz y efectiva se requiere previamente conocer por qué el tamaño medio de las empresas españolas es el que es y las causas de la asociación observada entre tamaño empresarial y productividad. Este trabajo proporciona algunas evidencias sobre la estructura empresarial en España en los últimos veinticinco años, y valora esas evidencias en el marco de las teorías económicas que explican la dimensión empresarial para diferentes criterios seguidos en delimitar las fronteras de la empresa. Finalmente se extraen algunas conclusiones sobre cómo avanzar en el camino paralelo de la dimensión y la productividad en el caso español.

Tamaño de la empresa y productividad: referentes teóricos

El análisis del tamaño empresarial y sus implicaciones para la productividad debe ajustarse al criterio bajo el cual se delimitan las fronteras de una empresa: técnico, jurídico u organizativo. Bajo el *criterio técnico* la empresa se concibe como

una unidad de producción y como tal el perímetro relevante, a efectos de análisis del tamaño, es el establecimiento productivo. La empresa como *persona jurídica* queda delimitada por los recursos no humanos de su propiedad y las relaciones contractuales que establecen las condiciones de acceso a ellos por terceros, especialmente los trabajadores. Finalmente, desde la *perspectiva organizativa* el perímetro de la empresa queda delimitado por el alcance de la capacidad de dirección, autoridad, del empresario o personas en quien delegue. Un empresario puede dirigir la asignación de recursos bajo su ámbito de control utilizando uno o varios establecimientos o una o varias personas jurídicas, por lo que la unidad de dirección es el criterio más comprensivo de los tres.

La empresa como unidad de producción

Cada perspectiva sobre la empresa proporciona bases distintas para explicar la dimensión empresarial y su relación con la productividad. La dimensión de las plantas de producción tendrá que ver con las propiedades de la tecnología y las condiciones de su utilización que las mantienen competitivas en el mercado. Las economías de escala, en términos de tamaño mínimo eficiente y de desventaja relativa en costes, son las propiedades técnicas más directamente relacionadas con la dimensión de las plantas. Desviarse de la escala eficiente (capacidad por unidad de tiempo a la que el coste medio de producción se hace mínimo) supone producir a costes por encima del coste mínimo, aunque la desviación del coste medio mínimo variará según la pendiente de la función de coste medio.

También la intensidad de la competencia en el mercado de productos juega su papel: más competencia estrecha los márgenes, y el volumen de ingresos necesarios para cubrir los costes fijos es mayor que cuando los márgenes son altos y los costes fijos se cubren a partir de ingresos anuales más bajos (Sutton, 1991). Por tanto, en una economía con tecnologías de producción cuya escala eficiente es relativamente elevada, y con un entorno competitivo donde alejarse de la minimización de costes suponga una amenaza para la

supervivencia económica, el tamaño medio de los establecimientos productivos será mayor que en otra economía cuyas tecnologías dominantes tengan una escala eficiente relativamente pequeña y/o los mercados de producto sean poco competitivos.

Desde la perspectiva técnica, la relación entre dimensión y productividad no es del todo evidente. Si la empresa más grande es también más capital intensiva (hay una relación positiva entre escala eficiente e intensidad de capital), la productividad aparente del trabajo aumenta con la dimensión por el efecto de la mayor intensidad del capital pero no puede afirmarse nada sobre una hipotética superioridad de las grandes sobre las pequeñas en términos de eficiencia técnica (PTF). Si además el uso de tecnologías más capital intensivas supone utilizar recursos complementarios de más calidad –capital humano, capacidad de innovación–, entonces las diferencias de productividad entre dimensión empresarial y competitividad serán más marcadas. Finalmente, si la escala eficiente es alta en relación al mercado relevante, el reducido número de unidades productivas en un mercado puede derivar en menor rivalidad competitiva, con consecuencias indeterminadas sobre la productividad.

La empresa como persona jurídica

A la empresa como persona jurídica se le permite que tenga recursos en propiedad y participe en contratos y transacciones en nombre propio, de manera que la dimensión aumenta más o menos según que se acumulen más activos en una sola empresa o se repartan en empresas distintas. La mayoría de las empresas-personas jurídicas, adoptan formas legales a las que el Derecho otorga la condición de responsabilidad limitada, lo que significa que las obligaciones que se contraen con terceros se respaldan únicamente con los recursos sobre los cuales la empresa demuestra su propiedad.

La economía de los costes de transacción (Williamson, 1985; Hart, 1995) se ha ocupado de explicar los factores que inciden en la distribución

de los activos no humanos en una misma persona jurídica o entre personas jurídicas distintas (principalmente factores que tienen que ver con la complejidad de las transacciones que se deben gobernar). De estas decisiones surgen, ante todo, diferentes grados de integración vertical, es decir diferencias en el grado en que las empresas fabrican ellas mismas o compran a otras empresas, los bienes intermedios empleados en la producción final.

La empresa como persona jurídica tiene un registro legal y administrativo, lo cual la hace fácil de identificar y a partir de esa identificación es posible obtener información sobre algunas características relevantes como por ejemplo, su forma jurídica, dimensión, sector de actividad al que pertenece. Así se explica que la mayoría de los análisis sobre la distribución de tamaños empresariales se realicen a partir de informaciones referidas a empresas como personas jurídicas.

La Economía explica la distribución de la propiedad de los activos no humanos en más o menos personas jurídicas distintas bajo el criterio de minimizar costes de transacción, es decir los costes de contratar entre empresas (en el mercado) o hacerlo dentro de una misma empresa. Los condicionantes de los costes de transacción que a su vez determinan las fronteras jurídicas de la empresa son diversos: grado de seguridad jurídica; profundidad y transparencia en los mercados de factores; grado de especificidad de los activos humanos y no humanos empleados en la producción y las complementariedades entre ellos; grado de incertidumbre, son algunos de ellos. En la solución eficiente, los activos utilizados en la producción dentro de una misma planta, pueden ser propiedad de una o de varias personas jurídicas, según sea más ventajoso en términos de costes de transacción. Puesto que la regulación utiliza el criterio de persona jurídica cuando quiere discriminar entre normas que afectan de forma distinta a empresas grandes o pequeñas, en la decisión sobre el tamaño empresarial influyen también las oportunidades de arbitraje fiscal o regulatorio, algo que ha sido debidamente documentado para el caso español (Almunia y López, 2014).

La teoría económica no establece relación alguna entre productividad al uso y decisiones de tamaño empresarial condicionadas por los costes de transacción. Ello es así, entre otras razones, porque una parte sustancial de los costes de transacción de la economía resultan de oportunidades perdidas de crear riqueza, es decir riqueza que se crearía en un entorno de cero costes de transacción pero que no es suficiente para compensar los altos costes de contratar. Algunos análisis ponen en relación indicadores de productividad y de renta per cápita de los países, con indicadores *proxy* de costes de transacción, por ejemplo los “costes de hacer negocios” que elabora el Banco Mundial, o las regulaciones de los mercados que elabora la OCDE (véase Fariñas y Huelgo, 2015, para una revisión de trabajos en esta línea). Los resultados muestran que las regulaciones penalizan la productividad y la renta per cápita, aunque deben tomarse con cautela porque no controlan por otros determinantes de la productividad.

cuenta que cuanto mejores sean las decisiones, más alto será el impacto de las mismas en la productividad de los recursos bajo la dirección de quien decide. Pero al mismo tiempo, en contra de esa concentración juegan los altos costes de gestión crecientes con el volumen de recursos dirigidos en que incurre el empresario cuando supervisa la ejecución de sus decisiones estratégicas.

La delegación eficiente en el seno de la empresa consume menos tiempo del empresario en tareas de supervisión y permite un mejor aprovechamiento de las economías de escala de la habilidad empresarial en la calidad de las decisiones estratégicas.

La distribución de tamaños empresariales desde la perspectiva de la unidad de dirección implica identificar a las personas con responsabilidades directivas, empresarios y altos directivos profesionales principalmente, y evaluar los recursos bajo la dirección de cada uno, por ejemplo el número de trabajadores bajo su autoridad contractual.

La Economía estudia la distribución de tamaños empresariales a partir del número de directores y los recursos bajo el control de cada uno, a través de los denominados modelos de elección ocupacional (Lucas, 1978; Rosen, 1982). Las personas en una economía están dotadas de diferentes niveles de habilidades y eligen desde la racionalidad individual si las dedican a tareas operacionales o a tareas directivas. En el equilibrio de mercado debe cumplirse que ninguna persona encuentra ventajoso cambiar de ocupación, y que la demanda de habilidades por parte de los empresarios que contratan trabajadores, es igual a la oferta de habilidades. En el equilibrio que resulta de las decisiones ocupacionales entre empresarios-directivos, autónomos y asalariados, quedan delimitados el número de empresarios y el de asalariados, la distribución de los asalariados entre los empresarios y la distribución de la productividad total de los factores atribuible a cada unidad de dirección.

La empresa como unidad de dirección

El referente para delimitar las fronteras y por tanto el tamaño de las empresas es ahora el empresario, persona o personas que dirigen la asignación de recursos hasta donde alcanza el ámbito de su autoridad contractual. En general el empresario interpone la persona jurídica para dirigir y gestionar una actividad productiva y comercial, pero desde un mismo centro de decisión puede ejercer su autoridad sobre una o varias personas jurídicas y/ una o varias unidades productivas (plantas). La influencia del empresario sobre el destino y acceso a los recursos propiedad de las personas jurídicas surge de su condición de propietario que adquiere por aportar el necesario capital. El empresario dirige la asignación de recursos a través de dos actividades principales de su responsabilidad: formular la estrategia del negocio e intervenir para asegurar la correcta ejecución de la misma.

En general, la eficiencia productiva recomienda concentrar las decisiones estratégicas en pocos y cualificados empresarios-directivos, teniendo en

El peso relativo de unidades directivas de mayor o menor dimensión en el equilibrio, depende de las características de la distribución de habilidades en la población, de factores relacionados con la tecnología productiva, y de los recursos organizacionales. En este sentido, sistemas organizativos que posibilitan una delegación eficiente en la fase de ejecución de la estrategia tienen una influencia significativa para que en el equilibrio aumente el peso relativo de las grandes empresas en la producción. La razón es que la delegación eficiente consume menos tiempo del empresario dedicado a supervisar la ejecución de la estrategia y permite un mejor aprovechamiento de las economías de escala de la habilidad empresarial en la calidad de las decisiones estratégicas. Los modelos de equilibrio ocupacional explican las regularidades empíricas de una correlación positiva entre tamaño de las empresas y productividad media de las economías, pero esa relación no es causal sino inducida por diferencias en factores ocultos entre países (Salas, 2013; Medrano *et al.*, 2015).

Las tres perspectivas sobre la empresa son reconciliables si cada empresario dirige una unidad de producción que es también una persona jurídica a la que se le asigna la propiedad de los activos utilizados en esa producción. Pero otras combinaciones son igualmente posibles sin que se disponga por el momento de un modelo integrador. Señalar únicamente que los costes de gestión que influyen en el equilibrio de distribución de tamaños en los modelos de elección ocupacional son una variante de costes de transacción que afectan tamaño de las empresas como personas jurídicas.

La estructura de tamaños empresariales en España

En este apartado se presentan algunas evidencias empíricas sobre la evolución de la distribución de tamaños empresariales en España

distinguiendo entre persona jurídica y unidad de dirección. En el primer caso, la principal fuente estadística sobre número de empresas y distribución por tamaños, formas jurídicas, etc. es el *Directorio Central de Empresas (DIRCE)*, donde se distingue entre empresas sin y con asalariados. Por otra parte, para identificar a las personas con responsabilidades directivas y a las que dependen de ellas, la fuente de información es la *Encuesta de Población Activa (EPA)*. La EPA hace una primera distinción entre personas que trabajan por cuenta propia y personas que trabajan por cuenta ajena; estos se dividen a su vez en empleadores, porque emplean asalariados, y autoempleados sin asalariados. Los trabajadores por cuenta ajena incluyen a los *mánager*, con responsabilidad de alta dirección, y otros asalariados. Las unidades de dirección incluyen a empleadores y *mánager*, "directores".

Número absoluto de empresas y estructura ocupacional

El cuadro 1, primera parte, muestra la evolución del número personas asalariadas excluidos los *mánager*, *mánager* y empleadores (es decir directores), y autoempleados sin asalariados. La segunda parte muestra el número de personas jurídicas con y sin asalariados; finalmente aparece el tamaño medio de las empresas españolas en años seleccionados. Los datos son homogéneos en cuanto se refieren a empresas y ocupados fuera de las administraciones públicas y excluido el sector agrario. Es evidente la tendencia creciente en número de personas físicas y jurídicas hasta 2009, año a partir del cual los valores absolutos descienden año a año³.

Desde 2000 y hasta la Gran Recesión existen en España un 33% más de empresas con asalariados que de personas físicas en funciones de dirección (*empleadores más mánager*); con la crisis la diferencia porcentual se reduce a la mitad, consecuencia previsiblemente de que durante los

³ En términos de número de establecimientos o "locales", según el DIRCE entre 2008 y 2015 se acerca a 3,6 millones, de los cuales en el 55% no trabajan asalariados y en los que sí trabajan asalariados, el número de ellos con 50 o más trabajadores representa solo el 1,68% del total de locales con asalariados.

Cuadro 1

Grupos ocupacionales, unidades de dirección y personas jurídicas en España: excluidas administraciones públicas y agricultura

(Cifras en miles, excepto dos últimas columnas)

Años	Directores				Personas jurídicas			
	Asalariados exc. <i>mánager</i>	<i>Mánager</i>	Empleadores	Autónomos sin asalariados	Empresas con asalariados	Empresas sin asalariados	Asalariados por director	Asalariados por empresa con asal.
1990	6.529	112	430	1.350	nd	nd	12,0	nd
1995	6.308	141	531	1.384	1.014	1.371	9,4	6,2
2000	8.596	191	698	1.406	1.178	1.417	9,7	7,3
2005	11.121	269	885	1.677	1.558	1.617	9,6	7,1
2010	10.844	313	951	1.596	1.455	1.795	8,6	7,5
2015	10.780	332	860	1.792	1.433	1.754	9,0	7,5

Fuentes: Elaboración propia a partir de DIRCE y EPA.

años de crisis se cierran empresas pero los directores continúan activos. Por otra parte, el número de personas autoempleadas sin asalariados y el número de personas jurídicas sin asalariados son muy similares, lo que hace pensar que entre los autónomos sin asalariados no se distinguen personas físicas y jurídicas.

cierran proporcionalmente más empresas pequeñas que grandes.

Otro aspecto destacable del cuadro 1 es la relativa estabilidad en el tiempo de los tamaños medios de las empresas cualquiera que sea el criterio utilizado, personas jurídicas y unidades de dirección, así como la estabilidad de la estructura ocupacional. Todo hace suponer que con la recuperación económica los tamaños medios volverán a los valores históricos de 9-10 asalariados por unidad de dirección y de 7 asalariados por persona jurídica. Por otra parte, en los últimos años la estructura ocupacional se estabiliza en un 79% de personas asalariadas, 12% autónomos sin asalariados, y 8% directores (de los cuales un tercio, aproximadamente, lo hacen bajo la condición de directivos y dos tercios bajo la condición de empresarios propietarios del negocio). Esto significa 1,5 trabajadores autónomos sin asalariados por cada persona con funciones directivas (*mánager* más empleadores)⁴.

Con la recuperación económica los tamaños medios de las empresas volverán a valores de 9-10 asalariados por unidad de dirección y 7 asalariados por persona jurídica.

El número de asalariados por empresa –tamaño medio– varía según se calcule a partir de empresas-personas jurídicas o de unidades de dirección. Hasta la crisis, el número de asalariados por director se acerca a 10, mientras que con la crisis el número desciende hasta menos de 9 en 2010. Esto significa que en la crisis se pierden más puestos de trabajo proporcionalmente entre los asalariados que entre los directores. El número de asalariados por persona jurídica es aproximadamente 7 antes de la crisis y aumenta hasta 7,5 en años posteriores, lo que indica que en la crisis

Distribución por clases de tamaño: empresas y ocupados

El INE-DIRCE publica también la distribución de empresas-personas jurídicas por clases de tama-

⁴ Resulta complicado encontrar datos homogéneos entre países sobre la estructura ocupacional, con los que comparar los valores para España. Huerta y Salas (2014) aportan algunos y en ellos vuelve a confirmarse la escasa dimensión comparada de las empresas españolas.

ños, pero esa misma distribución por unidades de dirección no está disponible. El cuadro 2 muestra la distribución del número de personas jurídicas distinguiendo primero según se trate de empresas sin o con asalariados, y después la distribución por tamaños, en número de asalariados, de las empresas con asalariados. En 2015 el número total de empresas-personas jurídicas es de 3,187 millones, de las cuales 1,433 millones tienen asalariados y el resto, 1,754 millones, no tienen asalariados. El número más alto de empresas en España se produce en el año 2008; desde entonces se han perdido 235.361 empresas, prácticamente todas ellas empresas con asalariados, y 1,5 millones de puestos de trabajo asalariados.

Más de la mitad de las personas jurídicas en España no tiene asalariados, de manera que en 2015 hay 1,22 empresas sin asalariados por empresa con asalariados. Las empresas sin asalariados disminuyen proporcionalmente en los años de expansión y aumentan en la fase contractiva de la reciente recesión; en 2005 se acercan en valores absolutos al número de empresas con asalariados, 51% del total, mientras que en 2015 representan el 55%, cifra similar a la del año 1995. Entre las empresas con asalariados, las grandes con 250 o más trabajadores no superan el 0,3% del total de empresas con asalariados, mientras que las microempresas, entre 1 y 9 asalariados, representan en 2015 más del 90% de las empresas con asalariados.

La importancia relativa tan destacada de las pymes en España, en número absoluto y relativo, que se desprende del cuadro 2, es bien conocida. Lo que no lo es tanto es la estabilidad temporal de la distribución por clases de tamaños de las empresas con asalariados en el periodo, claramente expansivo, desde 1995 hasta el inicio de la crisis. Por otra parte, el cuadro 2 muestra también el retroceso en número absoluto y relativo de empresas con asalariados en las clases de empresas medianas y grandes que se produce durante los años de la gran recesión.

La información del cuadro 2 se completa con la distribución de ocupados por clases de tamaño entre las empresas con asalariados (cuadro 3). En

El peso de las personas ocupadas en las micro y pequeñas empresas en España es sensiblemente mayor que en el resto de países. Destaca que el 41% de los ocupados en empresas con asalariados realiza su actividad en empresas con menos de 10 empleados, cuando ese mismo porcentaje en Alemania es el 19% y en Estados Unidos el 11%.

este cuadro se compara la distribución de ocupados por empresas de distinto tamaño, total y manufactureras, para España, Alemania y Estados Unidos.

Cuadro 2

Número y distribución por tamaños de las empresas (personas jurídicas) en España

(Porcentaje)

	2015	2005	1995
Sin asalariados	55,00	51,00	57,00
Con asalariados	45,00	49,00	43,00
Microempresas* 1 a 9	90,75	88,00	88,00
Pequeñas empresas* 10 a 49	7,70	10,40	10,40
Medianas empresas* 50 a 249	1,30	1,50	1,40
Grandes empresas* 250 o más	0,25	0,30	0,20
Total absoluto (miles)	3.187	3.064	2.519

Nota: * Distribución por tamaños de las empresas con asalariados.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DIRCE.

Cuadro 3

Distribución de ocupados por clases de tamaños de empresas con asalariados, 2012

(Porcentaje)

	Manufactura			Total economía		
	España	Alemania	EE.UU.	España	Alemania	EE.UU.
1 a 9	20	7	6	41	19	11
10 a 49	27	16	14	19	23	17
50 a 249	24	24	18	13	20	15
250 o mas	29	53	63	26	38	56

Fuente: Entrepreneurship at Glance, 2015 (OCDE).

La concentración de trabajadores en empresas medianas o grandes (más de 50 ocupados) es mayor en la manufactura que en resto de sectores de actividad, lo cual indica que diferencias en la especialización productiva entre unos países y otros tendrá consecuencias sobre la distribución de tamaños empresariales. Tanto en la manufactura como en el conjunto de la economía, las personas ocupadas en las micro y pequeñas empresas en España es sensiblemente mayor que en el resto de países. Destaca particularmente que en el conjunto de la economía española, el 41% de los ocupados en empresas con asalariados realice su actividad en empresas con menos de 10 personas ocupadas, cuando en Alemania es el 19% y en Estados Unidos el 11%.

Valoración y conclusiones

La evidencia aportada en los apartados anteriores confirma lo ya sabido sobre el gran predominio de empresas-personas jurídicas de pequeña dimensión en el conjunto del tejido productivo español. Se constata también que la estructura de tamaños permanece estable durante los últimos veinticinco años, es decir, no se ha visto afectada por cambios en el entorno general y particular de los negocios en los últimos años. Cuando el tamaño empresarial se contempla desde la unidad de dirección, los asalariados por director son un número medio más alto que el de asalariados por persona jurídica, aunque de nuevo inferior al promedio de otros países del entorno (Huerta y Salas, 2014). Este diagnóstico estático se com-

pleta con otros de naturaleza más dinámica en los que se constata que en España se crean empresas en números y tasas similares a los de otros países de la OCDE, pero son comparativamente pocas las que crecen y se consolidan en las clases de tamaños medios y altos (Fariñas y Huergo, 2015; IVIE, 2015).

El diagnóstico sobre por qué España tiene un tejido empresarial tan fragmentado es menos claro, aunque sin él no es posible saber qué hacer para cambiarlo. Una de las tesis existentes atribuye la distribución de tamaños empresariales, empresas como personas jurídicas, a los costes regulatorios y fiscales adicionales que gravan a las personas jurídicas con 50 o más trabajadores, en comparación con los que gravan a las de menos de 50. Esta tesis se sustenta en la observación empírica de una desproporcionada concentración de personas jurídicas en los valores cercanos a 50 trabajadores por debajo, y un menor peso relativo de las empresas justo por encima de 50 (Almunia y López, 2014). La recomendación de política para cambiar la situación es elevar la cifra umbral para el trato discriminatorio, por ejemplo hasta 100 o 200 asalariados. Aunque alternativa-mente podría optarse por simplificar al máximo los cumplimientos regulatorios iguales para todas las empresas, y subvencionar a las pymes por el coste de cumplimiento normativo, si se creyera necesario.

Suponiendo que se eliminan las influencias de las oportunidades de arbitraje regulatorio o fiscal en las decisiones de tamaño empresarial, queda por saber si realmente la distribución de tamaños

resultante aumenta la eficiencia productiva con respecto a la situación actual. Por un lado, hay que tener en cuenta que las fronteras de la empresa como persona jurídica no condicionan del todo las fronteras técnicas (repartiendo recursos productivos empleados en una misma planta de producción y/o en personas jurídicas distintas), ni las fronteras en términos de unidad de dirección (un empresario-directivo puede dirigir varias personas jurídicas con negocios más o menos relacionados). Por otro lado, pueden existir factores relacionados con las habilidades generales y particulares de la población; con el grado de desarrollo tecnológico de la economía; con los sistemas de organización y gestión empresarial; con el funcionamiento de los mercados de productos y recursos, que condicionen las decisiones de tamaño empresarial y su impacto en la productividad más allá de lo que pueda explicarse por el arbitraje regulatorio.

Por ejemplo, la evidencia de que en distintos países, incluida España, la distribución de tamaños empresariales bajo el criterio de persona jurídica es distinta en la manufactura que en los servicios, sugiere que la especialización productiva, que a su vez tendrá que ver con características técnicas de la tecnología de producción correspondiente, condiciona la distribución de tamaños. Aunque esta evidencia no aclara porqué los empresarios españoles deciden una especialización u otra y qué tipo de relación entre productividad y tecnología de producción puede explicar, si existe, la relación entre especialización y productividad.

Desde la visión de la empresa como unidad de dirección el análisis es distinto, como lo son también las preguntas a responder. En primer, lugar el foco de atención no es la empresa-persona jurídica sino el empresario propietario y/o equipo directivo en quien se delegue la dirección. Interesa saber quién elige ocuparse profesionalmente como empresario, cuáles son sus conocimientos y habilidades; qué le mueve en la elección (oportunidad o necesidad); cómo accede a la condición de empresario, por herencia, por iniciativa personal. Una vez sepamos mejor quién y cómo accede a la ocupación de empresario-director, lo cual requerirá una perspectiva amplia (nótese, por ejemplo, que

los mercados e instituciones financieras deciden a quién financian las inversiones necesarias para emprender y por tanto debería tenerse en cuenta a la hora de explicar quién accede a empresario), habrá que ocuparse de comprender por qué se elige un modelo organizativo interno u otro.

Como ya se ha señalado, el modelo organizativo interno de las empresas afecta a los costes de crecer, y con ello a la distribución de tamaños. El grado de descentralización/delegación de poder de decisión dentro de la empresa aparece aquí como un aspecto determinante. En este sentido, un funcionamiento descentralizado en el que el empresario delega la ejecución de las decisiones a unos trabajadores competentes y cuya motivación está alineada con la eficiencia colectiva de la organización, reduce sustancialmente los costes internos de control y libera tiempo para que el empresario-director lo dedique a descubrir nuevas oportunidades de negocio cuyo aprovechamiento permite un salto en la dimensión empresarial.

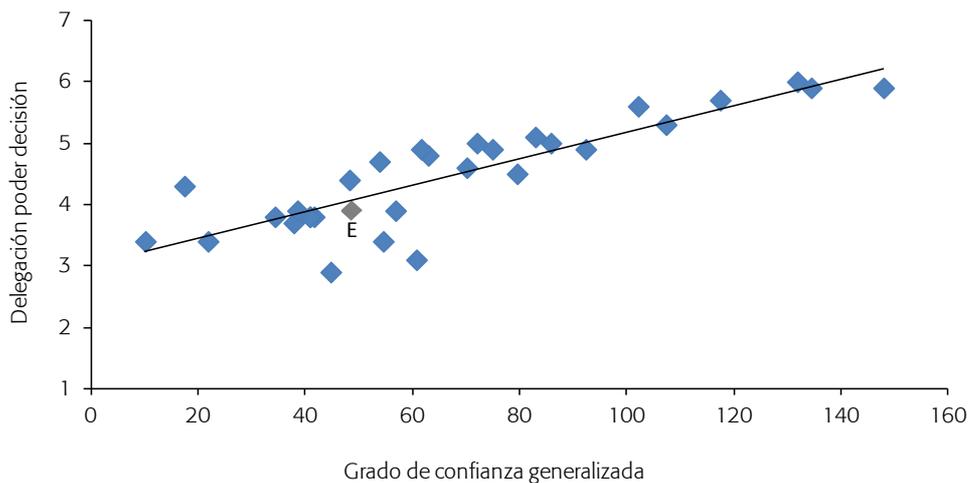
Pero, ¿cuál es el agente mediador entre la centralización y el control jerárquico que frena el crecimiento, y la descentralización y delegación de responsabilidades que lo potencia? Las respuestas

Si la puesta en práctica de la estrategia empresarial exige del empresario una supervisión estrecha del trabajo de las personas que dirige, el modelo de gestión conlleva unos costes de transacción elevados que conducen a un bajo volumen de recursos dirigidos por cada empresario, así como un número relativamente elevado de empresarios y de pequeñas empresas.

pueden ser diversas pero una que poco a poco se va consolidando es la confianza. El gráfico 1 muestra una asociación positiva entre nivel de confianza generalizada y grado de delegación en las organizaciones empresariales en una muestra de países casi todos ellos miembros de la OCDE, lo que constituye una evidencia preliminar sobre el vínculo entre confianza y delegación de poder de decisión.

Gráfico 1

Relación entre grado de confianza generalizada* y delegación de poder de decisión** para una muestra de países, 2013



Notas: * World Values Survey; ** World Economic Forum.

Fuente: Elaboración propia.

La confianza que actúa sobre la decisión de delegar capacidad de decisión y acción, incluye la seguridad de quien delega al saber que la persona en quien delega tiene las competencias necesarias para decidir y actuar por su propia iniciativa, y la seguridad de que no se abusará de la confianza derivando beneficios propios en perjuicio de los colectivos.

Diversos estudios encuentran una asociación positiva entre nivel de confianza generalizada en los países y el peso de las grandes empresas en la producción (La Porta, 1997). También hay evidencia de que la confianza generalizada afecta positivamente a la vez al tamaño y productividad de las empresas (Bloom *et al.*, 2012). Los modelos teóricos donde la distribución de tamaños es el resultado de elecciones ocupacionales predicen una relación inversa entre grado de control jerárquico y dimensión empresarial, en el equilibrio (Medrano *et al.*, 2015).

España puntúa bajo en confianza generalizada. Los elementos del modelo organizativo interno de las empresas españolas que pueden responder a la baja confianza –poca delegación, conflicto

entre capital y trabajo, baja inversión en formación y tecnología específicos a la empresa– contrastan con los valores altos de estas mismas variables en países del norte de Europa donde los niveles de confianza alcanzan valores máximos y el tamaño medio de sus empresas es notablemente mayor. En general, las diferencias de tamaño medio de las empresas entre países se explican mejor por diferencias en capital organizacional que por diferencias en la regulación y funcionamiento de los mercados de productos y recursos (Huerta y Salas, 2014).

Las diferencias de tamaños medios de las empresas españolas en comparación con otros países europeos se explican mejor por los menores niveles de capital organizacional (grado de delegación, cooperación entre capital y trabajo, inversión en formación y tecnología específicas a la empresa: en suma, grado de confianza) que por diferencias en la regulación y funcionamiento de los mercados de productos y servicios.

Podría conjeturarse, por tanto, que la baja confianza en las relaciones entre capital y trabajo en

España, por sí misma o por extensión de la baja confianza en general en que se desenvuelven las relaciones interpersonales en nuestro país, explica la fuerte centralización del poder de decisión y alto control jerárquico por parte del empresario en el modelo organizativo dominante. Con el deseo de contener los costes de dirección, resulta ventajoso especializarse en tecnologías productivas con pocas economías de escala y fácil supervisión. El estricto control jerárquico no favorece ni la innovación ni la experimentación, por lo que se trabaja bajo rígidos procesos productivos y personal escasamente cualificado, lo que es un freno adicional a la delegación. El resultado final es un conjunto de decisiones descentralizadas sobre qué, cómo y para quién producir, de las que resulta el modelo productivo español (tecnologías medias-bajas, estructuras organizativas jerárquicas y mercados geográficamente cercanos).

Conclusiones

La estructura de tamaños empresariales en España es el resultado de la confluencia de factores de distinta naturaleza, técnicos e institucionales, internos y externos a las propias empresas, de los que tenemos un conocimiento insuficiente para orientar decisiones colectivas que mejoren nuestra productividad. Este texto recuerda las explicaciones del tamaño empresarial en España relacionadas con el arbitraje fiscal y regulatorio, en respuesta a la discriminación normativa entre empresas-personas jurídicas que penaliza a las empresas más grandes, y propone una explicación adicional basada en los altos costes de gestión que resultan de aumentar la dimensión cuando los sistemas organizativos internos están altamente centralizados y jerarquizados. La proliferación de esta forma organizativa se explica, a su vez, como la consecuencia de un déficit de confianza en las relaciones entre empresarios y trabajadores que impide una delegación eficiente de poder de decisión.

Más confianza generalizada, *trust*, revaloriza la delegación de poder de decisión e incrementa el valor económico del capital humano de los trabajadores que operan con mayor autonomía. Más y mejor capital humano al servicio de inte-

reses colectivos aumentará la productividad y los salarios sin merma para los beneficios. Aumentar la confianza generalizada sobre unos niveles de partida muy bajos constituye un reto para avanzar hacia un modelo productivo con empresas más grandes y productivas. Los fundamentos de la confianza están en la transparencia por lo que crear condiciones para una mayor transparencia en las relaciones entre las empresas y sus grupos de interés es el primer paso en esa dirección.

Referencias

- ALMUNIA, M., y D. LÓPEZ RODRÍGUEZ (2014), *Heterogeneous Responses to Effective Tax Enforcement: Evidence from Spanish Firms*, disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2469288> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2469288>
- ANDRÉS, J., y R. DOMENECH (2015), *Los Retos de la Prosperidad*, Barcelona, Deusto.
- BANCO DE ESPAÑA (2015), "Crecimiento y Reasignación de Recursos de la Economía Española", en *Informe Anual*, 2014: 67-98.
- BLOOM, N.; SADUN, R., y J. VAN REENEN (2012), "The Organization of Firms across Countries", *Quarterly Journal of Economics*, 127 (4): 1663–1705.
- CONSEJO NACIONAL DE LA COMPETITIVIDAD (2015), *Informe España 2018*, Madrid.
- FARIÑAS, J.C., y E. HUERGO (2015), *Demografía Empresarial en España: Tendencias y Regularidades*, Estudios sobre la Economía Española, 2015/24, Madrid, Fedea.
- HART, O. (1995), *Firms, Contracts, and Financial Structure*, Oxford, Clarendon Press.
- HUERTA, E., y V. SALAS (2012), "La calidad del recurso empresarial en España: indicios e implicaciones para la productividad", *Papeles de Economía Española*, 132: 19-36.
- (2014), "Tamaño de las empresas y productividad de la economía española. Un análisis exploratorio", *Mediterráneo Económico*, 25: 167-193.

- IMIE (2014) *Crecimiento y Competitividad: Los Desafíos de un Desarrollo Inteligente*, Madrid, Fundación BBVA.
- LA PORTA, R.; LÓPEZ DE SILANES, F.; SHLEIFER, A., y R. VISHNY (1997), "Trust in Large Organizations," *American Economic Review*, 87(2): 333-338.
- LUCAS, R. (1978), "On the Size Distribution of Business Firms", *The Bell Journal of Economics*, 9 (2): 508-523.
- MEDRANO-ADAN, L.; SALAS, V., y J. SÁNCHEZ-ASIN (2015), "The Distribution of Firm Sizes from Occupational Choice: Theory and Empirical Implications", Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2663573> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2663573>
- ROSEN, S. (1982), "Authority, Control, and the Distribution of Earnings", *The Bell Journal of Economics*, 13 (2): 311-323.
- SALAS, V. (1995), "Reflexiones sobre los determinantes internos y externos para el desarrollo de la empresa española", *Actas del Congreso Nacional de Economía*, Las Palmas, Ilustre Colegio de Economistas: 113-142.
- (2013), "El mercado de empresarios. Referencias al caso español", en REPULLO, R., y M. LUCENA editores, *Ensayos sobre Economía y Política Económica: Libro Homenaje a Julio Segura*, Barcelona, Antoni Bosch.
- SUTTON, J. (1991), *Sunk Costs and Market Structure: Price Competition, Advertising, and the Evolution of Concentration*, MIT Press, Cambridge, MA.
- TRIGO, J.; GUILLERMO, S.; HARMAT, X., y M. PIZARRO (1999), *El tamaño de la empresa en una economía global*, Monografía 8, Madrid, Círculo de Empresarios.
- WILLIAMSON, O. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, The Free Press.