

Las **pequeñas empresas** contratan un 38% menos de empleados **P22/EDITORIAL**

Las pequeñas empresas contratan un 38% menos de empleados en los últimos seis años

COSTES Y REGULACIÓN/ Los contratos en compañías de hasta 25 trabajadores caen siete puntos más que la media en el periodo de mayor incremento de cotizaciones, sobre todo del SMI, y el despliegue de la reforma laboral que penaliza la temporalidad.

Gonzalo D. Velarde, Madrid

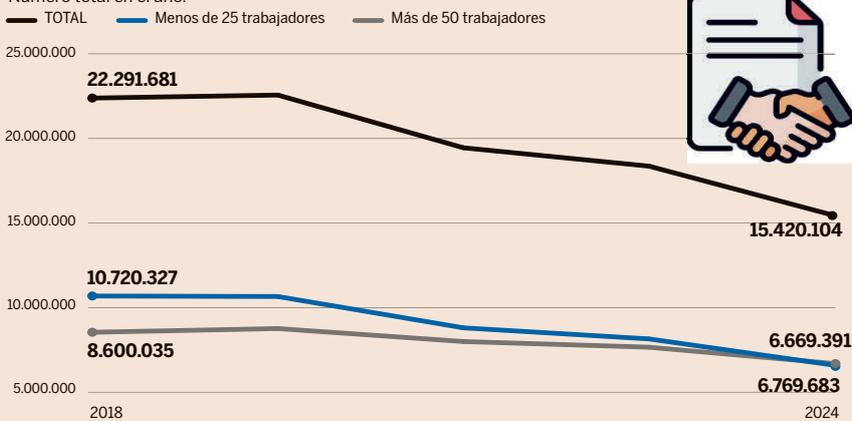
Dos hitos acaecidos en los últimos seis años han determinado un cambio diametral en el flujo de contrataciones que realizan anualmente las empresas de nuestro país, el cual está marcado en buena medida por la estacionalidad de la actividad económica. Por un lado, la reforma laboral aprobada a finales de 2021 ha provocado una caída generalizada en volumen de contratos suscritos anualmente, principalmente por la penalización de aquellos de carácter temporal en favor de los indefinidos. Y, por otro lado, el incremento de los costes laborales que se ha experimentado durante el Gobierno de Pedro Sánchez, que ha impactado de forma singular entre los negocios de menor tamaño, más sensibles a la aplicación de mayores cargas.

Un panorama general de la situación lo ofrecen las cifras de firmas de contratos de las empresas según el tamaño de la estadística oficial del Ministerio de Trabajo. Aquí se aprecia, de entrada, que en el periodo de 2018 a 2024 –último dato disponible de cierre de año– el volumen total de contratos se ha reducido en 6,9 millones, un 30% menos –pasando de 22,3 millones a 15,4 millones–. Pero si observamos en la segmentación en función del volumen de las plantillas, las compañías de 1 a 25 trabajadores han experimentado un descenso sensiblemente más acusado al que el de la media, siendo este del 38%, cuatro millones de contratos suscritos en 2024 respecto a hace seis años, pasando de 10,7 millones a 6,7 millones.

Ya el hecho de que la caída de contratos en las empresas de menos de 25 trabajadores sea ocho puntos porcentuales mayor que la media da cuenta de las mayores dificultades que plantea el incremento de costes, ya que si bien los cambios regulatorios de la reforma laboral son homogéneos para la totalidad del mercado laboral, la capacidad de absorción de las nuevas cargas no es igual para todas las compañías. “Los datos que se van conociendo de empleo apuntan como la gran empresa está generando puestos de trabajo en un por-

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE EMPRESA

Número total en el año.



Las empresas de más de 250 empleados recortan la contratación la mitad que la media

Las sociedades de hasta 9 trabajadores recortan un 27% los contratos en los últimos cuatro años

presas de más de 250 empleados es sustancialmente más suave, con una reducción interanual de la contratación de 3,7% en 2022.

Aumento de costes

Del mismo modo, en un análisis más homogéneo entre los años 2021 y 2024 en los que se suma el impacto de la reforma laboral y del incremento de los costes –entre los que se incluye el alza del salario mínimo, de las bases máximas de cotización, la incorporación del mecanismo de equidad intergeneracional y el nuevo sistema de cotización de trabajadores autónomos– se aprecia también un retroceso más acusado del apetito de la contratación en las empresas menos tamaño. En este periodo la caída en las empresas de 1 a 9 trabajadores la caída es del 27%, si tomamos la muestra entre 1 y 25 trabajadores la caída es del 25%, mientras que en las empresas de más de 250 empleados el retroceso de los contratos firmados es sustancialmente más bajo, del 12,5%, mostrando una mayor capacidad de absorción de la conjunción de reforma laboral y aumento de costes. Aquí, la media para todos los tamaños de empresas es de un recorte del 20,5% (pasando de 19,3 a 15,4 millones de rúbricas).

“Las zancadillas, las trabas y el impacto de la nueva regulación las sufren especialmente las empresas de hasta dos trabajadores”, zanja el vicepresidente de CEOE recordando que en el cuarto trimestre de 2024 se perdieron 46.100 autónomos con empleados a su cargo, advirtiendo de que las medidas que han entrado en vigor en 2025 pueden agravar esta cifra.

El salto gradual de las plantillas de más de 50 empleados

Otra observación de la evolución de la contratación en función del tamaño de las empresas es la diferencia notable entre las compañías a partir de 50 trabajadores. Cabe recordar que este salto de plantilla es el más temido por los empresarios ya que implica una serie de obligaciones que elevan la carga administrativa. Por ejemplo, este salto implica que las empresas deben adoptar planes de igualdad, planes LGTBI, establecer

cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, implantación del registro retributivo anual, protocolos de desconexión digital, entre otras cuestiones como el establecimiento de un comité de empresa y un comité seguridad y salud. Tras estas obligaciones está también el hecho de que las compañías de más de 50 empleados muestren un mayor músculo financiero que en el terreno de los

costes laborales implican una mayor resistencia a la hora de absorber las mayores cargas. Por ejemplo, según los datos del Ministerio de Trabajo, en el año de la subida exponencial del salario mínimo, en 2019, las empresas de menos de 50 trabajadores apenas elevaron un 0,1% el número de contratos firmados, mientras que por encima de este nivel el avance fue del 2,5%. También despejando

el impacto de la reforma laboral se aprecia esta diferencia, siendo el retroceso en 2022 del 6,4% en las empresas de menos de 50 trabajadores y del 4,1% en las de más. En una visión global de suma del impacto regulatorio y del alza de costes laborales, mientras que las empresas de más de 50 empleados han recortado la firma de contratos un 37% entre 2018 y 2024 en las de más de 50 la caída es del 21%.

centaje casi el doble que la media nacional mientras las compañías de 1 y 2 trabajadores destruyen empleo”, explica a EXPANSIÓN, el vicepresidente de CEOE y presidente de ATA, Lorenzo Amor. Según las cifras de Seguridad Social, en febrero de 2024 los negocios de hasta dos trabajadores había perdido cerca de 6.000 empleados en el último año, un 0,6% de caída. Un caída que supone encadenar seis años seguidos con saldos negativos para estas empresas más pequeñas en el segundo mes del año. Cifra que contrasta con el crecimiento medio del 3,6% interanual –para todos los tamaños de empre-

sa– y el aumento del 6,2% en las compañías a partir de 50 empleados. “Se está creando empleo en las empresas de mayor tamaño porque las empresas más pequeñas no soportan el incremento de los costes laborales”, señala Lorenzo Amor, advirtiendo que una hipotética reducción de la jornada laboral afectaría especialmente a este segmento de empresas, y con una ma-

Los negocios de hasta dos trabajadores destruyen 6.000 empleos en un año

yor incidencia en el comercio.

Análisis de sensibilidad

En este sentido, si observamos el comportamiento de los volúmenes de contratación de las distintas compañías según tamaño de los últimos años, se aprecia como los pequeños negocios salen perdiendo siempre tras cualquier mínimo cambio que reduce su flexibilidad o incrementa sus costes. Por ejemplo, en el año 2019, con la subida exponencial del salario mínimo del 22% la contratación se incrementó un 0,8% interanual en la media de todas las empresas mientras

que en las de menos de 25 trabajadores se redujo un 0,3%.

Igualmente, en el primer año de la reforma laboral, 2022, mientras que la contratación general se resintió con un caída del 5,5% interanual para la media de todas las empresas, para las de menos de 25 trabajadores el retroceso fue de 7,3%. Para este año, la estadística del Ministerio de Trabajo también desglosa en compañías de hasta 9 trabajadores. En ellas, el retroceso en el año 2022 fue del 9,3%, casi el doble que la media.

Por contra, ese efecto de la reforma laboral en las em-