

Libros para estar al día

● Propuestas con las últimas tendencias en finanzas, economía y tecnología.



Las siete habilidades para el futuro (y el presente)

Autora: Emma Sue Prince
Editorial: Empresa Activa
Mediante una combinación de investigación científica, consejos, ejercicios prácticos y estudios de casos, la autora del libro, Emma Sue Prince, nos

explica cómo comprender, desarrollar y usar siete competencias clave para lograr el éxito y el bienestar en todos los ámbitos de la vida. Es importante saber adaptarse en esta época de complejidad y competitividad y enfrentarse a la información y el desequilibrio.

850.000

Formación superior
Más de 850.000 mujeres con formación superior están trabajando en Catalunya. Con un aumento del 4,1%, esta representa la cifra más alta de la Historia.

Legal

Brexit: IVA y aduanas



DANIEL VALLDOSERA
Socio de Garrigues Abogados,
responsable del área de
Tributación Indirecta



Como es conocido, el Reino Unido (RU) y la Unión Europea (UE) ratificaron el Acuerdo de Retirada del primero respecto del segundo entrando en vigor el pasado 1 de febrero. En el mismo se establece un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2020 en el cual el Reino Unido se tratará como si fuese un Estado miembro (excepto en lo referente a su participación en las instituciones de la UE y en las estructuras de gobernanza).

Por tanto y por lo que aquí nos interesa, hay que indicar que la tributación indirecta del comercio de bienes y servicios entre el RU y el resto de los países de la UE no observará ningún cambio respecto a cómo venía funcionando hasta el momento.

Como decíamos, está previsto que este periodo transitorio dure hasta el 31 de diciembre del año en curso pero está prevista que las partes puedan acordar su prórroga durante uno o dos años más, si bien dicha decisión debe tomarse antes del 1 de julio.

Atendiendo a la realidad, no parece que la prórroga del periodo transitorio sea el escenario más probable

Atendiendo a las manifestaciones públicas del primer ministro, Boris Johnson, no parece que la prórroga del periodo transitorio sea el escenario más probable.

En esta tesitura, aquellas empresas que mantengan relaciones comerciales con el Reino Unido, ya sea como adquirientes de bienes procedentes de este país o como vendedores a clientes del mismo, deberían empezar a determinar, analizar y valorar las consecuencias de ello en materia del Impues-

to sobre el Valor Añadido así como respecto de las formalidades aduaneras, especialmente aquellas que no estén familiarizadas con el comercio extracomunitario.

Los impactos pueden ser múltiples. Podemos mencionar la inaplicabilidad del régimen de ventas a distancia, la posible aplicación de la regla del uso y utilización efectiva de los servicios prestados a clientes en el RU, el distinto tratamiento de los ingresos financieros procedentes del RU en cuanto al cálculo de la prorrata, la posible obligación de designar un representante fiscal para las sociedades del RU que operen en nuestro país, las posibles limitaciones a la recuperación de las cuotas de IVA que se soporte en el RU, la necesidad de adaptar los aplicativos de facturación para un adecuado registro de las operaciones con el RU en el Sistema de Información Inmediata (SII), declaración 349, etc.

Asimismo, pasaremos de tener operaciones intracomunitarias de bienes a exportaciones e importaciones. En cuanto a las importaciones, el IVA pasará a liquidarse en Aduanas, por lo que deberá evaluarse la conveniencia de optar por el pago del IVA diferido o por la inscripción en el Registro de Devolución Mensual. Por otro lado, aquellas empresas que no dispongan deberán obtener un número EORI. Asimismo, será el momento de examinar la conveniencia de aplicar posibles regímenes aduaneros y otras simplificaciones a los efectos de hacer menos gravoso el tránsito a este nuevo escenario.

En definitiva, se giran deberes para aquellas empresas con relaciones comerciales con el RU. Y como pasaba cuando éramos pequeños, mejor no dejarlos para el final.

Flash



Ursula von der Leyen Unión Europea

La Comisión Europea (CE) presentó esta semana la nueva propuesta de Ley Climática Europea que marca los objetivos de sostenibilidad de la Unión en el horizonte del año 2050. Esta ley, no obstante, ha sido criticada y valorada como insuficiente.



Yolanda Díaz Trabajo

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publicó un texto sobre medidas preventivas y protocolo de actuación en el entorno laboral en caso de contagio por el virus Covid-19. El Ministerio de Salud se ha pronunciado al respecto indicando que estas directivas no son competencia de Trabajo.



K. Mitsotakis Grecia

La crisis migratoria ha explotado esta semana en la frontera entre Turquía y Grecia. Miles de refugiados se preparan para una estancia larga en situación de incertidumbre e indecisión. Ante esta situación, el gobierno Griego se ha blindado con el uso de la fuerza policial y militar.

Laboral

Las mujeres cobran menos



FRANC PONTI
Profesor de innovación en EADA
Business School

La diversidad bien entendida facilita la innovación y abre fronteras

Después de más de cuarenta años de democracia y de supuesta igualdad (que es mucho suponer), seguimos teniendo noticia de que, en bastantes empresas, las mujeres cobran menos que los hombres. Es algo absurdo, incomprensible, discriminatorio y cruel. Difícil de creer.

Me gustaría saber los motivos que aducen los propietarios o directivos de esas empresas para cometer tal ilegalidad. ¿Quizás piensan que las mujeres son inferiores? ¿O que son menos inteligentes y creativas?

Las administraciones públicas no escatiman recursos ni esfuerzos para detectar y castigar los fraudes fiscales. De la misma manera podrían establecer controles para averiguar si en algu-

na empresa se cometen delitos flagrantes cuando, para hacer el mismo trabajo, se discrimina por género. No parece difícil de hacer. ¿Por qué no se hace?

Resulta complicado admitir que en el año 2020 sigamos sin resolver problemas básicos de igualdad. Debería darnos vergüenza o, al menos, es lo que yo siento cuando escucho que estas cosas todavía suceden.

¿Es posible que algunos empresarios o directivos sientan miedo? ¿Miedo de que las mujeres les quiten el puesto? ¿Temor a que puedan hacer las cosas mejor, con más inteligencia y creatividad? ¿Pánico a que las mujeres puedan sustituir la aún vigente estructura patriarcal por modelos más democráticos, participativos y dinámicos? ¿Pavor a una manera diferente de hacer las cosas?

Pues ya sería hora de despojarse de esas ataduras. En una sociedad moderna y libre necesitamos el talento de todo el mundo por igual: mujeres, hombres, jóvenes, veteranos, altos y bajos. La diversidad bien entendida facilita la innovación y abre fronteras. Una empresa necesita estructuras organizativas compuestas por gente diferente, abierta, tolerante, creativa y proactiva. Lo más importante es empatizar con los demás, comprendiendo los puntos de vista distintos al propio y resolviendo eficazmente los conflictos.

Por todo esto me parece imprescindible que resolvamos la integración de las mujeres en nuestras empresas y organizaciones. Basta ya de desigualdades inexplicables y de complejos absurdos.

VER GÜE NZA