



PARLIAMENT
STREET SW1
CITY OF WESTMINSTER

Info Brexit

Respuesta de PwC ante un nuevo escenario

#11 – 5 de marzo de 2019

Resumen del evento, celebrado el 26 de febrero en la Torre PwC

Brexit y más allá: Impacto en las áreas legal, laboral y fiscal

En el encuentro *Brexit y más allá: Impacto en las áreas legal, laboral y fiscal*, se puso el foco en temas relevantes que conciernen a todas las empresas que se van a ver afectadas por la decisión resultante de la votación prevista para el 12 de marzo. Hoy por hoy, el debate encima de la mesa es el siguiente: **¿Va a haber un acuerdo de salida o no? Si lo hubiera, ¿cómo sería ese periodo transitorio hasta diciembre de 2020?** Los expertos en la materia se muestran indecisos sobre el resultado final y las encuestas de opinión varían continuamente sus inclinaciones. Incluso se habla de una posible ampliación de plazos más allá del 29 de marzo. No obstante, ante la incertidumbre de la situación actual, las empresas en España se están preparando poco y queda mucho por hacer. Lo que sí es cierto es que, en el caso de una salida abrupta, ya no quedará tiempo para que las empresas se preparen de forma adecuada.

Durante la sesión, hemos contado con la participación de tres expertos de PwC Reino Unido que, desde su experiencia trabajando con clientes tanto del Reino Unido como de la Unión Europea, abordaron diversos temas de carácter legal, fiscal y operativo. Por un lado, contamos con **Matthew Clark**, socio de tributación indirecta y aduanas. En segundo lugar, **Susan Blair**, directora de Global Mobility, se centró en las cuestiones que involucran a la movilidad de las personas. Posteriormente, **Cynthia Chan**, directora de legal, abordó el impacto del Brexit desde la perspectiva jurídica. Clausuró la sesión con **Pilar Jurado**, directora del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la AEAT, quien trató los impactos aduaneros desde la perspectiva de España y la Unión Europea.

Matthew Clark, socio de tributación indirecta y aduanas de PwC Reino Unido

Para ilustrar cómo será el escenario tras el Brexit, se alcance o no un acuerdo, Matthew Clark destacó cuatro modelos de relación comercial entre la Unión Europea y el Reino Unido. Por un lado, existe la opción de que el Reino Unido se una al Espacio Económico Europeo y mantenga sus libertades en materia de trabajo, capital, bienes y servicios; aunque

por el momento no parece una opción especialmente atractiva, ya que supondría un coste elevado y el Reino Unido tendría poca capacidad de decisión en las negociaciones. El segundo escenario sería negociar un Acuerdo de Libre Comercio con la Unión Europea, relativo al comercio de bienes, pero excluyente de servicios. Otra posibilidad sería establecer un acuerdo bilateral con la UE, que supondría salir de la misma, pero mantenerse dentro de la Unión Aduanera. Finalmente, el cuarto escenario que se prevé es no establecer nuevos acuerdos de comercio con la UE, sino adherirse a las condiciones comerciales de la OMC y seguir el ejemplo que lleva a cabo Estados Unidos con el resto de países.

Susan Blair, directora de Global Mobility de PwC Reino Unido

Actualmente, en la Unión Europea existe una serie de normas de coordinación en materia de Seguridad Social que son armonizadas y aplicables en todos los países de la Unión, tales como la responsabilidad de contribuir en un único país. Estudiando los distintos escenarios posibles, Susan Blair apuntó que, si se llega a un acuerdo de salida, esta normativa seguiría vigente hasta el final del periodo transitorio en 2020.



No obstante, si ocurre el caso contrario, la normativa se declarará nula a partir del 30 de marzo de este año. A la luz de estos dos escenarios, las empresas deben conocer en profundidad quiénes son sus empleados afectados por el Brexit y en qué país están trabajando, identificar los requisitos fundamentales de cumplimiento, proyectar los posibles costes relativos a la movilidad de su plantilla y comunicarse con sus profesionales.

En el ámbito de inmigración, si se alcanza un acuerdo, la libertad de movimiento se extenderá hasta final de 2020. Posteriormente, aquellos ciudadanos de la UE que quieran residir en el Reino Unido tendrán que solicitar un *settled status* antes de junio 2021. Sin embargo, si no hay acuerdo, los periodos de estancia serán menores, los convenios menos flexibles y las normas de *compliance* más rigurosas, entre otros riesgos.

Cynthia Chan, directora de legal de PwC Reino Unido

Habiendo aportado su experiencia a numerosos clientes en el ámbito legal, Cynthia Chan puso el foco en determinadas áreas empresariales que se verán afectadas por el Brexit: estructura corporativa; personas y recursos humanos; aspectos comerciales y contratos; almacenamiento y movimiento de datos, así como cadenas de suministro y modelos operativos.

En el área corporativa, propone revisar la estructura existente en las empresas y prestar especial atención a la regulación particular de determinados sectores. Asimismo, en lo relativo a los recursos humanos, es fundamental revisar los contratos vigentes entre empleador y empleado, así como entender el impacto de las leyes específicas de esta área. En el marco comercial, Cynthia sugiere evaluar las relaciones y los acuerdos en vigor con clientes, proveedores, intermediarios y reguladores, con vistas a una posible renegociación de dichos acuerdos. Respecto a la privacidad de datos, que está generando una incertidumbre legal considerable, es importante planificar cómo serán los flujos transfronterizos de datos entre el Reino Unido y la Unión Europea. Por último, es fundamental considerar las implicaciones que conllevará cualquier cambio en el modelo operativo y logístico, así como entender los asuntos legales que emergen a causa de una cadena de suministro modificada.

Pilar Jurado, directora del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la AEAT

Desde su *expertise* en la AEAT, Pilar Jurado aportó las claves relativas a las formalidades aduaneras y de impuestos especiales que se deben llevar a cabo para hacer frente a una salida con o sin acuerdo, desde el punto de vista de España y de la Unión Europea. La guía aduanera para las empresas [Cómo prepararse para el Brexit](#), publicada por la AEAT, sirve como referencia para tomar las decisiones y adoptar todas las medidas administrativas necesarias antes del 30 de marzo.

En definitiva, todos los expertos intervinientes coinciden en la importancia de que las empresas desarrollen una capacidad de respuesta rápida para poder hacer frente a cualquier escenario e insisten en la elaboración de un plan de contingencia antes de que sea demasiado tarde. A continuación, proponemos ocho medidas preventivas a modo de *checklist* para facilitar este proceso y garantizar una preparación adecuada, sea cual sea el resultado de las negociaciones.

8 medidas preventivas que están tomando las empresas

Planificar para ser más ágiles y establecer un gobierno apropiado a nivel ejecutivo y del Consejo de Administración.

Conocer a su **personal** – apoyar a los afectados y planificar con la vista en posibles nuevos escenarios.

Pensar en los **clientes / cadena de suministro**.

Comprender los **datos** de almacenamiento, manipulación, suficiencia y calidad.

Permitir que los **sistemas** recopilen más datos y gestionen los cambios en la gestión de compras.

Participar en **programas gubernamentales** – por ejemplo, operadores autorizados.

Revisar las condiciones de los **contratos**.

Entender a **terceros** tales como supervisores, logística, bancos y socios de *Joint Ventures*.