



Las pymes españolas sufren las cargas laborales y fiscales más altas de la Unión Europea en proporción a su tamaño y a su facturación. Costes de todo tipo están menoscabando su maltrecha resistencia, y a duras penas logran sobrevivir a la crisis económica y a la deficiente gestión de la misma.

El aumento de los costes laborales y de la fiscalidad, están perjudicando tanto la creación y el mantenimiento del empleo, como la competitividad y la atracción de inversión extranjera.

La disolución de empresas en España, 26.207 en 2022, batió récord. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) la mortandad de estas fue un 10,1% mayor que en el año anterior (23.808), la mayor registrada desde el año 2000. En contraste con estas cifras, la creación de empresas se redujo un 2,1%, bajando en 14 Comunidades Autónomas. Más del 9% desaparecen al año y solo la mitad sigue activa tres años después de su creación.

Desgraciadamente, la ralentización de la actividad económica, caracterizada por un bajo crecimiento, por una inflación persistente que se situó en marzo en el 3,3%, si bien las previsiones apuntan a situar la en el entorno del 4% a lo largo del año; por unos costes laborales y tributarios cada vez más altos, están lastrando la competitividad de las empresas, sobre todo de las pymes, debilitando sus márgenes de beneficio. Durante 2022 echaron el cierre 1.151 negocios, casi todos de menos de diez empleados. El aumento de los costes por encima de las ventas es una de las causas principales del alto nivel de mortalidad empresarial, junto con el endeudamiento.

La presión fiscal en España, según el Informe del Instituto de Estudios Económicos "Competitividad Fiscal 2022", supera ya el 42% del PIB y se sitúa por encima de la media de la UE, del 41,7% en 2021. Una presión recaudatoria que va a seguir incrementándose en este año, pese a la incertidumbre económica existente a través de nuevas figuras impositivas: el gravamen a las energéticas; a la banca; a las grandes fortunas, a los envases de plástico no reutilizables, tributación mínima en el Impuesto sobre Sociedades del 15%, etc., motivadas sin duda en gran parte por la cada vez mayor carga que soporta el estado del bienestar y el mantenimiento de las prestaciones, servicios sociales y subvenciones que lo conforman. Las bases del tipo general del Impuesto de Sociedades son más gravosas en España que en los países de la UE. Incluso, aunque se generalizara el nuevo tipo reducido para las pymes con una cifra de negocios de hasta 1.000.000 de euros (el 23%), el impuesto español estaría por encima del de 13 países europeos, entre ellos Dinamarca, Portugal, Suecia, Finlandia o Polonia.

Respecto al IRPF, si tenemos en cuenta la media de los tipos máximos de las 15 autonomías de régimen común, la tarifa marginal de España del 50,1% solo queda por debajo de los países nórdicos y Austria, es casi igual a la de Alemania y supera a las de Bélgica, Holanda, Francia, Portugal, Reino Unido e Italia.

Los ingresos públicos que soportan respecto al total alcanzan el 32,5%, mientras que en la zona euro es del 23,9%. En relación con el PIB, la presión fiscal empresarial es del 10,8% del PIB, frente al 10,2% del promedio de la UE, de manera que somos uno de los países de la OCDE con peor competitividad. El coste mínimo para contratar a un empleado equivale ya el 136% del salario mínimo.

El sobreesfuerzo fiscal de contribuyentes y empresas se traduce en una aportación a las arcas públicas de cerca de 50.000 millones de euros, un récord recaudatorio que ha supuesto en 2022 un 23,4% de incremento, mientras que el PIB subió un 5,5%.

Las cotizaciones sociales que soportan las empresas españolas son las terceras más altas de la Unión Europea, lo cual, unido a la subida de la fiscalidad, hace que la carrera que tienen que disputar nuestras empresas sea ciertamente una carrera de obstáculos que bloquea su crecimiento. Las cotizaciones de las bases mínimas subieron en los cinco últimos años en más del 40%, y un 20% las máximas, disparando los costes laborales que han registrado un crecimiento del 6% anual.

A todo ello deben sumarse las reiteradas subidas del SMI, un 47% en los últimos cinco años, siendo el más elevado de la OCDE proporcionalmente con el salario medio, ya que supone más del 60% del salario medio en 13 comunidades autónomas, el 70% del sueldo medio en 24 provincias, lo cual perjudica a las pymes y microempresas al ser éstas las más afectadas, pero, sin embargo, el Plan Anual Normativo del Gobierno para 2023 prevé un nuevo incremento antes de fin de año.

El Real Decreto-Ley 2/2023, de reforma de las pensiones, modifica la Ley General de Seguridad Social para incluir en el sistema a los alumnos que realicen prácticas formativas o académicas externas in-

cluidas en programas de formación, lo que también supone un aumento de los costes laborales para las empresas.

La seguridad jurídica es uno de los principios que la Constitución española en su Título Preliminar (art. 93) proclama que quedan por ella garantizados. Este principio universalmente reconocido, se basa en la certeza del derecho, tanto en el ámbito de su publicidad, como en su aplicación, y significa la firmeza de que se conoce o puede conocerse, tanto lo previsto, como lo prohibido, ordenado o permitido por el poder político. Las normas deben respetar el estado de derecho y deben ser técnicamente claras y coherentes.

La producción normativa en España en 2022, es decir, la estatal más la que originan las Comunidades Autónomas (no añadimos a ellas las múltiples ordenanzas, tasas, impuestos y contribuciones especiales), alcanzó la cifra de 1.189 normas, lo que equivale, según el Informe: "La producción normativa en 2022", que elabora la CEOE, a más de 2 novedades por día natural (2 a nivel estatal y 2 a nivel autonómico). Pero ello no nos hace la vida mejor a empresas y ciudadanos ni más segura, ni facilita ni agiliza el tráfico jurídico o mercantil.

A los costes laborales y fiscales señalados hay que sumar los costes formales directos e indirectos que origina una producción normativa ingente y expansiva. El conjunto de páginas publicadas en los distintos boletines oficiales, BOE y boletines autonómicos (¿incluidos los provinciales?), alcanzó en dicho año 1.329.865, lo cual genera inseguridad jurídica, no facilita la unidad de mercado y resulta inabarcable. El cúmulo de obligaciones, nuevas exigencias, responsabilidades, requisitos, etc., es oceánico.

Tanta burocracia no facilita la libertad de mercado. En general, no imprime rigor, agilidad ni flexibilidad o eficacia en la gestión del día a día de ciudadanos y empresas, pero tampoco entre los que tienen la misión de hacerla cumplir e interpretarla: jueces y fiscales, operadores jurídicos (despachos, asesorías, consultoras), funcionarios y profesionales que saturados de normativas son literalmente incapaces de asimilar este tsunami farragoso, en general de deficiente técnica legislativa.

En 2022 en España se aprobaron 849 nuevas normas de distinto rango o nivel estatal. Las Leyes Orgánicas aumentaron un 36,4% y los Reales Decretos un 10,9%, nada menos que 20, el número más alto en 40 años. Todos fueron convalidados, pero solo menos de la mitad, 9, fueron tramitados posteriormente como proyectos de ley en las Cortes.

En materia sociolaboral o que afecta a las relaciones laborales, la ingente actividad normativa del Gobierno dificulta que las empresas tengan un conocimiento cierto y anticipado sobre las consecuencias jurídicas de sus actos y omisiones, de las nuevas obligaciones y nuevos costes administrativos, especialmente a las más pequeñas.

Por poner un ejemplo, en los últimos 8 meses se han aprobado 13 normas, en su gran mayoría ajenas al ámbito normativo laboral y de la Seguridad Social, pero que afectan directamente a la gestión de las relaciones laborales y a los recursos humanos. En el BOE se ha publicado: la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación; el Real Decreto sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual; la Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes; la Ley Orgánica de modificación del Código Penal en materia laboral contra los derechos de los trabajadores; la Ley Orgánica de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso; el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023; la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; la Ley de LGTBI, la de Pensiones; la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; etc.

A las normas señaladas habrá que añadir las que se encuentran en cartera en trámite parlamentario y las propuestas que durante la Presidencia Española formulará sin duda el Gobierno, en un año electoral como el que estamos viviendo ya en 2023. Concretamente, que afecten al ámbito del trabajo y de la Seguridad Social pueden destacarse, que conozcamos ahora, las siguientes:

- Proyecto de ley de movilidad sostenible;
- Anteproyecto de Ley de familias (incluye la transposición de la Directiva de conciliación y cuidados);

- Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea;
- El Estatuto del Becario;
- Ley de Formación para el Trabajo;
- Anteproyecto de Ley Orgánica para garantizar la representación paritaria de órganos de decisión;

En definitiva, es preciso poner pie en pared. No podemos seguir empeorando la competitividad y poniendo dificultades a la creación de empleo con mayores cargas impositivas y obligaciones formales que las que soportan los países de nuestro entorno. Necesitamos una fiscalidad más reducida, enfocada en el incremento de las bases imponibles y no básicamente en la recaudación, sobre todo en lo relativo a los gravámenes y cargas que recaen sobre las empresas y el trabajo.

Así, se están trasladando a las empresas, (a través en buena parte de estas nuevas normas), gastos que no son propios de su proceso productivo, gastos que son ajenos a su función de producir bienes y servicios con el fin de obtener un lucro, que redundan en múltiples beneficios para la comunidad, y que no deberían ser las empresas sino el Estado quien tendría que asumirlos.

Por todo ello, desde Confemetal pedimos a los responsables del funcionamiento de los poderes públicos que, sin dejar de garantizar la mejora del estado del bienestar, trabajen eficazmente para facilitar a empresas y ciudadanos entornos normativos desde el punto de vista jurídico, seguros, eficaces y que favorezcan la competitividad, aminorando los costes laborales y tributarios mediante el recorte del gasto público improductivo, facilitando con ello la creación de riqueza y, sin duda, por tanto, un empleo de calidad.

***Costes laborales, seguridad
jurídica y competitividad***