

Xavier
Vidal-Folch

El tamaño sí que importa

Productividad y
dimensión de
las empresas españolas
van por detrás de sus
competidoras europeas

El tamaño sí que importa. Tamaño de la empresa y productividad (producto bruto por hora trabajada) van asociados.

En ambos criterios España sale malparada de la comparación con países de su entorno como Francia, Italia o Alemania. Y ese es un mal crónico. Países con un tamaño medio de empresas el doble de las españolas tienen una productividad media del 22% al 43% superior.

Así lo concluye *Tamaño y productividad de la empresa española*, un sugerente trabajo de los profesores Emilio Huerta y Vicente Salas, para el *think tank* EuropeG, presentado ayer.

Dentro de un mismo país, las empresas más grandes son más productivas que las pequeñas (2,2 veces en España; 1,4 veces en Alemania), y es cosa sabida que exportan e innovan más. Y que pagan salarios más altos.

Ahora bien, ¿qué vino antes, el huevo o la gallina? ¿Es la productividad lo que provoca una mayor dimensión de la empresa? ¿O es el mayor tamaño lo que la convierte en más productiva? La relación, tendencial (mayor tamaño, mayor productividad), tampoco es exacta.

Y genera sorpresas. Alemania tiene empresas más grandes: un 18% más de compañías con 10 o más empleados por encima del resto del cuarteto. Pero las francesas son más productivas, salvo las muy grandes.

Las españolas producen 40.000 euros de valor añadido por ocupado, por 58.500 euros las francesas, un 46,25% más; las italianas superan a las españolas en un 10% (Eurostat).

Y España es "el país con las empresas menos productivas de promedio, en todas las clases de tamaño" (de 0 a 9 empleados; a 19; a 49; a 249, y con más de 250), indica el informe. Más del 55% de las españolas no emplea a ningún asalariado (bares, minitiendas) y del resto, un 95% solo tiene entre uno y nueve.

La pregunta sigue en pie. ¿Qué va antes, el tamaño o la productividad? Muchos economistas defienden lo primero. Y recomiendan en consecuencia dar facilidades al salto de tamaño, a veces dificultado por razones laborales (más exigencias sindicales: comité de empresa) o fiscales (tipo teórico del impuesto de sociedades más alto).

Huerta y Salas se decantan por la productividad como causa. Que vendría favorecida por el "capital organizacional" de las compañías.

A saber, la inversión en formación específica (en España, 18 horas trabajador/año de promedio; en Alemania, 35), la profesionalización de los gestores, el gasto en I+D, la capacidad de delegar (labor de equipo frente a relación jerárquica). Así que una pátina *democratista* acaba siendo más productiva (y con propensión a mayor rentabilidad), sugieren.

Por tanto, la receta, más que estimular el tamaño, consistiría en favorecer el —llamémoslo— talento individual y orgánico en y de las empresas. En España no hay problema de emprendimiento (3,2 millones de sociedades, como en Alemania), sino de mortalidad empresarial, penuria tecnológica y escasas calidades (285.000 bares y restaurantes).

Y la formación es mediocre: el 50% de los empleadores españoles solo tienen formación obligatoria: el doble que sus colegas europeos. Mientras que el 70% de los directivos sí tienen educación superior. Hay que estudiar más.