

Opinión

ESPAÑA-ISRAEL: UNA OPORTUNIDAD DE NEGOCIO



Ignacio Aparicio

Socio del área Mercantil de Andersen Tax & Legal

Tras la visita del presidente de Israel, Reuven Rivlin, se pone de manifiesto la fortaleza de dos economías que se jactan de crecer por encima del 3 por ciento anual de su PIB. Particularmente, la israelí presume de una tasa de desempleo del 4,4 por ciento, una inflación del -0,3 por ciento o un crecimiento sostenido del 4 por ciento anual, siendo, con una población de más de 8 millones, el tercer país del mundo en inversión en innovación o el primero en número de patentes por habitante y en inversiones de capital riesgo per cápita. Un país que crea, pese a su tamaño, más de 5.000 compañías al año, donde cada 8 horas nace un proyecto empresarial.

España, una de las economías que más crece en Europa se presenta como socio estratégico que puede presumir del efecto positivo de la balanza comercial en 2016 en más de 2.200 millones de euros o de la adjudicación a sus consorcios de proyectos y licitaciones por importe de más de 700 millones de Euros. Tras el corto recorrido de nuestras economías el horizonte es prometedor, las oportunidades de negocio reales, se siguen

tendiendo puentes de colaboración y compartimos recursos y tecnologías en sectores tan importantes como el de infraestructuras, transporte, renovables, agua, medioambiente o biotecnología.

En este artículo se pretenden significar algunos aspectos legales y fiscales a tener en cuenta a la hora de valorar el establecimiento de negocios con o en Israel.

Si se trata de establecerse físicamente, no existen grandes diferencias para las compañías españolas en las fórmulas jurídicas de operar; las más utilizadas, la sucursal, sin entidad jurídica propia y la entidad legal subsidiaria participada por capital extranjero (filial), recomendada si se quiere disfrutar del beneficio de limitación de responsabilidad. Tanto una como otra están suje-

tas a tributación en el país por los beneficios que ahí generen, con la particularidad de que para las sucursales no hay retención fiscal sobre dichos beneficios, que pueden tributar en Israel en la medida que sean atribuibles a la actividad de la sucursal, lo que, dada su falta de personalidad jurídica distintiva, puede resultar

complicado cuantificar. Hacer notar que desde 1999 España e Israel gozan de tratado para evitar la doble tributación y prevenir la evasión fiscal.

Todas las compañías tienen obligación de presentar cuentas auditadas en los cinco meses siguientes al cierre del año fiscal. Como

particularidad respecto a España, las cuentas anuales no son accesibles al público. El tipo general equivalente a nuestro impuesto de sociedades es en Israel del 24 por ciento. El de IVA aplicable con carácter general, del 17 por ciento. El registro ante las autoridades locales del IVA precisa de la designación de un representante residente en el país, siendo obligatorio disponer de una cuenta bancaria en moneda local (Shekels), sin perjuicio de que se puedan titular cuentas en otras divisas.

Al igual que en España, existe impuesto de plusvalía en caso de venta de inmuebles, así como de transmisiones patrimoniales para el adquirente, al tipo del 6 por ciento general y que varía de entre el 0 y el 10 por ciento en inmuebles residenciales en función de sus características. El IBI español tiene su homólogo israelí, calculándose en función del metro cuadrado de los inmuebles y con independencia del uso al que estos se destinen.

Es característico el sistema de retención fiscal (*tax withholding*), obligando la normativa local al pagador de bienes o servicios a retener entre el 20 o 30 por ciento del importe a pagar, salvo que se obtenga de las autoridades una dispensa o reducción para ciertos pagos. El porcentaje de retención con carácter general es del 24 por ciento; si bien los bancos retienen en la práctica de entrada el 25. En pagos a no residentes, la reten-

ción es del 30 por ciento. Para la repatriación de beneficios de la filial israelí a la matriz española, el tratado de doble imposición establece una retención del 10 por ciento. Por lo demás, recordar que Israel es miembro de la OCDE y que le aplica la normativa sobre precios de transferencia entre partes vinculadas.

Los trabajadores tienen derecho a un salario mínimo que se establece por horas, siendo para 2017 unos 6,60 euros/hora. La jornada laboral es de 186 horas mensuales y el trabajador tiene derecho a recibir el 25 por ciento de más por las 2 primeras horas "extra" y el 50 por ciento desde la tercera en adelante. El descanso semanal ha de ser al menos de 36 horas. Como curiosidad, las vacaciones anuales van de 14 a 28 días dependiendo de los años que el trabajador haya prestado sus servicios para el empresario.

A Israel se le pueden reconocer muchos logros, ha tejido una estrecha relación entre empresa, ejército, universidad y sus fórmulas de financiación potencian la iniciativa privada. El éxito en las últimas reformas acometidas en

su sector terciario, energético e inmobiliario, sus inversiones en innovación y conocimiento, permiten que sus productos y servicios compitan a nivel mundial en los sectores con mayor contenido tecnológico, generando oportunidades reales de negocio para su socio español.

La economía israelí goza de una tasa de paro del 4,4% y de un crecimiento sostenido del 4%

El tratado entre ambos países busca evitar la doble tributación y la evasión fiscal

NUEVO MEDIO PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD



Sandra Romain

Directora de Organización y RRHH de Aguirre Newman

La felicidad mejora la productividad en el trabajo en un 12 por ciento. Este es el resultado de una reciente investigación científica llevada a cabo por la Universidad de Warwick (Reino Unido).

Ciertamente los niveles de felicidad o infelicidad de una persona pueden tener su causa en un sinfín de factores ajenos al entorno de trabajo, pero teniendo en cuenta que pasamos en la oficina cerca del 40 por ciento de nuestro tiempo, la felicidad en el trabajo no es un tema baladí.

Afortunadamente son cada vez más las empresas que se toman muy en serio la felicidad de sus empleados y son plenamente conscientes de la necesidad de tener profesionales sanos, tanto física como mentalmente. Y no nos queda otra. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2020 la salud emocional pasará a ser el primer motivo de baja laboral. Sin duda, una previsión preocupante.

Pero ¿cuáles son las claves de la felicidad en el trabajo? La respuesta pasa por detectar cuáles son las situaciones que generan estrés

y poner los medios necesarios para corregirlas. La excesiva carga de trabajo, la falta de reconocimiento, una retribución inadecuada, un horario que dificulta la conciliación o la falta de expectativas de desarrollo son algunos de los factores que inciden negativamente en el bienestar emocional de los profesionales.

Todos estos factores están relacionados con estilos de liderazgo y políticas organizativas poco adecuadas y es ahí donde las empresas debemos esforzarnos para poder ofrecer un entorno de trabajo saludable y motivador que potencie la productividad.

Según el Observatorio de Innovación del Empleo (OIE) promovido por Adecco, el 69,8 por ciento de los jóvenes considera que su lugar ideal de trabajo es "un espacio abierto donde se estimule la creatividad y la colaboración", y más del 50 por ciento define a un buen jefe como "un líder, una persona capaz de dirigirnos a mí y al resto de mis compañeros para conseguir objetivos".

Esto no lo dicen sólo los jóvenes de hoy en día y no es atribuible únicamente a la llamada generación *Millennial*. Profesionales de

todas las generaciones prefieren las organizaciones que dan valor a la comunicación abierta y transparente, a la colaboración y a la meritocracia. El talento quiere estar en empresas con un estilo de dirección participativo e inclusivo, que fomente el aprendizaje continuo, la innovación y la libertad responsable. Y es que para mejorar el bienestar en

el trabajo y consecuentemente contribuir a la mejora de la productividad, debemos fomentar una cultura organizativa donde el liderazgo saludable sea una prioridad.

Cada uno de nosotros probablemente tenga una visión particular sobre lo que significa ser un "buen líder", pero no me equivocaré mucho si afirmo que

todos esperamos contar con líderes capaces de crear un entorno de trabajo en el que sentirnos valorados, inspirados, apoyados y positivamente retados. Y ¿cómo se logra esto?, ¿qué debe hacer un líder para gestionar a su equipo de forma saludable? Por una parte, debe tener algo que parece muy obvio pero que no por ello debemos dejar de mencionar, la capacidad real dentro de la organización de dotar a su equipo de las herramientas ne-

cesarias para poder desempeñar su trabajo eficientemente. En una era donde la innovación tecnológica se sucede tan rápidamente, una fuente cada vez más recurrente de insatisfacción en el trabajo es la lentitud con la que algunas empresas abrazan tecnologías que faciliten, por ejemplo, el teletrabajo, la comunicación en red, la gestión del conocimiento a distintos niveles, ... Contar con las herramientas de trabajo adecuadas es comparable a los Factores de Higiene de Herzberg; son factores que aunque su presencia tiene poco efecto en la satisfacción a largo plazo, cuando faltan o son inadecuados causan gran insatisfacción. Por otra parte, y entrando ya en el terreno de las habilidades *soft*, quiero destacar la competencia del líder que considero más importante: la credibilidad.

Un líder creíble se caracteriza por altos niveles de integridad y coherencia, predicando con el ejemplo y cumpliendo los compromisos adquiridos en busca del beneficio común. La credibilidad unida a la humildad, dentro y fuera de la empresa, son la base sobre la que las personas construimos lazos de confianza y respeto mutuo, y estos dos factores cuando se aplican al entorno de trabajo son un excelente catalizador para potenciar una cultura organizativa saludable donde los errores se consideran parte del proceso de aprendizaje y los éxitos se comparten.

La satisfacción del trabajador en su puesto mejora su rendimiento alrededor de un 12%