

EDITORIAL

La lista de morosos y su potencial eficacia

La Hacienda foral ha publicado el listado de los 316 grandes deudores, que le deben 237,9 millones, pero además del morbo que suscita habrá que comprobar su eficacia recaudatoria

COMO ya lo hiciera la Agencia Tributaria del Estado, el Gobierno de Navarra ha hecho pública una relación de 316 contribuyentes con deudas a la Hacienda foral superiores a 250.000 euros. En total la cantidad reclamada suma cerca de 238 millones de euros. En la lista figuran 53 personas físicas, entre otras el ex presidente Gabriel Urralburu y los ex ciclistas rusos Denis Menchov y Vladimir Karpets. Asimismo, aparecen 263 personas jurídicas, muchas de ellas ya sin actividad. Cabe recordar que el poder judicial ya avaló en su día publicar nombres de defraudadores a Hacienda y reconocía que la publicidad puede suponer un gravamen para la persona condenada, susceptible de afectar a sus derecho al honor, intimidad y protección de datos, pero afirmaba que esta publicidad "cumple fundamentalmente una función de información" y constituye un elemento "preventivo y educativo". No es el mismo caso, pero valdría aplicar la misma norma. Salvo que concurran situaciones especiales en alguno de los casos expuestos, en general el listado de grandes morosos tiene como fin avivar la conciencia fiscal. Los ciudadanos que pagan religiosamente sus impuestos aspiran a que los responsables de la Hacienda pública persigan a quienes evaden sus obligaciones. El hecho de aparecer en una lista pública puede ser una medida disuasoria ante la tentación de evadir impuestos. El fraude fiscal perjudica no solo al Gobierno que ve mermados sus recursos para hacer frente a los servicios públicos, sino al resto de empresas y particulares por el agravio comparativo que supone. Pero aún queda una gran labor por delante. La comprensión popular hacia famosos que son aplaudidos a la entrada y salida de los juzgados por causas fiscales es prueba de la diferente vara de medir el fraude, que a pequeña escala sería extensible al entorno cotidiano, por ejemplo, con las facturas sin IVA. Además de repudiar al defraudador, la sociedad en su conjunto debe procurar que la publicación de morosos sirva no solo para alimentar el morbo, sino para elevar el grado de concienciación. En otras palabras, que la ejemplaridad que se busca redunde en muchos más ingresos para la Hacienda. Solo así se verá si la medida es eficaz.

La conciencia social sobre el fraude debe extenderse también al entorno cotidiano

APUNTES

Preacuerdo tras 4 años

Al cabo de 4 años y 6 meses de negociaciones los sindicatos CCOO y UGT han firmado el preacuerdo del cuarto convenio colectivo de centros de atención a la discapacidad de gestión privada concertados con el Gobierno de Navarra. El preacuerdo queda condicionado a que sean los trabajadores quienes lo ratifiquen y apoyen en las asambleas, pero vistos los antecedentes es un gran avance. La paz no solo beneficia a cerca de 800 trabajadores sino que evita molestias e inconvenientes a quienes no tienen culpa del conflicto laboral.

Inflexibilidad en Educación

Cerca de 3.000 docentes interinos podrían quedarse fuera de listas si no presentaban antes del 2 de junio el título oficial del máster, CAP u otros requisitos. Muchos de estos profesores que tramitan esta titulación la recibirán con posterioridad a esa fecha por lo que pueden perder la oportunidad de trabajar por cuestión de días. Otros docentes de FP, al no ser licenciados universitarios, tienen otros problemas para obtenerlo a pesar de que se les necesita. No se entiende la inflexibilidad de Educación frente a la grave afección laboral que puede crear.

La industria navarra y el tamaño de las empresas

El autor mantiene que aumentar el peso de empresas medianas-grandes en detrimento de las pequeñas redundará en la productividad e internacionalización

Emilio Huerta



LA reciente crisis económica ha afectado profundamente a la industria. Ello ha generado que se alcen voces de preocupación reclamando una mayor atención a este sector cuya importancia es manifiesta por su capacidad para generar empleos de calidad, la estrecha relación que existe entre industria y servicios de alto valor añadido y las relaciones que se establecen entre industria, internacionalización e innovación en la economía.

El panorama industrial en Navarra que tiene notables fortalezas presenta dos deficiencias importantes; una estructura productiva desequilibrada, donde pierden peso los sectores más intensivos en tecnología y las restricciones asociadas con una reducida dimensión empresarial en muchos sectores y actividades que limitan el crecimiento.

El tejido empresarial en Navarra se caracteriza por una notable fragmentación, con un predominio elevado de micro y pequeñas empresas y un número reducido de grandes. En 2016, el total de empresas industriales era según datos del DIRCE, de 3.743 empresas, de las cuales el 92% corresponde a pequeñas y medianas. Es importante señalar el limitado número de empresas medianas y grandes en nuestro tejido industrial y como indica el recientemente presentado Plan Industrial de Navarra 2020, esto condiciona la base de empresas con tamaño crítico para dotarse de estructuras de crecimiento, definir políticas de I+D+i y establecer estrategias de internacionalización y mejora de la productividad.

La evidencia entre empresas de distintos tamaños pone de manifiesto que la productividad, propensión exportadora e innovadora de las empresas aumentan con su dimensión. A partir de esta constatación se suele concluir que aumentando el peso en el tejido productivo de empresas

medianas-grandes en detrimento de las pequeñas, se producirá un avance importante en productividad, innovación e internacionalización de las empresas. Pero para debatir la bondad de la propuesta hay dos cuestiones previas que hay que resolver, la primera se refiere a por qué las empresas tienen el tamaño que tienen y la segunda y consecuencia de la anterior, es cómo se consigue que lo aumenten.

El razonamiento y las recomendaciones de política que normalmente se hacen, véase las propuestas recientes del FMI para la economía española (2017) y del Círculo de Empresarios y la CEOE sugieren cambios legales y fiscales para aumentar la dimensión empresarial. Pero estas iniciativas resultan incompletas porque ignoran un aspecto muy relevante al abordar esta cuestión. La existencia de correlaciones estadísticas entre tamaño y productividad, como se observan, no implica que existan relaciones directas de causa/efecto entre estas variables. Si las diferencias en el tamaño de las empresas responden a la misma variable no observable, por ejemplo la calidad en la gestión empresarial, que también explica las diferencias en innovación e internacionalización, mientras no se actúe sobre esa causa común, se puede artificialmente influir sobre el tamaño, por ejemplo con iniciativas fiscales o regulatorias que no generarán efectos sobre la productividad. Por eso, cualquier análisis sobre el tamaño de las empresas debe comenzar por identificar si el tamaño es

causa o efecto, si afecta a la productividad; o si, por el contrario, es la mejora de la productividad la que permite a las empresas crecer y aumentar su tamaño, o si hay una variable difícil de observar y medir, por ejemplo, la calidad de la dirección que actúa sobre estas dos variables porque tiene consecuencias favorables sobre las ventas de la empresa en los distintos mercados y por tanto favorece el crecimiento empresarial e impulsa, a su vez, la mejora de la eficiencia productiva que estimula el crecimiento.

La evidencia empírica sobre esta cuestión es controvertida. En varios trabajos con el profesor V. Salas (2014, 2016 y 2017) hemos constatado que las diferencias en tamaños medios empresariales observadas en distintos países, responden más a factores de organización y gestión interna de las empresas asociados con la calidad del recurso empresarial que a diferencias en el funcionamiento de los mercados laborales, financieros, de producto o a la regulación.

Los empresarios deberían dirigir sus empresa sólo si tienen la formación y capacidades que les avalen para ello, por eso recurrir a directivos profesionales, con niveles de formación mucho más elevados, más del 70% tiene formación universitaria frente a solo un 37% de los empresarios, es una fórmula que ayudaría a mejorar la calidad en la gestión en muchas empresas pequeñas y medianas.

Otra iniciativa interesante consistiría en extender la información y el debate sobre lo que se consideran buenas prácticas de dirección en la empresa moderna. Una mejora en la gestión de las pymes ayudará a definir estrategias competitivas más sólidas, a invertir más en activos intangibles, una fuente cada vez más importante de ventaja competitiva y promoverá su crecimiento y aumento de tamaño.

Por eso, aspectos como la mejora en la gestión de las empresas familiares mediante su profesionalización, la utilización de herramientas y técnicas avanzadas de dirección y la difusión de las mejores prácticas entre las organizaciones serían factores muy relevantes para conseguir que las empresas crezcan, aumenten su tamaño y mejoren su productividad.

Emilio Huerta Arribas es catedrático UPNA y miembro de Institución Futuro.

