



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS 2026



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# ÍNDICE

---

1. Acerca del Autor

---

2. Guía Legal para hacer negocios en Argentina

---

3. Guía Legal para hacer negocios en Bolivia

---

4. Guía Legal para hacer negocios en Brasil

---

5. Guía Legal para hacer negocios en Chile

---

6. Guía Legal para hacer negocios en China

---

7. Guía Legal para hacer negocios en Colombia

---

8. Guía Legal para hacer negocios en Ecuador

---





---

9. Guía Legal para hacer negocios en España

---

10. Guía Legal para hacer negocios en Estados Unidos

---

11. Guía Legal para hacer negocios en Honduras

---

12. Guía Legal para hacer negocios en Italia

---

13. Guía Legal para hacer negocios en México

---

14. Guía Legal para hacer negocios en Panamá

---

15. Guía Legal para hacer negocios en Paraguay

---

16. Guía Legal para hacer negocios en Perú

---

---

17. Guía Legal para hacer negocios en Polonia

---

18. Guía Legal para hacer negocios en Portugal

---

19. Guía Legal para hacer negocios en República Dominicana

---

20. Guía Legal para hacer negocios en Uruguay

---

21. Guía Legal para hacer negocios en Venezuela

---

22. Guía Legal para hacer negocios en Vietnam

---





ALL  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# ACERCA DEL AUTOR

1



# ACERCA DEL AUTOR

ALL es una alianza internacional de estudios de abogados de reconocido prestigio, surgida de la vinculación de 4 importantes firmas sudamericanas en el año 2018; todos de carácter multidisciplinario dedicados a la prestación de servicios preventivos y correctivos a nivel corporativo, cuyo objetivo radicó en presentar ante el mercado legal internacional, una opción seria y segura para la atención de temas de naturaleza legal corporativa con el mismo nivel de calidad y eficiencia en los países donde opera.

A través de la ALL se busca identificar y asociar a Firmas de abogados, particularmente de la Región latinoamericana, con prácticas y prestación de servicios similares (en cuanto a calidad y velocidad en la atención) de alto performance. La globalización que hoy en día vivimos (gracias a la evolución de las comunicaciones) hace imperativo que los clientes vayan requiriendo servicios legales fiables que sobrepasen sus fronteras, ahí aparece ALL como una opción seria y real de atención legal.



Hoy ALL esta compuesto por 22 firmas asociadas, involucrando particularmente a Estudios de abogados de Latinoamérica así como a despachos ubicados en otras regiones y países de Norteamérica, Europa, Asia, Oceanía que cuentan con mayor incidencia y vinculación a nivel empresarial y de inversiones con las Américas.



Mediante el presente documento los miembros de ALL queremos brindar tanto a nuestros clientes como al público en general una herramienta básica de revisión que permita analizar de manera puntual aspectos claves a tener en consideración ante posibles opciones de inversión o desarrollo de negocios en los países en los que nos encontramos presentes, tratándose, en cada caso, 4 temas específicos: formas empresariales para hacer negocios, Régimen tributario, Régimen laboral y Régimen migratorio.

Esperamos que este tipo de trabajo colectivo contribuya en alguna medida en facilitar los lazos comerciales y empresariales entre nuestros países.

2



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN ARGENTINA



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# Badeni, Cantilo, Carricart and Bilbao (BCCB)

**BCCB**  
ABOGADOS

El Estudio Badeni, Cantilo, Carricart & Bilbao (BCCB) cubre una muy amplia gama de ramas del derecho, brindando soluciones legales ágiles, creativas y adecuadas.

Sus integrantes se encuentran altamente capacitados para representar eficientemente a sus clientes. A lo largo de la historia, los integrantes de BCCB han asesorado a sus clientes en complejas transacciones comerciales, tanto locales como internacionales, y han intervenido en una gran cantidad de litigios de gran relevancia institucional y jurídica. Muchos de ellos resueltos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y otros tribunales que son materia de estudio y análisis en las universidades del país.

BCCB cuenta con un equipo de abogados especialmente capacitados para asesorar en cuestiones de negocios, y en la resolución de conflictos que se presenten con particulares y, en especial, con las distintas agencias públicas.

Conoce más sobre Badeni, Cantilo, Carricart and Bilbao (BCCB) en: <https://bccb.com.ar/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Argentina?

Toda sociedad cuya actividad principal se lleve adelante en el territorio de la República Argentina deberá adoptar un tipo social previsto por la Ley General de Sociedades N° 19.550 (en adelante, "LGS"), constituyendo una sociedad local o una sucursal de una sociedad extranjera. En la actualidad, los tipos o vehículos más utilizados en Argentina son las Sociedades Anónimas, las Sociedades de Responsabilidad Limitada y las Sociedades Anónimas Unipersonales. Los accionistas o socios de cada sociedad podrán ser nacionales o extranjeros, y en el caso que sean sociedades extranjeras deberán inscribirse localmente en los términos del artículo 123 de la LGS al solo efecto de participar en una sociedad local. Actualmente resulta posible constituir en Argentina sociedades unipersonales o bien de dos o más accionistas o socios. La constitución de las sociedades se lleva adelante a través de la celebración de un contrato social o estatuto, plasmado en un instrumento constitutivo. Dependiendo del tipo social, se requerirá o no que su constitución se lleve adelante por escritura pública. Los documentos constitutivos de las sociedades deben inscribirse ante el Registro Público de Comercio correspondiente al domicilio social (en el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dicho registro está a cargo de la Inspección General de Justicia, y en el caso de la Provincia de Buenos Aires dicho registro está a cargo de la Dirección Provincial de Personas Jurídicas). Repasamos a continuación los aspectos más relevantes de los tipos sociales antes referidos:

- **Sociedad Anónima (S.A.):** El capital está representado y se divide en acciones nominativas de igual valor, con derecho a voto. El capital mínimo exigido es de \$30.000.000. Al momento de la constitución de la sociedad deberá suscribirse el 100% del mismo y se debe integrar al menos un 25% del capital social en dinero en efectivo, estableciéndose un plazo máximo de dos años desde la constitución de la sociedad para la integración del saldo. Los aportes no dinerarios deben integrarse totalmente en el momento de la suscripción y podrán únicamente consistir en obligaciones de dar. La transmisión de acciones es libre y podrá ser limitada por el estatuto social, no pudiendo en ningún caso prohibirse su transferencia. Su razón social debe ser seguida por la sigla "S.A.". Debe tener un número mínimo de 2 accionistas y no existe un límite máximo. La administración y representación de la Sociedad se encuentra a cargo del Directorio, que podrá estar compuesto de uno o más directores designados por la Asamblea de Accionistas. El Presidente de la Sociedad será el representante legal de la misma. El órgano de gobierno de la Sociedad es la Asamblea de Accionistas, cuyas resoluciones son obligatorias y deben ser cumplidas por el Directorio. La responsabilidad de los accionistas se limita a la integración de las acciones suscriptas.

- **Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L.):** Su razón social debe estar acompañada por las palabras “Sociedad de Responsabilidad Limitada” o la abreviatura “S.R.L.”. Debe tener un número mínimo de 2 socios y no podrá exceder de 50. La administración y representación de la Sociedad corresponde al/los Gerente/s, pudiendo ser socios o no, los cuales serán designados por tiempo determinado y/o indeterminado, ya sea mediante el contrato constitutivo o en un acuerdo posterior. La responsabilidad de los socios se limita al valor de sus aportes. El capital social está representado por cuotas. El mismo debe suscribirse íntegramente al momento de la constitución y cada vez que haya un aumento de capital. Los aportes en dinero deberán integrarse en un 25% como mínimo y se establece un plazo de dos (2) años para la integración del saldo. En lo que a aportes en especie respecta, su valuación debe realizarse conforme los mecanismos que establece la LGS. No hay un mínimo de capital social exigido por la ley para este tipo de sociedades.
- **Sociedad Anónima Unipersonal (S.A.U.):** De acuerdo con la legislación argentina, las S.A.U. están sujetas a control gubernamental permanente. En este sentido, las S.A.U. deberán, entre otros requisitos: (i) designar al menos un síndico, y (ii) cumplir con las presentaciones requeridas para empresas sujetas a control gubernamental permanente, esto es, una notificación previa a la asamblea anual que trate los estados contables del ejercicio, entre otros. Las sociedades unipersonales no pueden ser constituidas por sociedades unipersonales. Al suscribirse el capital social, éste debe integrarse en su totalidad.
- **Sucursal:** De conformidad con los artículos 118 y siguientes de la LGS, que regulan la normatividad aplicable a las sociedades constituidas en el extranjero, se establece la diferenciación entre actos aislados y ejercicio habitual de actividad por parte de dichas sociedades. En caso de que una sociedad pretenda ejercer actos que se encuentran comprendidos en su objeto social, establecer una sucursal o asiento o cualquier otra especie de representación permanente, deberá acreditar ante el organismo competente: (i) la existencia de una sociedad constituida conforme las leyes de su país de origen; (ii) fijar un domicilio especial en Argentina; (iii) la decisión de incorporar en Argentina dicha representación, designando una persona que actuará como representante legal y se encontrará a cargo de la misma, con domicilio real y especial constituido en la Argentina; y (iv) en algunas jurisdicciones dentro de Argentina podrían solicitar acreditar que su actividad principal se desarrolla efectivamente en el extranjero y que no se trata de una sociedad off-shore. De conformidad con el artículo 120 de la LGS, las sucursales deben llevar libros contables y su contabilidad en forma separada a la de su casa matriz y debiendo expresarse en moneda de curso legal en el país, en español.

Por otro lado, las empresas o sociedades argentinas pueden celebrar contratos de colaboración empresarial (join ventures, uniones transitorias, licencias, concesiones, agencias, franquicias, distribución, etc), donde rige la libertad contractual para autorregularse en tanto se respete el orden público.





# Régimen Tributario

Los principales impuestos que afectan a las empresas que hacen negocios en Argentina son, a nivel nacional, el Impuesto sobre la Renta, el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el impuesto sobre los débitos y créditos en cuentas bancarias, así como las contribuciones de la seguridad social. Además, existen otros impuestos a nivel provincial como el Impuesto sobre los Ingresos Brutos, el Impuesto Inmobiliario y el Impuesto de Sellos. En este sentido, Argentina cuenta con una serie de tratados bilaterales para evitar la doble tributación y ha concretado acuerdos de intercambio de información con países con los que no tiene tratados, en el marco del proyecto BEPS de la OCDE.

Una sociedad es residente fiscal en Argentina si está constituida en este país. También se consideran residentes a las sucursales de empresas extranjeras, inscriptas conforme al artículo 118 de la LGS. Las empresas residentes tributan por la renta mundial, que incluye la renta de sucursales y subsidiarias en el extranjero. Las sucursales de empresas extranjeras reciben el tratamiento de empresas residentes y tributan de la misma manera. Las empresas no residentes sin un establecimiento permanente en Argentina tributan sólo por la renta de fuente argentina, y el impuesto suele aplicarse a modo de retención de pago único y definitivo, dependiendo del tipo de renta.

El IVA grava todos los suministros de bienes o servicios dentro de la Argentina, a menos que estén específicamente exentos, y también grava la importación de los bienes y servicios prestados en el extranjero, pero con utilización económica en Argentina. Hay cuatro tasas de IVA vigentes en Argentina (i) la tasa general del 21%, (ii) una tasa aumentada del 27% aplicable a algunos servicios, tales como la prestación de determinados servicios de comunicaciones, energía eléctrica, gas natural y agua, (iii) una tasa reducida del 10,5% que aplica a bienes de capital y otros bienes, y (iv) una tasa 0% aplicable a exportaciones. En el caso de operaciones gravadas con tasa cero, no se cobra IVA sobre la venta pero se puede computar el IVA crédito sobre los insumos. Determinadas prestaciones pueden estar exentas de IVA (por ej. educación, transporte internacional, etc.).

En cuanto al Impuesto de Ingresos Brutos, todas las provincias de Argentina y la Ciudad de Buenos Aires lo aplican y este impuesto recae sobre la facturación de toda empresa que realice actividad comercial, industrial, agrícola, financiera o profesional. Las tasas varían en función de la actividad, pero en general oscilan entre el 1% y el 5%.

DNU 70/2023: Régimen de Incentivo para Grandes Inversiones (RIGI):

El RIGI es un programa que otorga la posibilidad de que en Argentina se puedan desarrollar inversiones en sectores estratégicos como petróleo y gas, minería, energías renovables, foresto industria, siderurgia, tecnología, infraestructura y turismo. El requisito mínimo de inversión para poder aplicar al programa es que la inversión sea a partir de USD 200.000.000 (doscientos millones de dólares).

A partir del dictado de la Resolución 1074/2024, se reglamentó dicho régimen. Entre otras regulaciones, la resolución define los detalles respecto de los beneficios arancelarios, fiscales y cambiarios que contempla el régimen, los sujetos que podrán percibirlos y las mercaderías alcanzadas por estos beneficios.

Los beneficios tributarios más destacados son la inclusión de alícuota especial del 25% para el impuesto sobre las Ganancias, al tiempo que también otorga la opción de acogerse a una amortización acelerada de los activos involucrados en los proyectos. Por otro lado, el IVA será cancelado con certificados de crédito fiscal sin requerir autorización previa de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA). Por su parte, el impuesto a los débitos y créditos será 100% computable como pago a cuenta del impuesto a las ganancias.

En cuanto a los beneficios aduaneros, las importaciones temporales como las definitivas para consumo de bienes de capital, nuevos, repuestos, partes y componentes, estarán exentas de aranceles, de la tasa estadística y de todo régimen de percepción, recaudación, anticipo o retención nacionales y/o locales.

El RIGI también permite que las provincias que lo deseen puedan adherir y otorgar beneficios adicionales para las empresas que inviertan, además de la estabilidad fiscal y la seguridad jurídica del régimen nacional, que establece que no se le podrá aumentar la carga tributaria a los proyectos involucrados por 30 años.





# Régimen Laboral

La legislación laboral argentina prevé una cobertura integral de todos los aspectos relacionados con los contratos de trabajo, la seguridad social y la organización y funcionamiento de los sindicatos. En Argentina las relaciones laborales se rigen principalmente por las siguientes leyes: Ley de Contrato de Trabajo (en adelante la "LCT"), Ley Nacional de Empleo, Leyes de Accidentes de Trabajo, y Ley de Jornada Laboral, todas en sintonía con la Constitución Nacional Argentina.

Además de estas leyes, las relaciones laborales están sujetas a Convenios de Negociación Colectiva (en adelante, "CCT") acordados entre las asociaciones de empleadores y los sindicatos (por los empleados) según su actividad particular de trabajo. En algunos casos, están sujetos a estatutos especiales que complementan a la LCT. El empleador no podrá establecer condiciones de trabajo menos beneficiosas para el trabajador que las impuestas por la LCT o en los CCT. Recientemente en Julio del 2024 entró en vigencia la Ley 27.742 (Ley Bases) la cual produjo algunas modificaciones de índole laboral que se detallarán en lo sucesivo.

**Plazo y modalidad:** El principio general es que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado. Luego existen contratos a plazo fijo y contratos de trabajo eventual, entre otros. En todos los casos pueden pactarse en bajo modalidad presencial o remota (teletrabajo). En los contratos por tiempo indeterminado, los 6 primeros meses se toman a prueba y tienen su regulación específica. El período de prueba puede extenderse por acuerdo colectivo.

**Remuneración:** El salario base mínimo a pagar es el establecido por el CCT aplicable. En caso de que no se aplique un CCT al empleado, el Salario Mínimo Vital (SMVM) representa la contraprestación mínima a ser cobrada por los empleados, resultando nula toda estipulación de un salario inferior. Actualmente, desde Febrero 2026, el monto bruto del SMVM está fijado en AR\$ 346.800 mensuales. El 30 de Junio y el 18 de Diciembre de cada año se deberá pagar al trabajador el 50% adicional del salario mensual más alto percibido durante el semestre anterior o su proporcional (en concepto de Sueldo Anual Complementario o SAC). Quienes presten tareas fuera de la jornada, deberán percibir un incremento de entre 50 y 100% sobre cada hora si dichas horas se cumplieran los días

**Aportes y Contribuciones:** Tanto los empleadores como los trabajadores deben realizar aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social, entre ellos, servicios médicos, pensiones y prestaciones por desempleo. Asimismo, los sindicatos pueden pactar las contribuciones sindicales (1% al 2%). Además, los empleadores deben contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo que en general alcanza el 0,5% con más una cuota fija.

**Licencias:** Ante casos de accidentes o enfermedades, el empleado tendrá derecho al pago de su salario por un lapso de entre 3 y 12 meses (según antigüedad y cargas de familia). La LCT fija plazos de vacaciones entre 14 y 35 días corridos al año, dependiendo de la antigüedad. Además, establece días especiales de licencia paga para los casos de: matrimonio, nacimiento, muerte de ciertos familiares del empleado, exámenes de carreras habilitadas por las autoridades educativas nacionales, donación de sangre, trámites y citaciones, votación, deportivas, trasplante, vacunación Covid19. Las embarazadas gozan de una licencia por maternidad, por un total de 90 días, con posibilidad de extenderla sin goce de sueldo. En general, los convenios colectivos prevén otras excedencias que se suman a las anteriores.

**Extinción de contrato de trabajo:** De conformidad con la LCT, tanto el empleador como el trabajador pueden rescindir su contrato: de mutuo acuerdo, por renuncia del empleado por despido con o sin justa causa, indirecto, abandono de trabajo, invalidez total del empleado, jubilación, quiebra del empleador, muerte del empleador o empleado. En caso de despido sin causa, es obligatorio el pago de una indemnización según la antigüedad (1 salario por año o fracción mayor a 3 meses), preaviso, vacaciones, SAC. En algunos casos dicha indemnización podría ser mayor (maternidad, matrimonio, enfermedad, u otros).

**Empleados extranjeros:** Para trabajar en Argentina los empleados extranjeros deberán aplicar a una visa con residencia temporaria. En algunos casos es posible a su vez obtener una exención para el pago de cargas sociales y contribuciones si se demuestra que el empleado tiene cubierto el pago de jubilaciones y pensiones en su país de origen.



## REFORMA LEY 27.742 (Ley Bases). Vigente desde Julio 2024:

Presunción: la presunción de existencia de vínculo laboral no será de aplicación cuando se trate de contratación de obras y servicios y se emitan recibos y facturas correspondientes.

Modifica el periodo de prueba de 3 a 6 meses. Con posibilidad de extender a 12 meses según el caso, con ciertas reglas específicas.

Reducción del inicio del goce de licencia por maternidad hasta 10 días antes de la fecha probable de parto (anteriormente era un mes).

Se considera "grave injuria laboral" en el marco de un despido con causa a : la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.

Se presume "injuria grave" cuando durante medida de acción directa: se afecte la libertad del trabajo a quienes no adhieran a la medida; se impida u obstruya el ingreso/egreso al establecimiento laboral; se ocasionen daños en personas/cosas/terceros en el establecimiento laboral.

Despido discriminatorio acreditado: entre un 50 y un 100% de indemnización equivalente a un despido sin causa.

Opción de fondo de cese laboral como indemnización.

Agrega la figura de "colaboradores" dependientes de trabajadores independientes.

Derogación de multas previstas por las leyes 24.013, 25.323, 25.345 por deficiente registración y falta de registración. Asimismo la multa por falta de entrega de certificados de trabajo.





# Régimen Migratorio

Rige la Ley N° 25.871, cuyo art. 20 establece que los extranjeros serán admitidos para ingresar y permanecer en el país en las categorías de "residentes permanentes", "residentes temporarios", o "residentes transitorios". Hasta tanto se formalice el trámite correspondiente, la autoridad de aplicación podrá conceder una autorización de "residencia precaria", que será revocable cuando se desnaturalicen los motivos que se tuvieron en cuenta para su otorgamiento. Su validez será de hasta ciento ochenta (180) días corridos, pudiendo ser renovables hasta la resolución de la admisión solicitada, y habilitará a sus titulares para permanecer, salir y reingresar al territorio nacional, trabajar y estudiar durante su período de vigencia.

Se considerará "residente permanente" a todo extranjero que, con el propósito de establecerse definitivamente en el país, obtenga de la Dirección Nacional de Migraciones una admisión en tal carácter. Asimismo, se considerarán residentes permanentes los inmigrantes parientes de ciudadanos argentinos, nativos o por opción, entendiéndose como tales al cónyuge, hijos y padres. A los hijos de argentinos nativos o por opción que nacieren en el extranjero se les reconoce la condición de residentes permanentes.

Se considerarán "residentes temporarios" todos aquellos extranjeros que, bajo las condiciones que establezca la reglamentación, ingresen al país en las siguientes subcategorías: a) Trabajador migrante, con autorización para permanecer en el país por un máximo de tres (3) años, prorrogables, con permiso para trabajar bajo relación de dependencia; b) Rentista: quien solvente su estadía en el país con recursos propios, por un término de residencia de hasta tres (3) años, prorrogables; c) Pensionado: quien perciba de un gobierno o de organismos internacionales o de empresas particulares por servicios prestados en el exterior, una pensión cuyo monto le permita un ingreso pecuniario regular y permanente en el país, por hasta tres (3) años, prorrogables; d) Inversionista: quien aporte sus propios bienes para realizar actividades de interés para el país, por un término de residencia de hasta tres (3) años, prorrogables; e) Científicos y personal especializado, por un término de residencia de hasta tres (3) años, prorrogables; f) Deportistas y artistas: contratados en razón de su especialidad por personas físicas o jurídicas que desarrollan actividades en el país, por un término de residencia de hasta tres (3) años, prorrogables; g) Religiosos de cultos reconocidos oficialmente, por un término de residencia de hasta tres (3) años, prorrogables; h) Pacientes bajo tratamientos médicos, con autorización para permanecer en el país por un año, prorrogable. En caso de personas menores de edad, discapacitados o enfermos que por la importancia de su patología debieran permanecer con acompañantes, esta autorización se hará extensiva a los familiares directos, representante legal o cuidador; i) Académicos por el término de hasta un (1) año, prorrogable por idéntico período cada uno; j) Estudiantes por dos (2) años, prorrogables; k) Asilados y refugiados por el término de dos (2) años, prorrogables cuantas veces la autoridad de aplicación en materia de asilo y refugio lo estime necesario; l) Ciudadanos nativos de Estados Parte del MERCOSUR, Chile y Bolivia, con autorización para permanecer en el país por dos (2) años, prorrogables; m) Razones Humanitarias; n) Especiales: Quienes ingresen al país por razones no contempladas en los incisos anteriores y que sean consideradas de interés por el Ministerio del Interior y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

Los extranjeros que ingresen al país como "residentes transitorios" podrán ser admitidos en algunas de las siguientes subcategorías: a) Turistas; b) Pasajeros en tránsito; c) Tránsito vecinal fronterizo; d) Tripulantes del transporte internacional; e) Trabajadores migrantes estacionales; f) Académicos; g) Tratamiento Médico; h) Especiales: Extranjeros que invoquen razones que justifiquen a juicio de la Dirección Nacional de Migraciones un tratamiento especial.

Los extranjeros admitidos en el país como "residentes temporarios" o "residentes transitorios" podrán permanecer en el territorio nacional durante el plazo de permanencia autorizado, con sus debidas prórrogas, debiendo abandonar el mismo al expirar dicho plazo.





# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN **BOLIVIA**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# Lazo de la Vega Abogados S. C.



Lazo de la Vega Abogados, es una firma boutique dedicada a la solución de controversias civiles y comerciales, con alta especialización en arbitraje doméstico e internacional, comercial y de inversiones, energía, construcción e infraestructura, finanzas, procurement y compliance.

Brinda soluciones prácticas hechas a medida y dirigidas con precisión para proteger las necesidades e intereses de clientes, en el marco absoluto de respeto a la ley, con asesoramiento jurídico a empresas industriales, comerciales, nacionales y extranjeras, que permiten acreditar la vasta experiencia de nuestros profesionales.

El desarrollo académico y profesional de su equipo, así como el reconocimiento de clientes, colegas y académicos, nos posiciona a la vanguardia del mercado legal con el más alto estándar de calidad en la prestación de servicios jurídicos en Bolivia.

Conoce más sobre Lazo de la Vega Abogados S. C. en: <https://lazodelavega.com/>.



ipsum  
sit amet,  
consectetur adipiscing  
elit, sed diam nonummy  
liber euismod tincidunt ut  
loremet dolore magna aliquam erat  
plutpat. Ut wisi enim ad minim  
eniam, quis nostrud exerci tation  
ma, carper si scipit lobortis nisl ut aliquib ex



# ¿Cómo hacer negocios en Bolivia?

A partir de noviembre de 2025, el gobierno boliviano ha iniciado un ambicioso paquete de reformas económicas con el objetivo de estabilizar las finanzas públicas y al mismo tiempo incentivar la inversión privada. Entre las medidas más destacadas se encuentra la eliminación de cuatro impuestos (entre ellos el Impuesto a las Grandes Fortunas y el de Transferencias Financieras), lo que busca aliviar la carga tributaria y estimular la actividad empresarial. Esta decisión se complementa con un recorte del 30% del gasto fiscal, orientado a mejorar la eficiencia del Estado y liberar recursos para sectores estratégicos.

Asimismo, el gobierno ha dispuesto la reducción de aranceles a cero en rubros clave (bienes de capital), en sectores estratégicos como agroindustria, minería y construcción. Además de otorgar incentivos tributarios al sector empresarial con el fin de facilitar la importación de insumos y tecnología que fortalezcan la producción nacional. Esta apertura comercial pretende integrar más dinámicamente a Bolivia en los mercados internacionales, generando competitividad y nuevas oportunidades para los exportadores locales.

Otra medida relevante es la eliminación de subsidios a los hidrocarburos, que durante años representaron una pesada carga fiscal. De esa manera, al dirigir adecuadamente estos recursos, se busca fomentar un uso más eficiente de la energía y abrir espacio para la inversión en fuentes renovables. Paralelamente, el incremento del salario mínimo nacional refleja el compromiso del gobierno con la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores, equilibrando la política económica con la justicia social.

En el ámbito jurídico, se encuentran en curso cambios importantes en las leyes de arbitraje e inversiones, orientados a brindar mayor seguridad jurídica y transparencia a los actores económicos. Estas reformas buscan posicionar a Bolivia como un destino confiable para la inversión extranjera, ofreciendo mecanismos modernos de resolución de controversias y reglas claras para el capital privado.

La política exterior también se ha convertido en un eje fundamental de esta estrategia. El gobierno ha impulsado cambios en las políticas migratorias para facilitar la movilidad de profesionales e inversionistas, y ha fortalecido el acercamiento con Estados Unidos, Chile, Perú y Brasil, entre otros países, consolidando convenios bilaterales de cooperación económica y energética. Asimismo, Bolivia ha reafirmado su compromiso con el Mercosur y ha iniciado acercamientos con la Unión Europea, buscando integrarse en cadenas de valor globales y atraer inversión extranjera directa.

En conjunto, estas medidas representan un giro hacia una economía más abierta, eficiente y competitiva. La combinación de alivio tributario, disciplina fiscal, apertura comercial y modernización normativa constituye una oferta integral que apunta a fortalecer la confianza de los inversionistas, dinamizar el mercado interno y proyectar a

## Opciones generales para comerciantes extranjeros y sociedades comerciales

Aquellos comerciantes extranjeros que realicen en Bolivia actos comerciales de manera continua, podrán optar por dos opciones. La primera, a través de la constitución de una sociedad comercial de nacionalidad boliviana.

La segunda, a través de la creación de una sucursal o agencia en Bolivia, esta se diferencia de las anteriores, en el sentido, de que la sucursal o agencia se encuentra ligada a una entidad matriz la cual se encuentra fuera del territorio nacional. De tal manera que su personalidad jurídica se encuentra ligada a la entidad matriz. Con la exigencia de una contabilidad separada y aglomerada.

En ambos casos es necesaria la inscripción respectiva en el Servicio Plurinacional de Registro de Comercio (SEPREC). Asimismo, es necesario contar con una licencia de funcionamiento municipal y un registro tributario. Y según el rubro, alguna licencia o permiso administrativo específico, ya sea regulatorio, ambiental u otro.

Los comerciantes que realicen actividades comerciales permanentes, y deseen establecerse en Bolivia, pueden optar por uno de los tipos societarios descritos en el Código de Comercio:

- a) Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL): sociedad comercial en la que los socios no responden personalmente por las obligaciones de la sociedad, sino solo hasta el monto de su aporte de capital. Se requiere al menos dos socios y un máximo de 25.
- b) Sociedad Anónima (SA): el capital social está dividido en acciones y los accionistas no responden personalmente por las obligaciones de la sociedad, sino sólo hasta el monto de su participación accionaria. Se requiere al menos tres accionistas y no hay un límite máximo de accionistas.
- c) Sociedad en Comandita Simple: se caracteriza por tener dos tipos de socios. Los gestores que aportan su trabajo y responden solidaria e ilimitadamente por las obligaciones de la sociedad; y los socios comanditarios, quienes no responden personalmente por las obligaciones de la sociedad, sino únicamente hasta el monto de su aporte al capital social. Requiere al menos dos socios.
- d) Sociedad en Comandita por Acciones: bajo el mismo esquema que la anterior, se diferencia por permitir que los aportes de los socios comanditarios sean representados por acciones, bajo el esquema normativo de las SA. Debe estar compuesta por al menos dos socios.



e) Sociedad Colectiva: genera responsabilidad solidaria e ilimitada a todos los socios, por las obligaciones de la sociedad. Su administración puede ser encomendada de forma individual o colectiva. Esto no afecta la responsabilidad, ya que los socios no administradores tienen la potestad de supervigilar la administración de la sociedad en cualquier momento. Debe estar compuesta por al menos dos socios.

f) Sociedad de Economía Mixta (SEM): creadas mediante decreto supremo y registradas en el Registro de Comercio. Son personas jurídicas de derecho privado con participación estatal. La participación accionaria del Estado puede variar según la ley o el decreto que las crea. Su administración está a cargo de un directorio, compuesto por representantes del Estado y de los accionistas privados, sujetas al control y supervisión del primero.

Los extranjeros que requieran ser representantes legales de cualquier sociedad comercial, deben ser residentes en territorio boliviano, ya sea con permanencia temporal o definitiva.

Es posible hacer inversiones a través de otras figuras no societarias, como ser:

- a) **Empresa unipersonal:** constituida por una sola persona natural. Tal persona es responsable ilimitadamente por todas las obligaciones y responsabilidades que se generen en el ejercicio de la actividad económica de la empresa.
- b) **Asociación accidental:** constituida mediante un acuerdo temporal escrito entre las partes, bajo el cual se crean derechos y obligaciones específicas. No genera personalidad jurídica, ni sociedad. Por lo que no existen obligaciones fiscales y contables conjuntas. Los beneficios y pérdidas se asumen conforme el contrato. La responsabilidad frente a terceros es solidaria e ilimitada.
- c) **Joint venture (contrato de riesgo compartido):** unión temporal de empresas o personas, formalizada mediante documento público e inscripción en el Registro de Comercio. Contrato formal y solemne requerido para ciertas actividades reguladas como gas y petróleo. No crea una personalidad jurídica propia, pero sí administración propia, lo cual lleva a una responsabilidad limitada al aporte de las partes.

Por otro lado, los empresarios extranjeros pueden realizar actividades comerciales a partir de contratos comerciales innominados como los contratos de colaboración empresarial, suministro, distribución o franquicia.

El régimen aduanero está regulado por la Ley General de Aduanas y sus reglamentos, así como por los acuerdos internacionales que el país ha firmado en materia de comercio. Entre los principales tipos de régimen aduanero se encuentran la importación de consumo, exportación definitiva, reexportación, tránsito aduanero y admisión temporal. El régimen aduanero boliviano contempla la existencia de zonas francas y depósitos aduaneros, en los que se pueden almacenar mercancías sin el pago de impuestos aduaneros hasta que sean destinadas al consumo o la exportación.





# Régimen Tributario

El sistema tributario está regulado básicamente por el Código Tributario, sus leyes y reglamentos complementarios. Las personas y empresas que realizan actividades económicas están obligadas a pagar impuestos sobre sus ingresos y ganancias, así como sobre las ventas y servicios que ofrecen.

El sistema tributario boliviano está compuesto por dos sistemas, el régimen general y el régimen especial.

De acuerdo con la Ley, son parte del régimen general todas las personas naturales y jurídicas que desarrollan una actividad económica, exceptuando las actividades económicas que pertenecen al régimen especial.

Dentro del régimen general, los contribuyentes se clasifican en PRICOS (Principales Contribuyentes), GRACOS (Grandes Contribuyentes) y RESTO (Resto de contribuyentes).

La clasificación la realiza la administración tributaria (SIN) en base a las resoluciones normativas de directorio (RND), para la categorización de una empresa a uno de estos regímenes, se toma en cuenta la información acumulada de los siguientes parámetros; i). El impuesto determinado; ii) Impuesto pagado (efectivo y valores); iii). Total ventas; iv). Total compras; v). Compras (con destino a la exportación o mercado interno); vi). Valor de las exportaciones y ventas (Exportadores que solicitan la devolución impositiva); vii) importe de remesas al exterior ;viii) Gastos respaldados con facturas (contribuyentes con exención del IUE).

La categorización de los contribuyentes a uno de los regímenes, implica mayor número de obligaciones para con la administración tributaria, como ser el caso de los contribuyentes categorizados como PRICO o GRACO, quienes deberán cumplir con el registro, preparación y presentación de la información del libro de compras y ventas IVA, estados financieros con dictamen de auditoría externa, información tributaria complementaria y otros, en la forma, medio y plazos establecidos por la administración tributaria.

Ahora bien, los contribuyentes clasificados en este régimen son todas las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, incluidas las empresas unipersonales y otros, que realizan actividades económicas como; i). Venta habitual de bienes muebles (Ej. Electrodomésticos, ropa, cemento, vehículos, bebidas alcohólicas y otros), ii). Alquiler de bienes muebles e inmuebles (Ej. Vajilla, disfraces, vehículos, casas, departamentos y otros). iii). Servicios en General (Ej. restaurantes, karaokes, médicos, contadores y otros), iv). Importaciones definitivas.

El régimen especial se encuentra, compuesto por los contribuyentes inscritos en los Regímenes Especiales, los mismos no tributan y no emiten factura, son los siguientes:

- **Régimen Tributario Simplificado (RTS):** Comerciante minorista, vivandero y artesano.
- **Sistema Tributario Integrado (STI):** transporte público urbano de personas o de carga y transporte público interprovincial de personas o de carga
- **Régimen Agropecuario Unificado (RAU).** Personas naturales, cooperativas o sucesiones indivisas que realicen actividades Agrícolas y pecuarias de manera permanente o parcial, productores agrupados en organizaciones de pequeños productores.

Ahora bien, toda persona individual o colectiva que no se encuentre regulada por el régimen especial pertenece al régimen general, los mismos tienen la obligación de emitir factura y de cumplir con las obligaciones tributarias.

Las empresas que operan en Bolivia deben registrarse en el Servicio de Impuestos Nacionales (SIN), obteniendo su Número de Identificación Tributaria (NIT) y presentar declaraciones tributarias periódicas (obligaciones formales), así como llevar una contabilidad adecuada y mantener registros precisos de sus transacciones financieras.

Los principales tributos son los siguientes:

- **Impuesto a la utilidad de las empresas (IUE):** Impuesto a nivel nacional. Se aplica sobre las utilidades resultantes de los estados financieros al cierre de cada gestión anual en base al principio fuente. No determinan la fuente: la nacionalidad de las partes, el domicilio o residencia del titular, ni el lugar o celebración del contrato, la tasa del 25% para empresas bolivianas, con los ajustes respectivos.
- **Impuesto a las utilidades – beneficiario del exterior (IUE-BE).** La normativa boliviana; establece que quienes paguen dividendos de empresas constituidas dentro del territorio nacional a beneficiarios del exterior tienen la obligación tributaria de efectuar la retención de la tasa efectiva del 12,5% del monto remesado, correspondiente al IUE-BE, en calidad de Agentes de Retención, quienes de manera posterior deben efectuar el correspondiente empoce al Servicio de Impuestos Nacionales.
- **Impuesto al Valor Agregado (IVA),** es un impuesto de carácter nacional, y se aplica sobre la venta habitual de bienes muebles situados o colocados en territorio nacional, servicios en general y contratos de obra, importaciones definitivas, alquiler de bienes muebles o inmuebles, arrendamiento financiero de bienes muebles o inmuebles. La tasa general es del 13%, y grava el total de los ingresos obtenidos por el contribuyente, existen exenciones en el caso de venta de libros nacional e importados, transporte internacional de carga terrestre y a las cooperativas mineras, por venta de minerales en la primera fase de comercialización. El pago del impuesto es de carácter mensual.
- **Impuesto a las Transacciones (IT):** se paga a nivel nacional, por la realización de operaciones de comercio, industria, profesión, oficio, negocio, alquiler de bienes, obras y servicios o de cualquier otra actividad (lucrativa o no), cualquiera sea la naturaleza del sujeto que la preste, incluido los actos a título gratuito que supongan la transferencia de dominio de bienes muebles, inmuebles y derechos., con una tasa del 3%, que se aplica sobre el ingreso bruto devengado correspondiente al periodo fiscal.
- **Regimen complementario al impuesto al valor agregado RC-IVA:** grava los ingresos personales con una tasa del 13% sobre los salarios y a cualquier otro tipo de remuneración percibidos a través de servicios personales. Asimismo, aquellas personas que ganen por debajo de 3 salarios mínimos nacionales, no están alcanzados por este impuesto, por lo que, se consideran “ingresos de las personas naturales” los siguientes conceptos; i). Sueldos, salarios, primas, bonos; ii) Viáticos según escala. iii). Alquiler o subalquiler de muebles, derechos y concesiones e inmuebles; iv). Intereses y rendimientos por colocación de capitales; v). Honorarios de síndicos y directores; vi). Anticréticos, y finalmente todo otro ingreso de carácter habitual no sujeto al IUE.

El régimen tributario para extranjeros en Bolivia depende del estatus migratorio del extranjero y del tipo de ingresos que percibe en el país. Los extranjeros que residen en Bolivia y generan ingresos están sujetos a las mismas obligaciones fiscales que los ciudadanos bolivianos, es importante tener en cuenta que Bolivia tiene acuerdos de doble tributación con diferentes países. De igual manera, dentro del sistema de promoción de la inversión extranjera, Bolivia ofrece beneficios fiscales, como exenciones de impuestos por un período de tiempo limitado para ciertos sectores o regiones.





# Régimen Laboral

La Ley General del Trabajo, sus leyes complementarias y reglamentos constituyen la base normativa. Se excluyen de ella a los trabajadores agrícolas, funcionarios y empleados públicos y del ejército, miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, y maestros del área rural y urbana, los cuales tienen normativa específica.

La jornada laboral en Bolivia es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, y 40 para mujeres. Sin embargo, existen excepciones en algunos sectores que pueden trabajar hasta 12 horas diarias, con un máximo de 60 horas semanales. Todos los trabajadores en Bolivia deben estar afiliados a una Caja o Seguro Social (seguridad social a corto plazo) y al Sistema Integral de Pensiones - SIP (seguridad social a largo plazo). A su vez, los trabajadores tienen derecho a un día de descanso remunerado a la semana y 15 días de vacaciones remuneradas al año después de un año de trabajo continuo.

El salario mínimo en Bolivia es fijado anualmente por el gobierno. Desde 2026, el salario mínimo nacional en Bolivia es de 3,300.- bolivianos mensuales (474 dólares americanos).

Asimismo, los trabajadores tienen derecho a una indemnización denominada desahucio por despido injustificado equivalente a tres meses de salario, en caso que el trabajador acepte su retiro, ya que existe estabilidad laboral, salvo casos de despido justificado. Así también, existe la indemnización por años de servicio, correspondiente a un salario por año trabajado. Es reconocido el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y a negociar colectivamente con los empleadores un contrato colectivo de trabajo. Además, existen normas para la huelga y la solución de conflictos laborales.

Salvo el caso de los contratos a plazo fijo, que deben ser escritos y no superiores a 1 año de vigencia (renovables por una vez); los contratos laborales pueden ser verbales, bajo riesgo del cargo de prueba en la cabeza del empleador. En Bolivia, existen diferentes modalidades de contrato de trabajo, las modalidades más comunes son:

1. Contrato por tiempo indefinido: Establece una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, sin una fecha de finalización prevista.
2. Contrato por tiempo determinado: El contrato debe establecer la fecha de inicio y finalización de la relación laboral, que no puede superar los 2 años.
3. Contrato eventual: no puede superar los 90 días.
4. Contrato por obra o servicio específico: debe especificar la obra o servicio a realizar, su duración y las condiciones de pago.
5. Contrato de aprendizaje: debe establecer el plazo de la capacitación, que puede ser de 6 meses a 2 años como máximo, con o sin retribución.

Tomando en consideración los beneficios y contribuciones antes mencionados, la estructura de costos mensuales aproximada para una compañía o empleador que contrata a un trabajador es la siguiente:

1. Salario del trabajador: Pago básico que se le otorga al trabajador por sus servicios y varía según el tipo de trabajo y la experiencia del trabajador.
2. Aportes a la seguridad social: Obligación del empleador de hacer aportes al seguro social en Bolivia, los cuales son el equivalente al 15.71% del salario del trabajador. Este porcentaje se divide en un 10% para el fondo de pensiones y un 5.71% para el seguro de salud.
3. Aportes al seguro de riesgos laborales: El empleador también está obligado a hacer aportes al seguro de riesgos laborales, el cual equivale al 2% del salario del trabajador.
4. Aguinaldo: Beneficio que se le otorga al trabajador equivalente al 12.5% del salario anual del trabajador, es decir un salario adicional al año.
5. Vacaciones: corresponden 15 días hábiles de vacación al año de trabajo cumplido; 20 días entre el quinto y décimo año de trabajo corrido, y 30 días a partir del décimo año de trabajo para adelante. El cómputo de vacaciones no se transfiere de un empleador a otro, y no puede ser acumulado por más de dos años.
6. Doble aguinaldo: Beneficio adicional extraordinario que se le otorga al trabajador, equivalente a un salario adicional al año y se paga en dos cuotas, una en junio y otra en diciembre. Este beneficio se otorga si la economía del país crece más del 4.5% en un año. El año 2018 fue el último que se pagó este emolumento.
7. Seguro de salud complementario: Algunas empresas pueden otorgar un seguro de salud complementario al trabajador, el cual cubre gastos médicos o de vida adicionales a los que cubre el seguro de salud del seguro social.
8. Bono de antigüedad: El bono consiste en una remuneración adicional al salario básico del trabajador y está supeditado al tiempo de trabajo que lo vincula con el empleador.





# Régimen Migratorio

En Bolivia, las calidades migratorias se refieren a tres tipos de permanencia que permiten ingresar y permanecer en el país.

Permanencia definitiva, aplicable a partir de la solicitud expresa del extranjero que ha residido tres años en Bolivia. Permanencia temporal, que permite a los extranjeros residir en Bolivia por un periodo de tiempo limitado, que puede ser renovado entre uno a tres años. Permanencia transitoria, que permite residencia por un período máximo de 180 días.

Existen nueve tipos genéricos de visas para ingresar a Bolivia, mismas que cubren la generalidad de propósitos, incluyendo actividades turísticas, deportivas, culturales o de negocios por un periodo de tiempo limitado. Trabajador migrante, a los extranjeros que ingresan a Bolivia con un contrato de trabajo. Refugiado, a las personas que huyen de su país de origen debido a la persecución por motivos de raza, religión, nacionalidad, opinión política o pertenencia a un grupo social.

Las personas que ingresan a Bolivia procedentes de países miembros del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) pueden hacerlo de manera libre y sin necesidad de visa, en virtud del Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Parte y Asociados del MERCOSUR, obteniendo el derecho a ingresar, permanecer, trabajar y estudiar, siempre que cumplan con requisitos legales, como el pasaporte vigente y no contar con antecedentes penales, entre otros.

Tampoco requieren visa los ciudadanos de Alemania, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, España, Francia, México, Panamá, Perú, Venezuela, entre otros.

Para trabajar en Bolivia, los extranjeros deben obtener una calidad migratoria de "trabajador transitorio" o "trabajador temporal", según corresponda. Para ello, deben presentar ciertos documentos, como el contrato de trabajo, la oferta de trabajo, un certificado de antecedentes penales, entre otros.

En Bolivia, un trabajador migrante andino es aquel trabajador que proviene de uno de los países miembros de la Comunidad Andina (CAN). Tienen derecho a trabajar en Bolivia bajo las mismas condiciones que los trabajadores bolivianos, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos y procedimientos establecidos por las autoridades migratorias y laborales.



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN **BRASIL**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# NELSON WILLIANS ADVOGADOS



**Nació de un sueño grande, sano y ambicioso: ser la firma de abogados corporativos más grande del país.**

Con profesionalismo, compromiso y empatía, en dos décadas, el sueño se hizo realidad. NWADV ahora está presente en todas las capitales brasileñas y tiene representación en varios países. Sin embargo, hay algo más que nos hace únicos: la forma humanizada de atender a las empresas y sus representantes, personas con muchas responsabilidades y grandes problemas por resolver. Fue con esta forma de trabajar que se construyó NWADV.

La confianza de sus clientes siempre los ha impulsado y los sigue impulsando. Con ellos buscan siempre un servicio eficaz, justo y objetivo en la solución de problemas en todas las áreas del derecho.

Conoce más sobre Nelson Willians Advogados. en: <https://nwadv.com.br/es/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Brasil?

## SOCIETÁRIA / CORPORATIVA

### Sociedad Limitada

- Se rige por el Código Civil brasileño (arts. 1.052 y siguientes) y por el Contrato Social de la sociedad, con aplicación supletoria de las normas relativas a las sociedades simples o, cuando así se disponga en el contrato social, de la Ley de Sociedades por Acciones;
- Puede constituirse con uno o más socios;
- El capital social debe ser compatible con la actividad empresarial desarrollada por la sociedad;
- La responsabilidad de los socios se limita al valor de sus cuotas, siempre que el capital social esté íntegramente desembolsado;
- Los socios pueden celebrar un Acuerdo de Socios, que generalmente regula la estructura de gobernanza de la sociedad, establece quórum calificados para la adopción de determinadas decisiones y prevé reglas para la transferencia de cuotas;
- La sociedad es administrada por uno o más administradores, socios o no socios, conforme a lo establecido en el Contrato Social;
- Las decisiones societarias se adoptan en reuniones o asambleas de socios, observando los quórum establecidos por la ley o por el Contrato Social;
- Es posible la distribución desproporcional de utilidades entre los socios, siempre que dicha posibilidad esté prevista en el Contrato Social;
- La legislación permite la exclusión de un socio por justa causa, en los términos previstos en la ley y en el Contrato Social;

- Es recomendable que el Contrato Social o el Acuerdo de Socios establezca criterios para la valoración de la participación de un socio en caso de retiro, incapacidad, fallecimiento o transferencia de cuotas;
- La contabilidad debe observar la legislación contable aplicable, siendo generalmente menos compleja que la exigida para las sociedades anónimas;
- Este tipo societario suele implicar menores costos de mantenimiento y obligaciones formales en comparación con la Sociedad Anónima, ya que normalmente no requiere publicaciones legales;
- Se permiten operaciones societarias como fusión, incorporación y escisión, conforme a la legislación aplicable;
- La sociedad está sujeta a la Ley de Recuperación Judicial y Quiebras.

## **SOCIEDAD ANÓNIMA**

- Se rige por la Ley n° 6.404, de 15 de diciembre de 1976 (Ley de Sociedades por Acciones) y por el Estatuto Social de la compañía;
- Puede constituirse incluso como subsidiaria integral de otra sociedad;
- El capital social está dividido en acciones, que pueden ser ordinarias o preferentes, con diferentes derechos políticos y económicos;
- La responsabilidad de los accionistas se limita al precio de emisión de las acciones suscritas;
- Puede ser una sociedad de capital abierto, cuyas acciones se negocian en bolsa o en mercados organizados, o de capital cerrado;
- Los accionistas pueden celebrar un Acuerdo de Accionistas, que regula la estructura de gobernanza de la compañía, establece quórum calificados para determinadas decisiones y prevé reglas para la circulación de las acciones;
- La administración de la compañía está compuesta por un Directorio (Diretoria), responsable de la gestión ejecutiva, pudiendo también existir un Consejo de Administración, responsable de la orientación estratégica y supervisión de la gestión;
- Puede existir también un Consejo Fiscal, órgano de fiscalización independiente encargado de supervisar la gestión y examinar los estados financieros;
- Las decisiones societarias se adoptan en Asambleas Generales de Accionistas, ordinarias o extraordinarias, conforme a los quórum establecidos por la ley o por el Estatuto Social;



- Al menos una vez al año se debe celebrar la Asamblea General Ordinaria, destinada a examinar las cuentas de la administración, los estados financieros y la distribución de resultados;
- La legislación prevé la distribución de dividendos mínimos obligatorios, salvo disposición diferente en el Estatuto Social o en las hipótesis previstas por la ley;
- Es recomendable que el Acuerdo de Accionistas establezca mecanismos para la valoración de las acciones en caso de ejercicio del derecho de retiro, fallecimiento o transferencia de participaciones;
- La contabilidad debe observar normas contables más rigurosas que las aplicables a las sociedades limitadas;
- En comparación con la Sociedad Limitada, este tipo societario generalmente implica mayores exigencias de gobernanza y formalidades legales, incluyendo publicaciones obligatorias en determinados casos;
- La sociedad puede emitir valores mobiliarios, tales como debentures o papeles comerciales, para la captación de recursos;
- Se permiten operaciones societarias como fusión, incorporación y escisión, conforme a la legislación aplicable;
- La sociedad también está sujeta a la Ley de Recuperación Judicial y Quiebras.





# Régimen Tributario

El objetivo de este material es proporcionar subsidios y aspectos generales legales básicos, en las áreas corporativa, tributaria y laboral, para aquellos que deseen hacer negocios con Brasil. Cabe señalar que los puntos enumerados a continuación son los pilares jurídicos básicos de las materias antes mencionadas, por lo que sigue siendo fundamental el análisis individual de cada posible operación.

## 1. NOCIONES BÁSICAS SOBRE EL RÉGIMEN TRIBUTARIO BRASILEÑO

La regulación legal brasileña divide sus impuestos en 5 tipos, a saber: i) impuestos; ii) tasas; iii) contribuciones sociales; iv) aportes de mejora; v) préstamo forzoso.

Tales impuestos, de acuerdo con la Constitución Federal, se dividen en tres competencias, federal, estatal y municipal, pudiendo las exacciones ser creadas, respectivamente, por la Unión, por los Estados y por los Municipios.

A fin de brindar una visión general del tema, a continuación se distinguirán los principales impuestos exigidos actualmente en Brasil.

a) Impuesto sobre la Renta - Es un impuesto federal, instituido y recaudado por la Unión, a través del cual se gravan las rentas, sean de personas naturales o jurídicas. Dicho impuesto, en el caso de personas jurídicas, es exigido a la tasa del 15%, sin embargo, también se aplicará una tasa adicional del 10% si la ganancia mensual supera los R\$ 20.000,00.

Además, puede ser exigida a través de dos regímenes de tributación, a saber: a) ganancia presunta; b) beneficio real.

La Utilidad Presunta es una forma simplificada de tributación para la determinación de la base de cálculo, mediante la cual la ley asume un porcentaje de utilidad de acuerdo a la actividad empresarial que realicen las empresas contribuyentes. Aplicando este porcentaje de ganancia legalmente presunta sobre la facturación de la empresa, se llega a la base de cálculo que recibirá la incidencia de la tasa del IRPJ.

Por otra parte, bajo el régimen de Utilidad Real, se calcula la utilidad neta del período de cómputo, ajustada por las adiciones, exclusiones o compensaciones prescritas o autorizadas por la ley. El producto de este cálculo generará la base de cálculo para la aplicación de las tarifas.

b) Contribución Social sobre la Renta Neta - La Contribución Social sobre la Renta Neta (CSLL) es un impuesto federal brasileño que grava la renta neta del período base. Por sus características, se exige sólo a las personas jurídicas y sus ingresos son destinados por el Gobierno Federal a financiar la seguridad social. La tasa general es del 9%, sin embargo, puede ser del 15% para instituciones financieras y similares. Por regla general, sigue gran parte de la legislación aplicable al Impuesto sobre la Renta.

c) PIS/COFINS - PIS es la abreviatura de Programa de Integración Social y COFINS significa Contribución para el Financiamiento de la Seguridad Social. Son impuestos federales, que gravan los ingresos brutos de las empresas, cuyas tasas varían según el tipo de actividad de las empresas, y el sistema de cálculo definido por la ley. Como regla general, se podrá exigir el PIS/COFINS de forma acumulativa, régimen en el cual la tasa será del 3,65%, gravada directamente sobre los ingresos brutos de la empresa, sin deducciones. Por otra parte, también podrá exigirse con carácter no acumulativo, en cuyo caso podrán deducirse créditos para evaluar la base de cálculo, que, a su vez, estarán sujetos al gravamen del 9,25%.

d) ICMS - Es un impuesto estatal que grava la circulación de mercancías. En definitiva, el ICMS es el impuesto que grava el valor de la compraventa de bienes, y por ello es el impuesto más relevante sobre gran parte del comercio. Además del movimiento de mercancías, el ICMS también grava algunos servicios excepcionales, como el transporte interestatal e interurbano y los servicios de comunicación. Finalmente, su tipo medio de mercado es del 18%, llegando a un máximo del 30%, en contadas excepciones.

e) ISSQN - El impuesto sobre servicios de cualquier naturaleza es un impuesto municipal que grava las prestaciones de servicios realizadas por empresas y profesionales autónomos. Sus tipos son como mínimo del 2% y como máximo del 5%. Su base de cálculo, por regla general, es el valor de la prestación de los servicios.

A pesar de la existencia de otras exacciones, los impuestos antes mencionados son los más significativos, desde el punto de vista financiero y estratégico, para los empresarios nacionales o extranjeros. Esta breve presentación pretende sólo dar un panorama general de los impuestos más importantes exigidos en Brasil, de tal forma que es indispensable para el análisis de cada operación de inversión, a fin de determinar los matices específicos que prevé la legislación.



## 2. PRINCIPALES ALTERACIONES DE LA REFORMA TRIBUTARIA Y CRONOGRAMA DE EXIGIBILIDAD

En diciembre de 2023 fue promulgada la Enmienda Constitucional n° 132/2023, que instituyó la más profunda reforma del sistema tributario brasileño sobre el consumo desde la Constitución Federal de 1988. Posteriormente, la Ley Complementaria n° 214/2025 reglamentó diversos aspectos operativos del nuevo modelo.

La reforma tiene como objetivo principal simplificar el sistema tributario, reducir litigiosidad y establecer un modelo de tributación sobre el consumo basado en la no acumulatividad plena y en la tributación en el destino.

Las principales alteraciones son las siguientes:

a) Sustitución de tributos actuales por el modelo IVA Dual – Serán sustituidos los siguientes tributos:

- PIS y COFINS (federales);
- ICMS (estatal);
- ISSQN (municipal);
- IPI (con mantenimiento residual en situaciones específicas).



En su lugar, se instituirán:

- CBS (Contribución sobre Bienes y Servicios), de competencia federal;
- IBS (Impuesto sobre Bienes y Servicios), de competencia compartida entre Estados y Municipios;
- Impuesto Selectivo (IS), de competencia federal, aplicable a bienes y servicios considerados perjudiciales a la salud o al medio ambiente.

b) No acumulatividad plena y crédito financiero amplio – El nuevo modelo permitirá el aprovechamiento de créditos financieros amplios sobre prácticamente todas las adquisiciones vinculadas a la actividad económica.

c) Tributación en el destino – El IBS y la CBS serán recaudados en el lugar de consumo del bien o servicio.

d) Extinción progresiva de beneficios fiscales – Los beneficios fiscales actualmente vigentes serán gradualmente reducidos conforme a las reglas de transición constitucionales.

e) Implementación del “split payment” – Se prevé un sistema de recaudación fraccionada del impuesto en el momento de la liquidación financiera de la operación.



## **CRONOGRAMA DE TRANSICIÓN Y EXIGIBILIDAD**

- 2026: Inicio del período de pruebas (“fase de calibración”), con exigencia simbólica de alícuotas reducidas de CBS e IBS.
- 2027: Entrada en vigor efectiva de la CBS y extinción del PIS y COFINS. También se inicia la aplicación del Impuesto Selectivo.
- 2027 a 2028: Reducción progresiva del IPI.
- 2029 a 2032: Período de transición del ICMS y del ISS hacia el IBS.
- 2033: Extinción definitiva del ICMS y del ISS, consolidándose plenamente el modelo IVA Dual (CBS + IBS).





# Régimen Laboral

## CONTRATOS DE TRABAJO - MODALIDADES

### Contrato a plazo indefinido

- Principio de continuidad de las relaciones laborales;
- Efectos específicos de la suspensión e interrupción del contrato, estabilidad laboral e indemnizaciones.
- No tiene fecha de finalización preestablecida;
- Genera el derecho a la indemnización completa en caso de despido sin justa causa;

### Contrato de duración determinada

- Existencia de plazo prefijado de extinción;
- Período máximo de 2 años, con excepciones;
- Por regla general, sólo admite una única renovación siempre que se respete la duración máxima definida por la ley;
- Indemnización (artículos 479 y 480 de la CLT), salvo cláusula que asegure el derecho recíproco a la extinción del contrato de trabajo.
  - Permitido exclusivamente en los casos previstos por la ley (servicios cuya naturaleza o transitoriedad justifique su contratación, actividades empresariales temporales y contratos de prueba);

## Contrato Intermitente

- Prestación discontinua del servicio;
- Alternancia entre periodos de actividad e inactividad.
- Convocatoria según lo requiera el empleador;
- Remuneración proporcional al período efectivamente trabajado, con pago inmediato de las cuotas legales (vacaciones proporcionales + 1/3, 13.º salario proporcional, FGTS [Fondo de Garantía por Desempleo Brasileño] y descanso semanal remunerado).

## Contrato a Prueba

- Tipo específico de contrato a plazo fijo;
- Destinado a evaluación mutua entre las partes;
- Duración máxima de 90 (noventa) días, con una prórroga permitida dentro de este límite.
- Contrato a Tiempo Parcial
- Hasta 30 horas semanales, sin posibilidad de horas extras;
- O hasta 26 horas semanales, con posibilidad de añadir hasta 6 horas suplementarias;
- Remuneración proporcional a las horas contratadas.
- Sistema de Compensación por Jornada Laboral
- Posibilidad de banco de horas por convenio individual o colectivo;
- Horario 12x36, mediante convenio individual escrito o negociación colectiva;
- Remuneración por jornada laboral dentro de los límites legales.
- Contrato de Aprendizaje



- Destinado a jóvenes de entre 14 y 24 años (sin límite de edad para personas con discapacidad);
- Duración fija de hasta 2 (dos) años;
- Requiere inscripción y asistencia a un programa de formación técnico-profesional;
- Las empresas medianas y grandes están sujetas al cumplimiento de los cupos legales.

### **Trabajo Temporal (Ley N.º 6.019/74)**

- Contratación a través de una empresa de trabajo temporal;
- Destinado a cubrir una necesidad temporal de sustitución de personal fijo o una demanda adicional de servicios;
- No crea una relación laboral directa con la empresa cliente, salvo en caso de fraude.
- Prestadores de Servicios - Persona Jurídica
- Se permite la contratación de una persona jurídica para la prestación de servicios;
- Deben estar ausentes los requisitos que caracterizan una relación laboral (subordinación, servicio personal, regularidad y remuneración);



## SALARIO Y REMUNERACIÓN

### REMUNERACIÓN = SALARIO + VENTAJAS ADQUIRIDAS EN EL CONTRATO

#### Características

- Irreductibilidad: el salario no puede reducirse, a menos que se disponga lo contrario en un convenio colectivo o acuerdo
- Inalterabilidad nociva - forma y modo de pago
- Inembargabilidad, excepto, excepciones
- Intangibilidad - Prohibición de descuentos por parte del empleador, excepto, cuando resulten en anticipos, disposiciones legales, convenios o convenios colectivos
- Irrenunciabilidad (artículo 9 CLT)
- Las bonificaciones y asignaciones no podrán incluirse en la remuneración, siempre que se cumplan los requisitos legales.
- La remuneración deberá ajustarse al salario mínimo nacional o al salario mínimo establecido por convenio colectivo.
- Los convenios y convenciones colectivas podrán establecer beneficios adicionales obligatorios.



## Formas de Ajuste Salarial en la Contratación

- A tiempo
- por producción
- Por tarea – unidad de tiempo y producción

## Medios de pago

- En dinero
- Por cheque o moneda
- En utilidades (in natura) – limitada al 70% (art. 82 CLT)

El pago de salarios no debe estipularse por un período superior a 1 (un) mes, excepto en lo que se refiere a comisiones, porcentajes y gratificaciones.

## Adiciones legales

Lo siguiente puede aplicarse a la remuneración, según corresponda:

- Pago de horas extras (mínimo del 50%);
- Diferencial por turno de noche;
- Subsidio por trabajo peligroso;
- Subsidio por trabajo peligroso;
- Subsidio por traslado (mínimo del 25%, cuando corresponda).
- Contribuciones Laborales y de Seguridad Social



- Lo siguiente puede aplicarse a la remuneración, según corresponda:
  - FGTS (8%);
  - Contribuciones a la seguridad social;
  - Retención en la fuente;
  - Contribuciones a terceros (Sistema "S", cuando corresponda).

### Teletrabajo/ Home-Office

- Regulado por los artículos 75-A a 75-E de la CLT (Consolidación de las Leyes del Trabajo);
- Debe estar expresamente estipulado en el contrato de trabajo o en su adenda;
- Puede o no implicar el control de la jornada laboral, con impacto en las horas extras;
- El contrato debe contemplar la responsabilidad del equipo y el reembolso de gastos;
- El regreso al trabajo presencial puede determinarse mediante una modificación contractual formal.
- Los servicios públicos proporcionados para facilitar el teletrabajo no están incluidos en la remuneración.
- Permitidos para aprendices y becarios, sujetos a disposiciones legales específicas.
- Se aplican las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

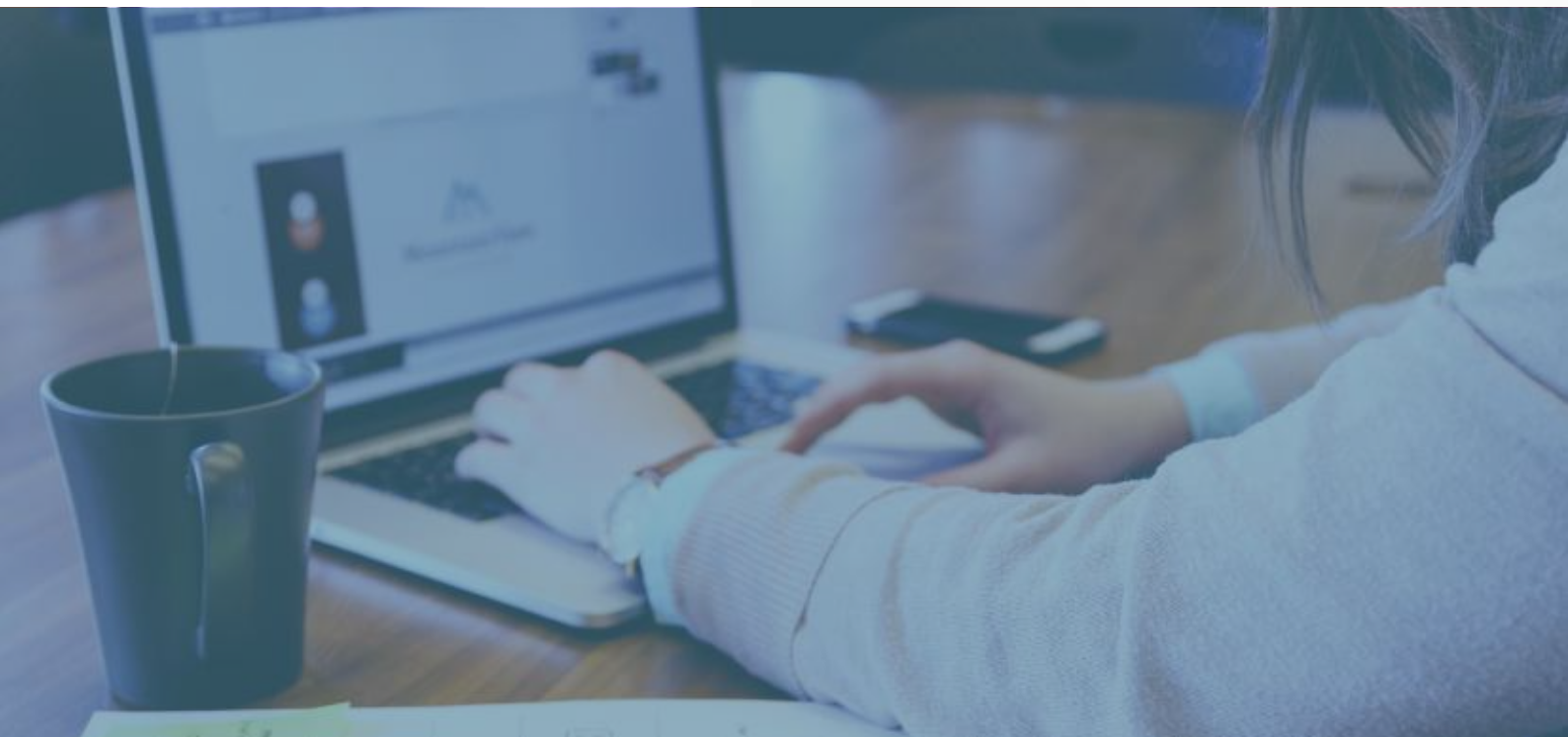
### Seguridad Y Salud En El Trabajo

- Las normas reguladoras establecen requisitos técnicos obligatorios según la actividad económica y el nivel de riesgo de la empresa.
- Elaboración y mantenimiento de documentos técnicos e informes específicos, cuando corresponda.
- Suministro de Equipo de Protección Individual (EPP) adecuado, exigiendo su uso y reemplazo cuando sea necesario.
- Capacitación periódica en seguridad, según la actividad realizada.
- Establecimiento de un Comité Interno de Prevención de Accidentes (CIPA), según el tamaño y el nivel de riesgo de la empresa.



## Documentos Requeridos – Seguridad Y Salud En El Trabajo

- Programa de Gestión de Riesgos (PGR), según la NR 01.
- Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO), según la NR 07;
- Certificados de Salud Ocupacional (ASO), relativos a exámenes pre-empleo, periódicos, de reincorporación al trabajo, de cambio de puesto y de despido;
- Informe Técnico sobre Condiciones Ambientales de Trabajo (LTCAT), para fines de seguridad social;
- Perfil Profesional de la Seguridad Social (PPP), cuando corresponda;
- Informe de Peligrosidad e Informe de Peligrosidad, cuando exista exposición a agentes de riesgo;• Análisis Ergonómico del Trabajo (AET), cuando lo exija la NR 17;• Orden de Trabajo sobre Seguridad y Salud Ocupacional, con acuse de recibo del empleado;
- Registros de entrega y control de Equipos de Protección Individual (EPP);
- Registros de capacitación obligatoria, según la actividad realizada y la NR (Norma Reguladora) aplicable;
- Actas y documentos de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), cuando corresponda;
- Comunicación de Accidente de Trabajo (CAT), en caso de accidente o enfermedad profesional;
- Inventario de Riesgos Laborales y Plan de Acción, parte del PGR (Programa de Gestión de Riesgos);
- Registro de inspecciones y mantenimiento de maquinaria y equipo, cuando corresponda;
- Documentación relativa al cumplimiento de las Normas de Requisito (NR) específicas de la actividad desempeñada (p. ej., trabajos en altura, espacios confinados, electricidad, entre otras).



## Rescisión Del Contrato E Indemnización

### a) Rescisión sin justa causa (iniciativa del empleador)

- Plazo de preaviso (trabajado o compensado);
- Saldo salarial;
- Vacaciones acumuladas y proporcionales más 1/3;
- Decimotercer salario proporcional;
- Multa del 40% sobre los depósitos del FGTS;
- Liberación del FGTS y derecho al seguro de desempleo.
- Pago de la indemnización por despido dentro del plazo legal (hasta 10 días desde la terminación del contrato).

### b) Renuncia (iniciativa del empleado)

- Plazo de preaviso (con posibilidad de deducción);
- Saldo salarial;
- Vacaciones acumuladas y proporcionales más 1/3;
- Salario proporcional decimotercero;
- Sin multa del 40% del FGTS;
- Sin derecho al seguro de desempleo.

### c) Despido por justa causa

- Aplicable en los casos de faltas graves previstas en el artículo 482 de la CLT;
- Pago únicamente del saldo salarial y vacaciones acumuladas más 1/3;
- Sin preaviso, salario proporcional decimotercero, multa del FGTS ni seguro de desempleo;
- Requiere falta grave debidamente demostrada.



d) Despido por acuerdo (Artículo 484-A de la CLT)

- Preaviso y multa del FGTS a la mitad de la tasa;
- Posibilidad de retirar hasta el 80% del FGTS;
- Sin derecho al seguro de desempleo.

e) Terminación de un contrato a plazo fijo

- Pago del salario adeudado;
- Pago de vacaciones proporcional más 1/3;
- Salario proporcional del decimotercer mes;
- Retirada del FGTS (sin la multa del 40%);
- La terminación anticipada puede generar una indemnización específica (Artículos 479 y 480 de la CLT).

### **Clasificación Sindical Y Negociación Colectiva**

- Definida por la actividad predominante del empleador; Los empleados pertenecientes a categorías diferenciadas pueden tener su propia clasificación sindical;
- Los convenios y acuerdos colectivos pueden establecer salarios mínimos, beneficios y normas específicas;
- La negociación colectiva puede prevalecer sobre la legislación en las materias expresamente autorizadas;
- Las contribuciones de asistencia o negociación dependen



- Disposiciones sobre convenios colectivos y respeto del derecho de oposición.

### **Protección De Datos – Aspectos Laborales (LGPD)**

- El tratamiento de los datos personales de los empleados debe cumplir con la Ley n.º 13.709/2018.
- Se requiere una base legal para la recopilación, el almacenamiento y el tratamiento de datos.
- Los datos sensibles (como la información sanitaria o biométrica) requieren mayor precaución.
- El empleador debe adoptar medidas técnicas y administrativas de seguridad.
- El incumplimiento puede dar lugar a responsabilidades administrativas, civiles y reputacionales.
- Se recomienda la adopción de políticas internas de protección de datos e instrumentos para garantizar la sensibilización y la confidencialidad.

### **Garantías Constitucionales**

- Relación de trabajo protegida contra el despido arbitrario o improcedente, en los términos de una ley complementaria, que preverá la indemnización compensatoria, entre otros derechos.



- Seguro de desempleo, en caso de desempleo involuntario.
- Fondo de Garantía de Antigüedad (FGTS).
- Salario mínimo, fijado por ley, unificado a nivel nacional.
- Irreductibilidad del salario, salvo lo dispuesto en convenio o convenio colectivo.
- Garantía salarial, nunca inferior al mínimo, para quienes perciban retribución variable.
- Decimotercer salario basado en compensación total o monto de retiro.
- Pagar el trabajo nocturno más alto que el diurno.
- Protección del salario conforme a la ley, siendo constitutiva de delito la retención dolosa.
- Participación en beneficios, o resultados, no relacionados con la remuneración.
- Asignación familiar pagada por cuenta del dependiente del trabajador de bajos ingresos en los términos de la ley.
- Duración del trabajo normal que no exceda de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales, con opción de compensación de horas y reducción de jornada, mediante convenio o convenio colectivo.
- Jornada de seis horas para el trabajo realizado en turnos ininterrumpidos, salvo negociación colectiva.
- Descanso semanal retribuido, preferentemente los domingos.
- Remuneración por servicios extraordinarios al menos un cincuenta por ciento superior a la normal.
- Tomo vacaciones anuales pagadas por lo menos un tercio más que mi salario normal.
- Licencia de maternidad, sin perjuicio de empleo y salario, con una duración de ciento veinte días.
- Licencia de paternidad, en los términos que establezca la ley.



- Preaviso proporcional al tiempo de servicio, por lo menos de treinta días, en los términos de la ley.
- Remuneración adicional por actividades penosas, insalubres o peligrosas, en los términos de la ley.
- Jubilación.
- Reconocimiento de convenios y convenios colectivos de trabajo.
- Seguro contra accidentes de trabajo, a cargo del empleador, sin excluir la indemnización a que esté obligado éste, cuando incurra en dolo o negligencia.
- Acción, respecto de los créditos derivados de relaciones de trabajo, con prescripción de cinco años para los trabajadores urbanos y rurales, hasta el límite de dos años después de la extinción del contrato de trabajo.
- Se prohíben los cambios contractuales perjudiciales, salvo con el acuerdo del empleado o por necesidad empresarial demostrada.
- Igualdad de derechos entre trabajadores con contrato indefinido y trabajadores eventuales.
- Protección del mercado laboral femenino mediante incentivos específicos previstos por la ley.
- Reducción de los riesgos inherentes al trabajo mediante normas de salud, higiene y seguridad.
- Remuneración adicional por actividades insalubres, peligrosas o arduas, según lo dispuesto por la ley.
- Asistencia gratuita a niños y dependientes desde el nacimiento hasta los 5 (cinco) años en guarderías y centros preescolares, cuando así lo prevean los convenios colectivos o la legislación específica.



- Reconocimiento de los convenios colectivos y convenciones.
- Prohibición de diferencias salariales, de funciones y de criterios de admisión por razón de sexo, edad, color o estado civil.
- Prohibición de la discriminación salarial y de criterios de admisión para trabajadores con discapacidad.
- Prohibición de la distinción entre trabajo manual, técnico e intelectual, o entre profesionales.
- Seguro contra accidentes laborales, a cargo del empleador, sin excluir la indemnización a la que esté obligado en caso de dolo o negligencia (puede detallarse en materia de responsabilidad civil);
- Acción respecto a los créditos derivados de las relaciones laborales, con el plazo de prescripción ya indicado (puede mantenerse como conclusión de la lista);
- Prohibición del trabajo nocturno, peligroso o insalubre para menores de 18 años y de cualquier trabajo para menores de 16 años, excepto como aprendices, a partir de los 14 años;
- Estabilidad laboral temporal, constitucional y legal (mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, miembros de la CIPA [Comisión Interna de Prevención de Accidentes], trabajadores lesionados, entre otros), que funciona como limitaciones prácticas al despido arbitrario.





# Régimen Migratorio

## I. Régimen Inmigratorio

La Ley 13.445/17, el Decreto 9.199/17 y la “Consolidação das Leis Trabalhistas” determinan el estatus inmigratorio y laboral de los ciudadanos extranjeros en Brasil que son analizados por la “Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho”. Bajo la Ley 13.445/17 y el Decreto 9.199/17, es ilegal que un empleador emplee a un empleado sin una autorización de lo “Ministério da Justiça” brasileño. Trabajadores brasileños tienen prioridad para emplearse en el territorio nacional, así las empresas necesitan justificar la contratación de un empleado extranjero. Extranjeros residentes en el país por más de 10 años y portugueses tienen un estatus de igualdad a los trabajadores brasileños.

Las maneras más comunes para poder hacer negocios o trabajar en Brasil son las autorizaciones de residencia y visados de trabajo para extranjeros con o sin vínculo laboral, pero hay varias otras formas que pudieran aplicar a un caso en particular. Cada caso y cliente es diferente y requiere un análisis profundo del cliente y los objetivos/planes que el cliente tenga en Brasil para poder desarrollar un plan migratorio (e impositivo) eficiente y viable.

### VISTO RN1 y RN2

Los “Vistos RN1 y RN2” son destinados a los trabajadores extranjeros con vínculo laboral común. En ese caso, es necesario que el trabajador compruebe sus calificaciones académicas y experiencia laboral que justifiquen su contratación. No hay un límite de años en que una persona puede tener esta clasificación de visado. Adicionalmente, el cónyuge de un extranjero con visado de trabajo en Brasil podrá solicitar un visado de “reunião familiar” y, caso autorizado, también tendrá autorización de trabajo que permitirá que trabaje por su cuenta o con cualquier empresa, no hay restricciones. Hijos menores de 21 años son considerados dependientes y también pueden ser incluidos en el proceso.

### VISTO RN 3

El “Visto RN3” es destinado a los profesionales técnicos que tengan un contrato de trabajo originado de un acuerdo o convenio de cooperación técnica realizados entre una empresa brasileña y una empresa extranjera. Es necesario haber una relación corporativa “calificante” entre la empresa extranjera y la empresa brasileña.

#### **VISTO RN 4**

El “Visto RN4” es destinado para inmigrantes calificados, pero sin vínculo laboral que desean hacer una transferencia de tecnología a lo estado brasileño originados de un acuerdo o convenio de cooperación técnica realizados entre el gobierno brasileño y una empresa o país extranjero.

#### **VISTO RN 5**

El “Visto RN5” es destinado a trabajadores marítimos sin vínculo laboral en Brasil que estén trabajando en embarcaciones y cruceros marítimos en la costa brasileña.

#### **VISTO RN 11**

El “Visto RN11” es destinado para inmigrantes administradores, directores y gerentes con poderes de representación de grupo o conglomerado económico que realice investimento externo en empresas establecidas en lo país, con potencial de generación de empleos y renda.

#### **VISTO RN 13**

El “Visto RN13” es destinado para inmigrantes que deseen con recursos propios y de origen externa, realizar investimentos empresas en Brasil, en un proyecto con potencial para generación de empleos y renda en lo país.

Es necesario la comprobación de investimentos en valor igual o superior a R\$ 500.000,00 mediante a elaboración de un Plan de Investimento y Negocios.

#### **VISTO RN 19**

El “Visto RN19” es destinado a trabajadores de empresas extranjeras (sin vínculo con empresas brasileñas) que vengan a Brasil para hacer entrenamientos profesionales en empresas brasileñas de lo mismo grupo económico de la empresa extranjera.

#### **VISTO RN 20**

El “Visto RN20” es destinado a científicos, pesquisadores, profesores que deseen realizar pesquisas o programas de extensión académica en Brasil.



5



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN CHILE



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# LMA | LAGOS MACLEAN ABOGADO



Reúne abogados de comprobada experiencia profesional en permanente actualización y perfeccionamiento, que desarrollan su trabajo en forma colaborativa, interactiva y polivalente.

Es un estudio de tamaño medio que desarrolla creativamente su trabajo, actuando en forma asertiva y flexible frente a las necesidades del cliente. Nuestros equipos combinan la experiencia, eficacia y energía de nuestros abogados.

Asesoramos y prestamos servicios de carácter corporativo e integral a compañías industriales y comerciales, entre otros en las áreas de la construcción, inmobiliaria, retail, financiera, telecomunicaciones, tecnologías de la información, energía, educación, seguros y minería.

Conoce más sobre Lagos Maclean Abogados - LMA en: <https://lmabogados.cl/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Chile?

Chile cuenta con un marco jurídico que garantiza la libertad de emprendimiento y el desarrollo de actividades económicas, salvo en aquellas materias especialmente reguladas, tales como servicios bancarios, compañías de seguros y administradoras de fondos, entre otras.

En términos generales, no existen restricciones a la participación de inversionistas extranjeros en la constitución y propiedad de sociedades en el país, lo que ha consolidado a Chile como una jurisdicción abierta y competitiva para la inversión.

## 1. RÉGIMEN SOCIETARIO.

El ordenamiento jurídico chileno contempla diversas formas societarias que permiten estructurar actividades económicas conforme a la naturaleza del negocio, el número de inversionistas y el nivel de flexibilidad requerido.

- a) Sociedad Anónima ("S.A."): Es una sociedad de capital que puede ser abierta, especial o cerrada. Requiere un mínimo de 2 accionistas. Su administración está a cargo de un Directorio, el que no puede tener menos de tres miembros en las S.A. Cerradas ni menos de cinco miembros en el caso de las S.A. abiertas. El capital social está dividido en acciones nominativas de igual valor, salvo que se establezcan distintas series, en cuyo caso las acciones de una misma serie deberán tener igual valor y derechos. Las acciones pueden ser libremente transmisibles, sin perjuicio de que los accionistas puedan pactar entre sí cláusulas de restricción a su libre transferencia en los términos permitidos por la normativa aplicable. El capital inicial debe quedar íntegramente pagado dentro de tres años a partir de la fecha de constitución. La responsabilidad de los accionistas se limita al monto que se haya comprometido pagar sus acciones.
- b) Sociedad por Acciones ("SpA"): Es una sociedad de capital que se caracteriza por ser el tipo social que mayor flexibilidad admite en su regulación. Puede ser constituida y existir válidamente con un solo accionista, ya sea persona natural o jurídica. Su administración está entregada a la autonomía de los accionistas, quienes pueden establecer en los estatutos que la sociedad sea administrada por un Directorio, por uno o más administradores, por un Gerente General, entre otras alternativas. Al igual que en la S.A., las acciones pueden ser libremente transmisibles, salvo que se pacte una restricción a su transferencia, la que puede constar directamente en sus estatutos sociales. El capital inicial debe quedar pagado dentro del plazo que indiquen sus

c) Sociedad de Responsabilidad Limitada (“SRL”): Es una sociedad de personas, que requiere un mínimo de 2 socios y tiene un máximo de 50. Su razón social debe contener el nombre de uno o más socios o una referencia al objeto de la sociedad, incorporando la expresión “Limitada” o su abreviatura. Los socios participan en el capital social en proporción a sus derechos sociales, los cuales solo pueden cederse con el acuerdo unánime de todos los socios. Asimismo, toda modificación de los estatutos requiere el consentimiento unánime de ellos. La responsabilidad de los socios se limita al monto de sus aportes.

d) Agencia en Chile: No constituye una entidad jurídica autónoma, sino una sucursal de una persona jurídica extranjera o empresa matriz. Para su establecimiento se requiere que ciertos antecedentes corporativos de la empresa extranjera, debidamente apostillados y traducidos al español cuando corresponda, sean registrados ante un Notario Público, junto con la designación de un agente o representante con facultades suficientes para actuar en Chile. La entidad extranjera es responsable de las actividades y negocios que realice la agencia, sin que dicha responsabilidad se limite a los activos ubicados en Chile.

Con el objeto de promover y atraer el ingreso de capitales e inversiones, Chile cuenta con un marco jurídico específico para la inversión extranjera directa en el país, que contempla la creación de una Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera (Ley N° 20.848). Se entiende por inversión extranjera directa, la transferencia al país de capitales o activos de propiedad de un inversionista extranjero o bajo su control, por un monto igual o superior a USD 5.000.000 o su equivalente en otras monedas, lo que permite acceder a los derechos y garantías establecidos por la normativa vigente. La inversión puede materializarse mediante moneda extranjera de libre convertibilidad, bienes físicos en cualquiera de sus formas, reinversión de utilidades, capitalización de créditos, tecnología susceptible de ser capitalizada, o créditos asociados a la inversión extranjera proveniente de empresas relacionadas.





# RÉGIMEN TRIBUTARIO

El sistema tributario chileno contempla un conjunto de impuestos que gravan las rentas, el consumo y determinadas actividades económicas. A continuación, se describen los principales tributos aplicables a inversionistas y empresas que desarrollen actividades en el país:

a) **Impuesto a la Renta:** En Chile, el concepto de renta es amplio e incluye todo tipo de ganancias, utilidades, y cualquier incremento patrimonial generado durante el año tributario. Como regla general, los contribuyentes domiciliados o residentes en Chile están sujetos a impuestos por rentas de fuente mundial, mientras que las personas sin domicilio ni residencia en el país tributan únicamente por sus rentas de fuente chilena. Como excepción, los extranjeros que establezcan su domicilio o residencia en Chile tributan exclusivamente por sus rentas de fuente chilena durante los primeros tres años, plazo que puede ser prorrogado en casos calificados. El sistema del Impuesto a la Renta se estructura sobre la base de impuestos de categoría y de impuestos finales. En términos generales, los impuestos de categoría operan como créditos contra los impuestos finales que afecten a los contribuyentes. En el caso del Impuesto de Primera Categoría, el monto pagado por la empresa puede imputarse total o parcialmente, según el régimen tributario aplicable, contra los impuestos finales que afecten a sus propietarios, socios o accionistas. Por su parte, el Impuesto Único de Segunda Categoría constituye un crédito íntegro contra el Impuesto Global Complementario que corresponda a la persona natural.

i) **Impuestos de Categorías:**

(1) **Impuesto de Primera Categoría:** Es el impuesto que grava las rentas empresariales provenientes de actividades que involucren capital, tales como la industria, el comercio, la minería y la explotación de bienes raíces, entre otras. Actualmente existen distintos regímenes de tributación, siendo el régimen general aplicable a la mayoría de las empresas, con una tasa del 27%, y el régimen Pro Pyme General, con una tasa del 12,5%, aplicable a contribuyentes que cumplan determinados requisitos de ingresos.

(2) **Impuesto Único de Segunda Categoría:** Es un impuesto mensual, de tasa progresiva, que grava las rentas provenientes de servicios personales prestados bajo relación de dependencia. Su tasa se aplica conforme a una escala progresiva, que actualmente va desde 0% hasta un 40%, dependiendo del nivel de renta mensual del trabajador.

ii) Impuestos Finales:

(1) Impuesto Global Complementario: Es un impuesto personal, global y progresivo que se determina y paga anualmente sobre la renta global percibida o devengada por personas naturales domiciliadas o residentes en Chile. Su tasa se aplica conforme a una escala progresiva cuya tasa marginal máxima alcanza actualmente el 40%.

(2) Impuesto Adicional: Es un impuesto de retención, aplicable a las rentas de fuente chilena obtenidas por personas sin domicilio ni residencia en Chile. La tasa general del impuesto es de un 35%, sin perjuicio de tasas reducidas o exenciones aplicables conforme a la normativa interna o a los convenios internacionales vigentes para evitar la doble imposición.

b) Impuesto al Valor Agregado (IVA): Es un impuesto indirecto que grava, con una tasa general del 19%, la venta de bienes corporales muebles e inmuebles, así como la prestación de servicios, y otros hechos gravados especiales. Actualmente, la regla general es que toda prestación de servicios remunerada se encuentra afecta a IVA, salvo que exista una exención expresa. El impuesto se determina sobre el valor de la operación.

c) Patente Comercial Municipal: El ejercicio de una actividad comercial o industrial se encuentra afecto al pago de una patente municipal anual en la comuna donde se desarrolla dicha actividad. La patente se determina aplicando una tasa que fluctúa entre 0,25% y 0,5% sobre el capital propio tributario de la empresa, con un mínimo anual de 1 UTM (equivalente aproximadamente a USD 70) y un tope máximo de 8.000 UTM (equivalente aproximadamente a USD 550.000), conforme a valores referenciales vigentes.

d) Convenios para evitar la doble imposición: Chile ha celebrado Convenios con diversos Estados, los cuales están basados en el modelo de la OCDE y establecen reglas para evitar la doble tributación internacional y otorgar mayor certeza jurídica a las operaciones transfronterizas. Estos convenios regulan, entre otras materias, la asignación de potestades tributarias entre los Estados contratantes y la aplicación de tasas reducidas o exenciones respecto de determinados pagos al exterior, tales como dividendos, intereses y regalías.

e) Impuesto Territorial: Es un impuesto que grava la propiedad de bienes raíces ubicados en Chile y se determina sobre la base del avalúo fiscal del inmueble fijado por la autoridad competente. Se paga en cuotas trimestrales y su monto varía según el destino y valorización del bien raíz. En el caso de inmuebles destinados a actividades comerciales o industriales, la carga puede resultar significativa dependiendo del avalúo fiscal y la ubicación del inmueble, siendo un factor relevante para considerar en proyectos inmobiliarios o industriales.





# RÉGIMEN LABORAL

En Chile, el contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, obligándose este último a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, quien paga por estos servicios una remuneración determinada. La prestación de servicios bajo estas condiciones hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Se puede contratar libremente los servicios de personas mayores de 18 años. Excepcionalmente, los mayores de 15 y menores de 18 años pueden trabajar cumpliendo los requisitos y autorizaciones establecidos en la normativa vigente.

- **Estipulaciones del Contrato:** El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: la posición del empleado y una descripción del trabajo, las condiciones de pago, la duración y distribución de la jornada laboral, el lugar de trabajo y la duración del contrato. El contrato puede celebrarse a plazo fijo, a plazo indefinido o por obra o faena determinada.
- **Trabajadores extranjeros:** La normativa vigente establece que, al menos el 85% de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena. Se exceptúa el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores. Para computar dicha proporción, se considerará como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.
- **Jornada Laboral y Vacaciones:** La jornada de trabajo ordinaria se encuentra actualmente en un proceso de reducción progresiva. En la actualidad, el límite general es de 44 horas semanales, distribuidas en no menos de cinco ni más de seis días a la semana. A partir de abril de 2026, este límite se reducirá a 42 horas semanales, con el objetivo de alcanzar un máximo de 40 horas semanales en abril de 2028. La jornada normal diaria de trabajo no excederá de 10 horas. Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, pagado íntegramente, y que no puede compensarse con dinero. Los trabajadores que presten servicios en la XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles. Las trabajadoras tienen derecho a 6 semanas de licencia prenatal y 12 semanas licencia postnatal, con sueldo completo; asimismo, se tiene un descanso postnatal parental que puede ser utilizado por la madre o el padre, cumpliéndose con los requisitos legales. Este pago se hace por y a cuenta del sistema de Seguridad Social y no por el empleador. Además, las mujeres no pueden ser despedidas durante el embarazo y por un período de 1 año a partir de la finalización del período postnatal, excepto si se cuenta con la autorización previa de un tribunal laboral.

- **Salario mínimo:** El ingreso mínimo mensual asciende a \$539.000 CLP, equivalente aproximadamente a USD 567.
- **Sindicatos:** El Código del Trabajo reconoce la autonomía de los sindicatos y el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y a negociar colectivamente. Los sindicatos tienen como finalidad principal representar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, velar por el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social y promover mejores condiciones de trabajo. Los trabajadores son libres de afiliarse o no a un sindicato. Según la ley, puede existir más de un sindicato en cada empresa.
- **Seguridad Social:** Los empleadores son los responsables de retener y enterar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores. Estas comprenden un 7% destinado a salud, un 10% para pensiones, más una comisión de acuerdo con la AFP del afiliado, y un 0,6% por seguro de cesantía, todos de cargo del trabajador. Además, el empleador debe cotizar un 1,54% por el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS), un 2,4% por seguro de cesantía y un rango de 0,95% a 3,4% por concepto de seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, según el nivel de riesgo de la actividad. Además, desde 2025 se ha iniciado un incremento gradual del aporte patronal al sistema de pensiones, que en 2026 se sitúa en un 1% adicional, con aumentos progresivos previstos para los próximos años. Esta evolución refuerza la sostenibilidad del sistema sin alterar las cargas actuales del trabajador, permitiendo a las empresas planificar sus costes laborales con anticipación y certeza.

Excepción para Empleados Extranjeros (Gestión de Patrimonio): Determinados trabajadores extranjeros pueden eximirse de cotizar al sistema previsional chileno cuando cumplan los siguientes requisitos: (i) Que sean profesionales o técnicos; (ii) Se encuentren afiliados a una administradora de fondos de pensiones en el extranjero; (iii) que el contrato de trabajo contemple expresamente su afiliación a dicho régimen.

- **Prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo:** La normativa vigente establece que las empresas deben contar con un Protocolo de Prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Este protocolo debe contemplar medidas preventivas, canales formales de denuncia, procedimientos de investigación interna que garanticen la imparcialidad y confidencialidad, así como mecanismos de protección para las personas involucradas. En este marco, se fomenta que los empleadores adopten políticas y prácticas que promuevan entornos laborales seguros y respetuosos, alineados con los estándares internacionales de bienestar y responsabilidad corporativa.
- **Término del Contrato e Indemnizaciones:** El contrato de trabajo puede finalizar por diversas causales legales. En los casos más habituales, como el despido por necesidades de la empresa, el trabajador tiene derecho a una indemnización por años de servicio, equivalente a una remuneración mensual por cada año trabajado y fracción superior a seis meses, con un tope de once años. La legislación contempla además mecanismos de protección para el trabajador en situaciones excepcionales, como el despido sin causa justificada, los cuales pueden dar lugar a compensaciones adicionales conforme a lo establecido en el Código del Trabajo.



# RÉGIMEN MIGRATORIO

En Chile, el régimen migratorio se encuentra regulado por la Ley de Migración y Extranjería, vigente desde 2021, la cual establece los derechos y obligaciones de los extranjeros que ingresan y permanecen en el país, promoviendo una migración segura, ordenada y regular. La ley establece diversas categorías migratorias a las que pueden optar los extranjeros, entre ellos:

- Permiso de Permanencia Transitoria;
- Permiso de Residencia Temporal;
- Permiso de Residencia Definitiva.

El ingreso al país bajo permanencia transitoria está sujeto a requisitos diferenciados según la nacionalidad del solicitante y, en algunos casos, puede requerirse visa consular previa por razones de interés nacional o reciprocidad. Este permiso, por regla general, no habilita para realizar actividades remuneradas, salvo excepciones expresamente previstas.

En cambio, los titulares de residencia temporal pueden desarrollar actividades remuneradas en Chile conforme a las condiciones establecidas en su respectivo permiso. Esta categoría incluye múltiples subcategorías, entre ellas, aquellas orientadas a inversionistas, ejecutivos y trabajadores calificados, lo que facilita la implementación de proyectos empresariales, la atracción de talento internacional y la movilidad de personal clave en sectores estratégicos.

Asimismo, la legislación contempla mecanismos de control y regularización migratoria, lo que otorga seguridad jurídica tanto a los trabajadores extranjeros como a las empresas que los contratan. Este enfoque integral convierte al régimen migratorio chileno en una herramienta eficaz para apoyar la inversión extranjera y el desarrollo de capital humano especializado.

6



# GUÍA LEGAL PARA **HACER NEGOCIOS** EN **CHINA**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# DEZAN SHIRA & ASSOCIATES



Empresa de servicios profesionales multidisciplinaria y panasiática que ofrece a sus clientes los servicios corporativos, profesionales y tecnológicos esenciales para desenvolverse en los complejos entornos normativos de Asia.

Ayudamos a empresas multinacionales en todos los aspectos relacionados con el establecimiento, mantenimiento y crecimiento de sus negocios en la región.

Fundada en 1992, Dezan Shira & Associates se encuentra en su cuarta década en 15 países en toda Asia.

Conoce más sobre Dezan Shira & Associates en: <https://www.dezshira.com/>.



**DEZAN SHIRA & ASSOCIATES**  
Your Partner for Growth in Asia



# ¿Cómo hacer negocios en China?

## Elegir una estructura empresarial

A la hora de establecer un negocio en China, los inversores extranjeros pueden elegir entre varios tipos de entidad, cada uno con características, requisitos de establecimiento y ámbitos operativos únicos. Las principales opciones son la Oficina de Representación (RO), la Empresa de Propiedad Totalmente Extranjera (WFOE), la Empresa Comercial con Inversión Extranjera (FICE), la Empresa Conjunta (JV) y la Sociedad con Inversión Extranjera (FIP). Otras opciones de entrada al mercado incluyen las fusiones y adquisiciones (M&A) y las estructuras de entidad de interés variable (VIE), en particular en sectores sujetos a restricciones a la inversión extranjera.

Una Oficina de Representación es la más fácil de crear, pero se limita a actividades sin ánimo de lucro, como estudios de mercado y enlace. Las Oficinas de Representación no pueden contratar directamente a empleados chinos y deben recurrir a una agencia autorizada de envío de mano de obra para el personal local; sin embargo, pueden emplear directamente hasta cuatro empleados extranjeros como representantes. Aunque no se requiere capital registrado, una RO tarda al menos dos meses en establecerse y está sujeta a impuestos en función de sus gastos.

La Empresa de Propiedad Totalmente Extranjera (WFOE) es una opción popular entre los inversores extranjeros que buscan el control total de sus operaciones en China. Como sociedad de responsabilidad limitada, una WFOE puede obtener beneficios, emitir facturas y contratar directamente a personal local. Ofrece mayor autonomía y protección de la propiedad intelectual que una empresa conjunta. El proceso de constitución es más complejo, de dos a nueve meses, y aunque no se exige un capital mínimo, la cantidad debe basarse en las necesidades operativas.

La constitución de una WFOE está sujeta a las Listas Negativas nacionales y de las Zonas de Libre Comercio (FTZ) de China, y los inversores extranjeros pueden estar restringidos o prohibidos de operar en determinados sectores sin un socio chino.

Una empresa comercial con inversión extranjera, que puede constituirse como WFOE o JV, es ideal para operaciones de venta al por menor, franquicias o distribución. Su constitución es relativamente barata y tarda entre cuatro y seis meses.

Las empresas conjuntas están formadas por inversores extranjeros que se asocian con partes chinas. Suelen elegirse cuando se invierte en sectores restringidos o para aprovechar el conocimiento del mercado local y las redes de un socio chino. La nueva Ley de Inversión Extranjera (FIL) ha introducido cambios en las estructuras de las empresas conjuntas, exigiendo que las existentes ajusten sus estructuras de gobierno para 2025.



# Régimen Tributario

## Puestos clave y gobernanza

Para las WFOE y JV, los cargos clave incluyen accionistas, director ejecutivo o consejo de administración, supervisor(es), director general, director financiero y representante legal. La Ley de Sociedades de 2023, en vigor desde el 1 de julio de 2024, introduce cambios en el gobierno corporativo, incluida una mayor flexibilidad en la asignación de poderes entre las juntas de accionistas, los consejos de administración y los ejecutivos.

## La ley de inversiones extranjeras y su impacto

La Ley de Inversión Extranjera, que entró en vigor el 1 de enero de 2020, se ha convertido en el documento rector de la inversión extranjera en China. Exige a las empresas con inversión extranjera creadas antes de 2020 que ajusten su estructura y gobernanza antes del 1 de enero de 2025 para adaptarse a la Ley de Sociedades.

## Fiscalidad

Comprender el sistema fiscal chino es crucial para los inversores extranjeros. Los principales impuestos que afectan a las empresas son el impuesto de sociedades (IS), el impuesto sobre el valor añadido (IVA), el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) y la retención a cuenta.

El tipo normal del Impuesto de Sociedades es del 25% para las empresas residentes y no residentes con establecimientos generadores de ingresos en China. El IS suele pagarse trimestralmente con liquidaciones anuales.

Los tipos del IVA varían del 6% al 13% para los contribuyentes en general, mientras que los pequeños contribuyentes están sujetos a un tipo del 3%. El IVA es un importante impuesto indirecto en China, y los contribuyentes se clasifican en función de sus ventas anuales imponibles.

El IRPF aplica tipos progresivos del 3% al 45% sobre la renta global. El sistema del IRPF distingue entre contribuyentes residentes y no residentes en función de la duración de su estancia en China.

La retención a cuenta, normalmente a un tipo reducido del 10%, grava los ingresos de las empresas extranjeras sin establecimiento físico en China pero que prestan servicios a empresas con sede en China.



# Régimen Laboral

La legislación laboral china protege firmemente a los trabajadores. La legislación clave incluye la Ley Laboral (1995), la Ley de Contratos Laborales (2008), la Ley de Seguridad Social y la Ley de Mediación y Arbitraje de Conflictos Laborales.

A la hora de contratar empleados, las empresas tienen opciones que incluyen la contratación directa, el envío de mano de obra y la subcontratación de servicios. La contratación de empleados extranjeros exige cumplir criterios específicos y obtener los visados y permisos de trabajo adecuados.

Despedir a un empleado en China puede ser difícil debido a la fuerte protección de los trabajadores. Los motivos de despido unilateral son limitados, y se aplican normas diferentes durante los periodos de prueba.

Los sueldos y salarios en China están sujetos a la normativa sobre salario mínimo, que varía según la región. La jornada laboral estándar es de 8 horas al día y 40 horas a la semana. La remuneración de las horas extraordinarias varía en función del sistema de horas de trabajo adoptado. Los empleados extranjeros pueden beneficiarse de un tratamiento preferente en el Impuesto sobre el IRPF por las prestaciones complementarias hasta finales de 2027.

Esta guía ofrece una visión de las consideraciones clave para los inversores extranjeros que deseen establecer y operar un negocio en China. Abarca aspectos esenciales de las estructuras empresariales, la gobernanza, la fiscalidad y la normativa laboral. Dado que el entorno jurídico y empresarial de China sigue evolucionando, se aconseja a los inversores extranjeros que se mantengan informados sobre las últimas novedades y que busquen ayuda profesional a la hora de navegar por las complejidades de hacer negocios en China.

7



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN COLOMBIA



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# BRICK ABOGADOS



Brick ofrece a sus clientes, desde hace varios años, servicios legales especializados en todos los temas relacionados con el derecho de los negocios, especialmente en materia comercial y corporativa, financiera, laboral y tributaria.

Nuestros abogados cuentan con una importante experiencia en materia de fusiones, adquisiciones, project finance, operaciones de financiación estructuradas, constitución de fondos de capital privado, reestructuraciones, asuntos inmobiliarios y hoteleros, así como en temas cambiarios.

Adicionalmente, brindamos a nuestros clientes asesoría legal en aspectos laborales, comerciales y societarios dentro del giro ordinario de sus negocios.

Hemos contado con la capacidad e infraestructura necesaria para asesorar y representar a importantes entidades locales y multinacionales que buscan dentro del mercado una asesoría altamente personalizada que permita soluciones especializadas. Nuestra experiencia y profundo conocimiento en las áreas de práctica mencionadas, nos permiten buscar constantemente soluciones innovadoras para cada uno de nuestros clientes, que se traduzcan en mayor eficiencia y seguridad en el desarrollo de sus negocios.

Conoce más sobre Brick Abogados en: <https://brickabogados.com/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Colombia?

## 1. ASUNTOS CORPORATIVOS

### 1.1. Aspectos principales de las Sociedades de Responsabilidad Limitada, de las Sociedades Anónimas y de las Sociedades por Acciones Simplificadas

	SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	SOCIEDAD ANÓNIMA	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS
Forma de Constitución	La Sociedad de Responsabilidad Limitada debe ser constituida mediante escritura pública ante una notaría . La escritura pública debe ser registrada en la Cámara de Comercio del domicilio de la sociedad.	La Sociedad Anónima debe ser constituida mediante escritura pública ante una notaría . La escritura pública debe ser registrada en la Cámara de Comercio del domicilio de la sociedad.	La Sociedad por Acciones Simplificada puede constituirse a través de un documento privado (salvo que al momento de la constitución de la sociedad se aporten bienes inmuebles, en cuyo caso tendrá que constar en escritura pública ante una notaría). El documento privado de constitución se debe registrar ante la Cámara de Comercio.

	<b>SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA</b>	<b>SOCIEDAD ANÓNIMA</b>	<b>SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS</b>
<b>Objeto Social</b>	Los estatutos de la sociedad deben contener un listado específico de las actividades que puede realizar la sociedad, incluidas dentro de su objeto social.	Los estatutos de la sociedad deben contener un listado específico de las actividades que se pueden realizar la sociedad, incluidas dentro de su objeto social.	Contrario a los otros tipos societarios, las Sociedades por Acciones Simplificadas pueden establecer cualquier actividad comercial o civil sin ninguna restricción, siempre que se trate de actividades lícitas.
<b>Mínimo de socios/ accionistas</b>	2 socios	5 accionistas	1 accionista
<b>Máximo de socios/ accionistas</b>	25 accionistas	Número ilimitado de accionistas.	Número ilimitado de accionistas.
<b>Responsabilidad de los socios / accionistas</b>	<p>Regla General:</p> <p>La responsabilidad se limita al total de su aporte de capital.</p> <p>Excepto:</p> <p>(i) Que los estatutos establezcan una responsabilidad adicional.</p> <p>(ii) Obligaciones laborales.</p> <p>(iii) Obligaciones tributarias a pro-rata de su porcentaje de participación, y</p> <p>(iv) Cuando las iniciales (“Ltda. o “sociedad limitada”) no se usan correctamente.</p>	<p>Regla General:</p> <p>La responsabilidad se limita al total de su aporte de capital.</p> <p>Excepto:</p> <p>(i) Que los estatutos establezcan una responsabilidad adicional.</p> <p>(ii) Que los accionistas hayan usado la sociedad para la realización de actividades ilícitas o para causar daños y perjuicios a terceros ; y</p> <p>(iii) El accionista que abuse de su derecho al voto responderá por los daños y perjuicios ocasionados.</p> <p>(iv) En procesos de reorganización (bankruptcy) o de liquidación judicial</p>	<p>Regla General:</p> <p>La responsabilidad se limita al total de su aporte de capital.</p> <p>Excepto:</p> <p>(i) Que los accionistas hayan usado la sociedad para la realización de actividades ilícitas o para causar daños y perjuicios a terceros .</p> <p>(ii) El accionista que abuse de su derecho al voto responderá por los daños y perjuicios ocasionados.</p> <p>(iii) En procesos de reorganización (bankruptcy) o de liquidación judicial, en cuyo caso se pueden ser responsables subsidiarios de las obligaciones de la sociedad.</p>

	<b>SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA</b>	<b>SOCIEDAD ANÓNIMA</b>	<b>SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS</b>
<b>Forma de pagar el capital</b>	El capital se debe pagar en su totalidad al momento de la constitución de la sociedad y cada vez que se realice una capitalización.	En el momento de la constitución se debe suscribir por lo menos el 50% del capital autorizado y pagarse por lo menos un tercio del valor nominal de cada una de las acciones suscritas.	<p>No se requiere que se pague un porcentaje mínimo al momento de la constitución.</p> <p>No obstante lo anterior, el capital suscrito debe ser pagado en su totalidad dentro de los 2 años siguientes al registro del documento de constitución ante la Cámara de Comercio.</p>





# Régimen Tributario

## ASUNTOS TRIBUTARIOS APLICABLES A SOCIEDADES

En esta sección se explican ciertos asuntos muy generales, en materia tributaria, al determinar la manera en que la Compañía puede recibir recursos de sus accionistas. Cabe aclarar que lo indicado en esta sección incluye ciertas reformas al régimen tributario colombiano introducidas por la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022, cuyas disposiciones entraran en vigencia a partir del 1 de enero de 2023.

### 2.1. Fondeo con deuda

Las principales consideraciones tributarias que deben tenerse en cuenta al entregar recursos a la Compañía con deuda son las siguientes:

#### 2.1.1. Deducción de intereses y pérdidas por diferencial cambiario

Según el artículo 260-8 del Estatuto Tributario Colombiano (el "ET"), los intereses y las pérdidas por diferencia en cambio pagadas o derivadas de préstamos otorgados por entidades en el extranjero son deducibles siempre que se cumplan las reglas de precios de transferencia y la entidad pueda demostrar que el interés es de mercado.

Un requisito adicional para la deducción de intereses pagaderos en préstamos adquiridos con partes relacionadas (o no relacionadas) del exterior, es que se lleve a cabo una retención del impuesto sobre la renta cuando corresponda.

## 2.1.2. Reglas de subcapitalización

Según el artículo 118-1 del ET, solo los intereses pagados a partes relacionadas sobre préstamos que, en promedio durante un año fiscal, no excedan dos veces el patrimonio neto de la Compañía del año anterior, son deducibles del impuesto sobre la renta. Por lo tanto, la proporción de intereses pagados sobre el exceso del límite precitado no son deducibles ni capitalizables. Para calcular esta proporción, solo se tienen en cuenta los préstamos que generan intereses.

## 2.1.3. Retención del impuesto sobre la renta (retención en la fuente)

Los intereses devengados a favor de (o pagados a) prestamistas extranjeros están sujetos a una tasa general de retención en la fuente del 15%, siempre que el plazo del préstamo sea igual o superior a un año. Si el término del préstamo es inferior a un año, la retención aplicable es del 20%. Sin embargo, pueden aplicar tarifas especiales (más favorables) cuando el prestamista está domiciliado en un país que haya suscrito con Colombia tratados de doble tributación ("Tratados de DT").

## 2.2. Fondeo con capital

Los dividendos distribuidos pueden derivarse de las ganancias que se gravaron a nivel de la Compañía o que por alguna razón (por ejemplo: uso de pérdidas acumuladas) no se gravaron en su nivel. Según el artículo 49 del ET, para calcular el dividendo máximo que se puede distribuir como gravado a nivel de la Compañía, de la renta gravable y las ganancias de capital se resta el impuesto sobre la renta y las ganancias de capital aplicables.

Los dividendos pagados a los accionistas extranjeros, con las excepciones previstas por los Tratados de DT, son gravados de la siguiente manera:

(i) Provenientes de utilidades que no pagaron impuestos en la sociedad que los distribuye (dividendos gravados en cabeza del accionista): Aplica la tarifa general de renta aplicable a personas jurídicas (35%), más impuesto al dividendo (20%) sobre el valor de los dividendos después de descontar el impuesto de renta.

(ii) Provenientes de utilidades que si pagaron impuestos en la sociedad que los distribuye (dividendos no gravados en cabeza del accionista): Impuesto al dividendo (20%) sobre el valor de los dividendos después de descontar el impuesto de renta.





# RÉGIMEN LABORAL

## Análisis legal de los aspectos laborales

### Modalidades de contratación laboral

Siguiendo nuestra anterior recomendación, encontrarán a continuación las modalidades de contratación laboral previstas en nuestra normatividad:

(i) Contrato de trabajo a término indefinido: Es la modalidad contractual que supone mayor estabilidad, comoquiera que su duración no se condiciona a un evento o a un tiempo determinado, por lo que debe entenderse que la vocación de permanencia es una de sus principales características.

Representa la “regla general” de los contratos de trabajo, al punto que se presume legalmente que, si no se celebra ningún contrato, la relación se rige por esta modalidad.

Dicho contrato de trabajo puede ser terminado por el empleador en cualquier tiempo sin justa causa, caso en el cual deberá pagar al trabajador 30 días de salario por el primer año de servicio y 20 días de salario por los años subsiguientes (si devenga menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes) o 20 días de salario por el primer año de servicio y 15 días de salario por los años subsiguientes (si devenga más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes).

(ii) Contrato de trabajo a término fijo: Sin importar si las causas que dan origen al contrato de trabajo permanecen, es perfectamente viable que el empleador pacte con el trabajador, desde el inicio del vínculo laboral, una duración definida. En Colombia esta modalidad tiene dos formas de pactarse según su duración: (i) Inferiores a un año y (ii) Superiores a un año hasta por 3 años.

En ambos casos, el contrato de trabajo debe pactarse por escrito para que se entienda válido y se entenderá prorrogado por el mismo tiempo inicialmente acordado si las partes no notifican por escrito a la otra, con una antelación no menor a 30 días, su determinación de no prorrogar el mismo.

Ahora bien, en los contratos de trabajo inferiores a un año se aplican las siguientes reglas:

- a) El contrato puede prorrogarse hasta por 3 veces y a partir de la cuarta prórroga el contrato se convierte automáticamente a un año.
- b) Las partes pueden acordar prórrogas inferiores, nunca superiores al término inicialmente pactado.
- c) Si el contrato finaliza sin justa causa antes del cumplimiento del término pactado por las partes, deberá reconocerse al trabajador a título de indemnización el valor correspondiente a los salarios por el tiempo que faltase para cumplir con el plazo estipulado. Ello podría representar un riesgo de carácter económico, en la medida que la indemnización podría resultar en la mayoría de los casos superior a la prevista en el contrato de trabajo a término indefinido.

(iii) Contrato de trabajo por obra o labor: El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece: (...) “el contrato de trabajo puede celebrarse por un tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”. De allí que resulte viable suscribir con los trabajadores un contrato de trabajo cuya duración se supedita al cumplimiento específico de una obra o una labor.

Tal labor debe encontrarse determinada, a fin de que las partes puedan conocer desde un principio la condición que determinará el contrato de trabajo. En este aspecto, la Corte Constitucional señaló que al determinarse la obra permite que la continuidad del contrato no sea común, al no encontrarse frente a una prestación continuada (sentencia T 1083/07).





# Régimen Migratorio

## Tipos de Visas en Colombia

- Visa de Visitante (tipo V): Documento aplicable al Extranjero que quiera visitar Colombia una o varias veces, o pretenda permanecer temporalmente en el país sin establecerse de manera permanente.

Esta Visa es otorgada para el desarrollo de las siguientes actividades: tránsito aeroportuario, turismo, gestiones de negocios, intercambio académico y estudios en arte u oficios y postgrados, tratamiento médico, trámites administrativos y/o judiciales, tripulante de embarcación o en plataforma costera, participación en eventos, pasantía o prácticas, voluntariado, producción audiovisual y/o digital, cubrimiento periodístico, prestador de servicios temporales, traslado de personal intra-corporativo en el marco de instrumentos internacionales vigentes, oficial o representante comercial de gobierno Extranjero, programa vacaciones-trabajo y cortesía.

- Visa de Residente (Tipo R): Prevista para los Extranjeros que aspiren establecerse o fijar su domicilio permanente en Colombia por: (i) haber renunciado a la nacionalidad colombiana; (ii) ser padre de nacional colombiano por nacimiento; (iii) tiempo acumulado de permanencia; y (iv) inversión extranjera directa.
- Visa de Migrante (Tipo M): Aplicable al Extranjero que desee ingresar o permanecer en el territorio nacional con la intención de establecerse, y no cumpla con las condiciones para solicitar visa tipo "R".

A esta Visa podrán aplicar las personas que se encuentren en la siguiente condición: (i) cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano; (ii) padre o hijo de nacional colombiano por adopción; (iii) migrante bajo el Acuerdo Mercosur; (iv) refugiado; (v) trabajo; (vi) empresario; (vii) ejercer profesión o actividad independiente; (viii) religioso; (ix) estudiantes de primaria, secundaria, media y pregrado; (xi) inversor inmobiliario; y (xii) jubilado o rentista.

8



# GUÍA LEGAL PARA **HACER NEGOCIOS** EN **ECUADOR**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# CEVALLOS CASALS BALSECA & BILBAO ABOGADOS



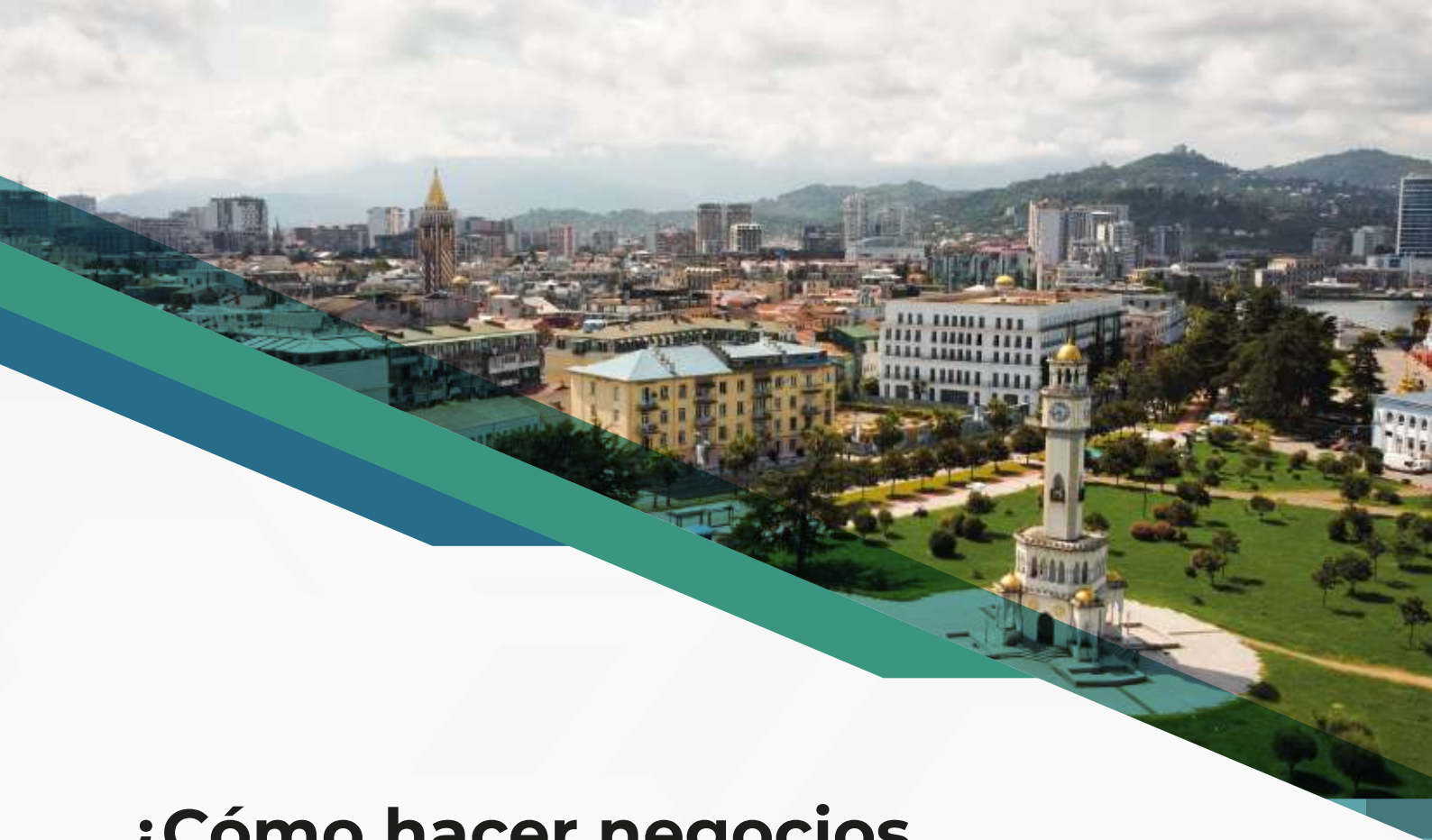
**CCB ABOGADOS es una firma legal dedicada a proporcionar viabilidad legal a los negocios de nuestros clientes, identificando riesgos y generando soluciones que se ajusten a sus necesidades.**

Contamos con vasta experiencia tanto en importantes empresas del sector privado como en empresas e instituciones del sector. Nuestra cartera actual de clientes incluye empresas internacionales y multinacionales de países como Estados Unidos, China, Israel, España y varios países de Latino América; quienes se desenvuelven en distintas industrias como: Tecnología Medios y Telecomunicación, Automotriz, Retail, Educación, Organizaciones no Gubernamentales, Energía, Obras Civiles, Construcción y Farmacéuticas.

Debido a nuestro gran trabajo, en corto tiempo hemos podido ser reconocidos por directorios legales como: The Legal 500, Leaders League y Top Ranked en las áreas de Corporativo, Laboral, Tecnología, Medios y Telecomunicaciones, Tributario y Resolución de Disputas.

Conoce más sobre CCB Abogados en: <https://ccbabogados.com/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Ecuador?

En el Ecuador, los inversionistas cuentan con diversas vías para hacer negocios. Nuestra normativa reconoce la libertad de adoptar la forma empresarial que elijan. La Ley de Compañías regula los diferentes tipos de empresa que pueden utilizar, siendo las formas societarias más utilizadas las siguientes:

- La Sociedad Anónima es una compañía cuyo capital, dividido en acciones negociables de libre circulación, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente hasta el monto de sus acciones. La sociedad anónima puede constituirse mediante acto unilateral por un solo accionista. No existe un límite máximo en el número de accionistas. Este tipo de sociedad se constituye mediante escritura pública celebrada ante Notario Público o Documento Privado y contará con personería jurídica desde el momento de su inscripción en el Registro Mercantil. El monto mínimo de capital es el equivalente a USD \$800,00.
- La Compañía de Responsabilidad Limitada es una sociedad dividida en participaciones, está formado por la aportación de los socios que responden únicamente hasta el monto de sus aportaciones. La transferencia de aportaciones requiere de la aprobación unánime de la Junta General de Socios. La compañía limitada puede constituirse mediante acto unilateral por un solo socio. El número máximo de socios es de quince. Este tipo de sociedad se constituye mediante escritura pública celebrada ante Notario Público o Documento Privado y contará con personería jurídica desde el momento de su inscripción en el Registro Mercantil. El monto mínimo de capital es el equivalente a USD \$400,00.

- La Sociedad por Acciones Simplificadas SAS es una compañía cuyo capital, dividido en acciones negociables de libre circulación, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente hasta el monto de sus acciones. La sociedad por acciones simplificada se puede constituir con la comparecencia de un accionista. No existe un límite máximo en el número de accionistas. Este tipo de sociedad se constituye mediante acto privado y contará con personería jurídica desde el momento de su inscripción en el Registro de Sociedades. El monto mínimo de capital es el equivalente a USD \$1.
- Las Sucursales Extranjeras domiciliadas en el Ecuador son compañías extranjeras que domicilian una sucursal en el país, a través del procedimiento administrativo conocido como “Domiciliación”. Este proceso implica la calificación de los documentos de la sociedad extranjera otorgados en el exterior, como suficientes para actuar como una sociedad en el país. Las sucursales actúan a través de un apoderado general cuyo poder es aprobado por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. El capital mínimo es de USD \$ 2000.00. Inicia su personería jurídica a partir de la inscripción de la resolución de calificación otorgada por la Superintendencia en el Registro Mercantil.

Este tipo de sociedades se encuentran sujetas al control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Anualmente deberán remitir a esta institución información financiera y societaria.





# Régimen Tributario

Los principales tributos de carácter nacional en el Ecuador, administrador por el Servicio de Rentas Internas son los siguientes: (i) Impuesto a la Renta, (ii) Impuesto al Valor Agregado, (iii) Impuesto a la Salida de Divisas y el (iv) Impuesto a los Consumos Especiales.

## - Impuesto a la Renta IR:

Las sociedades ecuatorianas y extranjeras domiciliadas están sujetas al impuesto a la renta, respecto de su utilidad gravable. La base imponible de este se constituye por la totalidad de ingresos ordinarios y extraordinarios gravados con el impuesto, menos las devoluciones, costos, gastos y deducciones, imputables al ingreso. La tarifa general del Impuesto a la Renta para las sociedades es de 25%.

## - Impuesto al Valor Agregado IVA:

Es un impuesto que grava al valor de la transferencia de dominio o a la importación de bienes muebles de naturaleza corporal, en todas sus etapas de comercialización, así como a los derechos de autor, de propiedad industrial y derechos conexos; y al valor de los servicios prestados. Las tarifas del impuesto son 0% en productos alimenticios básicos, medicamentos, libros, productos agrícolas, servicios de salud, entre otros, y 15% en casos de compra de bienes o prestación de servicios, exportaciones, entre otros.

## - Impuesto a la Salida de Divisas ISD:

Es un impuesto que grava la transferencia o traslado de divisas al exterior en efectivo o a través del giro de cheques, transferencias, envíos, retiros o pagos de cualquier naturaleza realizados con o sin la intermediación de instituciones del sistema financiero nacional. La tarifa general de este impuesto es del 5%. La tarifa del impuesto por el pago de la importación de determinados productos será del 0%-2.5%.

## - Impuesto a los Consumos Especiales ICE:

Es un impuesto que grava el consumo de determinados bienes nacionales o importados, así como determinados servicios. Los productos gravados con ICE son el tabaco, bebidas alcohólicas, gaseosas, cervezas, perfumes, videojuegos, entre otros.

## **Convenios para evitar la doble imposición tributaria:**

Ecuador tiene vigentes convenios para evitar la doble imposición tributaria con Alemania, Bielorrusia, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Corea del Sur, Emiratos Árabes, España, Francia, Italia, Japón, México, Qatar, Rumania, Rusia, Reino Unido, Singapur, Suiza, los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, conformada por Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador. Actualmente la aplicación de los CDI es automática y no requiere de pronunciamiento previo de la Administración Tributaria.

## **Impuestos Seccionales:**

En la normativa ecuatoriana, además de los impuestos de carácter nacional, se contemplan otros impuestos de carácter seccional que son pagados al Municipio en el cual se realiza la actividad económica. Estos impuestos son los siguientes: i) Impuesto Anual de Patente Municipal; y, ii) Impuesto del 1.5 Por Mil Sobre Los Activos Totales

### **- Impuesto Anual de Patente Municipal**

Toda persona natural o jurídica que desarrolle actividades permanentes, comerciales o industriales está obligada a pagar el impuesto anual de Patente, al Municipio de la jurisdicción donde desarrolló las actividades. Para efectos del cálculo del impuesto se considerará el patrimonio declarado por la sociedad al cierre del ejercicio fiscal inmediato anterior. La tarifa de este impuesto es determinada por cada Municipio.

### **- Impuesto del 1.5 Por Mil Sobre Los Activos Totales**

Toda persona jurídica se encuentra obligada a pagar al Municipio donde se realice la actividad económica el impuesto correspondiente al 1.5 Por Mil Sobre Los Activos Totales de la sociedad. La base imponible está constituida por el total del activo al que se le deducirá las obligaciones de hasta un año plazo y los pasivos contingentes, que constan en el estado de situación financiera al cierre del ejercicio económico del año inmediato anterior. La tarifa del impuesto es 1.5 por mil anual sobre los activos totales.





# Régimen Laboral

Existen principalmente dos leyes que regulan los asuntos laborales para las empresas privadas en Ecuador: 1. El Código de Trabajo; 2. Ley de Seguridad Social.

En la legislación ecuatoriana existe una amplia protección a los trabajadores y se aplica un principio básico denominado indubio pro operario que significa que en caso de duda las autoridades aplicarán las condiciones más favorables para el trabajador.

Es importante considerar que todos los empleados deben estar registrados ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el primer día de la relación laboral independientemente del tipo de contrato que se mantenga.

De acuerdo con el Código de Trabajo, los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos y obligaciones que los nacionales, la única condición adicional es que los extranjeros necesitan tener una visa que les permita realizar actividades laborales en Ecuador.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo define cada año el salario mínimo que debe pagarse a los empleados. Para el año 2026, el salario mínimo es de USD 482. Asimismo, el Ministerio emite un listado de los salarios mínimos sectoriales, en función del sector y cargo que deberán ser tomados como referencia para la fijación del salario.

Además del salario mensual, son beneficios sociales los siguientes rubros:

Concepto	Descripción	Monto
Décimo Tercer Sueldo	Sueldo adicional a percibir hasta el 24 de diciembre de cada año.	Equivale a la doceava parte de los ingresos totales percibidos por el trabajador en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 30 de noviembre del año de pago.
Décimo Cuarto Sueldo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la Región Costa y Galápagos se debe pagar hasta el 15 de marzo, de cada año.</li> <li>- En las Regiones Sierra y Amazónica se debe pagar hasta el 15 de agosto de cada año.</li> </ul>	<p>Equivalente a la doceava parte de un sueldo básico (US\$ 482 para el año 2026) por mes. El período se calcula de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desde el 1 de marzo hasta el último día de febrero de cada año para la Región Costa y Galápagos.</li> <li>- Desde el 1 de agosto hasta el último día de julio para las Regiones Sierra y Amazónica.</li> </ul>
Fondos de Reserva	Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año completo posterior al primero de sus servicios. El trabajador puede decidir entre percibirlo mensualmente o ahorrarlo en la Seguridad Social.	8.33% del sueldo del empleado.
Seguridad Social	Contribución mensual pagadera al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	<p>La contribución mensual total a pagar al IESS es del 20,6% del salario mensual del empleado, distribuido de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9,45% a cargo del trabajador (deducido de su salario)</li> <li>- 11,15% a cargo del empleador</li> </ul> <p>Existen dos impuestos que los empleadores pagan mensualmente junto con el aporte al IESS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,5% para el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo (IECE)</li> <li>- 0,5% para el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)</li> </ul>

Existen varios tipos de contratos, sin embargo, los más utilizados son los siguientes:

(i) Contrato indefinido: El contrato indefinido es el modelo típico de relación laboral estable o permanente. Sólo puede ser terminado por causas establecidas en la ley, o por mutuo acuerdo de las partes (renuncia), su terminación sin justificación y de forma unilateral se configura en un despido intempestivo. Es posible incluir en este tipo de contrato 90 días de período de prueba, durante los cuales cualquiera de las partes puede terminar la relación laboral sin indemnización alguna. Bajo esta figura las partes pueden pactar una jornada parcial permanente, a medio tiempo.

(ii) Contrato por obra cierta: Cuando el empleador y el trabajador acuerdan mantener una relación laboral sólo por un tiempo definido y para la ejecución de una obra determinada. Una vez finalizada la obra y el plazo el contrato se extingue sin indemnización.

(iii) Contrato eventual: Este contrato se utiliza en caso de aumento de la producción de la empresa, para atender necesidades circunstanciales, o reemplazos. La duración del contrato puede ser de hasta 180 días continuos o discontinuos durante un período de 365 días. Bajo este contrato, el empleador debe pagar un recargo del 35% sobre el salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

(iv) Contrato Especial Emergente: Como consecuencia de la pandemia de Covid-19, existe un nuevo tipo de contrato denominado contrato especial emergente, que sirve para un período de tiempo definido, celebrado para la sostenibilidad de la producción en situaciones emergentes, o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios. El plazo del contrato es de un (1) año y puede ser renovado por un año adicional.





# Régimen Migratorio

Los extranjeros que ingresan al Ecuador a efectos de realizar diversas actividades de manera temporal o permanente en el país están sujetos a solicitar al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana diferentes categorías o calidades migratorias. Cada una de dichas clasificaciones tiene un diferente tipo de visado que regulará la permanencia o residencia de los extranjeros en el Ecuador.

A continuación, se detallan algunas calidades migratorias previstas en la Ley Orgánica de Movilidad Humana:

- **Visa de residencia temporal de trabajo.** Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas extranjeras y que tienen la finalidad de realizar actividades laborales bajo relación de dependencia en el ámbito público, privado o de manera autónoma, de servicios profesionales, civiles o de consultoría a favor de personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras legalmente establecidas en el Ecuador. Su plazo es de 2 años.
- **Visa de residencia temporal de rentista.** Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas extranjeras que cuenta con recursos propios traídos desde el exterior, con la renta que estos produzcan o de cualquier otro ingreso lícito proveniente de fuente externa o que cuente con recursos de fuente ecuatoriana. El extranjero deberá presentar los documentos que certifiquen el ingreso mensual de rentas lícitas a título personal en el exterior o en territorio ecuatoriano, tales como contratos de arrendamiento, títulos de inversión y otros similares, iguales o superiores a (3) tres Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. (US\$1.446,00)
- **Visa de residencia temporal de rentista para trabajo remoto.** Se otorgará la visa de residencia para realizar trabajo remoto a las personas extranjeras que poseen una empresa propia o trabajan para una o varias personas jurídicas o naturales con domicilio en el exterior, para realizar actividades profesionales o de servicios, de manera remota, digital, o teletrabajo. Se debe demostrar ingresos de fuente extranjera de al menos tres (3) Salarios Básicos Unificados por mes, de los tres (3) meses previos a la solicitud de visa, o contar con un total de treinta y seis (36) Salarios Básicos Unificados por cada año. Además, se debe adjuntar documentos que demuestren que el solicitante de la visa trabaja o presta servicios para un empleador, cliente o empresa extranjera, domiciliados en el exterior, para realizar actividades profesionales autónomas o en dependencia de manera remota, digital o de teletrabajo.

- **Visa de residencia temporal de jubilado.** Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas extranjeras que perciban una jubilación del exterior cuyo monto le permita cubrir los gastos de su estadía. Se deberá presentar el documento oficial de soporte que acredita la categoría de jubilado, otorgado por la institución competente en el extranjero que certifique el pago mensual de la pensión procedente del exterior por concepto de jubilación a favor del solicitante, igual o superior a tres Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. (US\$1.446,00)
- **Visa de residencia temporal de inversionista.** Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas extranjeras que cuentan con bienes y recursos económicos de origen lícito para realizar actividades productivas o comerciales en el Ecuador. Dentro de esta categoría se reconocen a los representantes legales, apoderados, representantes comerciales o cargos similares, de empresas nacionales o extranjeras, y, en general, quienes ingresen al país para realizar actividades comerciales, productivas o desarrollar negocios en el Ecuador. El monto de la inversión es por un mínimo de cien (100) Salarios Básicos Unificados del trabajador en general, es decir, US\$48.200,00. Esto se puede demostrar a través de una escritura de compra de un inmueble, certificado de depósito a plazo de al menos 730 días, documento que acredite la propiedad de acciones o participaciones de una compañía.
- **Visa de residencia temporal de Científico, investigador o académico.** Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas extranjeras que se dedica a actividades científicas, de investigación o académicas, contratados por entidades públicas o privadas, o que formen parte de programas del sistema de educación ecuatoriano para efectuar trabajos de su especialidad.
- **Visa de residencia temporal de Convenio.** Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas extranjeras nacionales de los Estados con los que Ecuador ha suscrito instrumentos internacionales para permanecer en territorio ecuatoriano por el tiempo previsto en el texto del convenio internacional
- **Visa de residencia temporal de Amparo.** Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas extranjeras hijos y cónyuge o pareja en unión de hecho legalmente reconocida del titular de una categoría migratoria prevista, cuya vigencia de la visa no podrá exceder la del titular.

Es importante aclarar que los extranjeros deben en primer lugar obtener una visa de residencia temporal de 2 años, la cual puede ser renovada nuevamente por una visa temporal o por una visa permanente indefinida; solo en casos puntuales el extranjero puede solicitar directamente una visa de residencia permanente sin antes haber obtenido una visa temporal (extranjeros que acrediten un vínculo matrimonial o unión de hecho con ecuatoriano o extranjero titular de visa indefinida y extranjeros que acrediten ser parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad de un ciudadano ecuatoriano o de un ciudadano extranjero con residencia permanente en el Ecuador).





# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN ESPAÑA



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

En 1984 nace EJASO (ESTUDIO JURÍDICO Y ASOCIADOS), una firma de abogados con vocación de crecer y convertirse en un despacho de abogados multidisciplinar que diera cobertura de asesoramiento al cliente en todas las ramas del derecho.


A lo largo de cuatro décadas de vida, EJASO ha ido ampliando sus servicios siempre con profesionales de primerísimo nivel con el objetivo de convertirse en una firma nacional de referencia de la abogacía de los negocios y líder en España para el middle market.

Siempre se ha apostado por el talento, y convencidos de que la unión hace la fuerza, en EJASO ya somos más de 250 profesionales entre los que se encuentran profesionales de altísimo prestigio como ex magistrados del Tribunal Constitucional, ex Abogados del Estado y ex altos cargos de la Administración.

Gracias a este trabajo y a la confianza de nuestros clientes, EJASO se posiciona hoy en el top 20 de despachos nacionales por facturación y contamos con sedes en A Coruña, Barcelona, Córdoba, Lisboa, Madrid, Sevilla, Valencia, Vigo y Zaragoza, así como con una sólida y cuidadosamente seleccionada red de despachos colaboradores en Asia, Europa y Latinoamérica.

Conoce más sobre EJASO en: <http://www.ejaso.com/>.





# ¿Cómo hacer negocios en España?

## 1. RÉGIMEN SOCIETARIO

Atendiendo a su perfil y a sus necesidades específicas, el inversor extranjero tiene a su disposición diferentes alternativas para hacer negocios en España. En primer lugar, y como alternativa a desarrollar una actividad empresarial como empresario individual, éste puede poner en marcha un negocio bajo cualquiera de los grandes tipos de sociedades en España : la sociedad anónima, la sociedad limitada, así como la colectiva y la comanditaria (o “en comandita”).

A continuación, nos limitaremos a desarrollar, de las anteriores, las alternativas que por sus ventajas y características pueden resultar de mayor interés para el inversor extranjero: la figura del [a] la Sociedad Limitada (“SL”), la [b] Sociedad Anónima (“SA”), las [c] Cooperativas y el [d] Emprendedor de Responsabilidad Limitada (“ERL”).

Asimismo, en otros escenarios también puede ser interesante para el extranjero optar por invertir en España mediante la [e] adquisición de participaciones sociales o acciones de empresas ya constituidas; [f] la formación de una joint venture con uno o varios empresarios ya establecidos o, finalmente, mediante la creación de una [g] sucursal. Estas últimas también explicadas seguidamente.

### A) Constitución de una Sociedad Limitada (“SL”)

De las reguladas por la LSC, resulta incuestionable que la Sociedad Limitada es el tipo de sociedad más habitual en España para desarrollar un negocio. Así puede observarse de las estadísticas publicadas por el website Statista , la cual concluye que de las sociedades activas en España (2022), un total de 1.161.848 empresas lo son bajo la forma de sociedades limitadas, 58.860 lo son bajo la forma de sociedades anónimas, mientras que las otras dos formas jurídicas citadas al inicio de este documento no alcanzan ni tan siquiera un 1% de las compañías vigentes en España. Los números publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) llegan a la misma deducción, por cuanto durante el ejercicio 2022 tan solo 433 compañías fueron constituidas como sociedades anónimas, y tan solo 18 como colectivas y comanditarias, frente a las 98.616 empresas constituidas como sociedades limitadas.

Se trata de una persona jurídica con identidad distinta a los socios de la sociedad. Así, su característica principal es que los empresarios no tienen que responder por las deudas de la empresa personalmente con su patrimonio, sino que su responsabilidad se limita al capital aportado.

Su capital social se encuentra dividido en participaciones sociales. Con el fin de abaratar costes de constitución y promover la creación de empresas, recientemente se ha eliminado la exigencia de 3.000 € de capital social mínimo, de forma que las SL se pueden crear ahora con un capital social de 1 €, aunque regulándose algunas salvaguardas específicas que contrarresten el efecto de esa menor cifra del capital social. Sea cual sea el capital social, éste debe de estar totalmente suscrito y desembolsado.

Son sociedades cerradas y esto se refleja en el régimen legal de transmisión de sus participaciones que establece, salvo previsión estatutaria en contrario, limitaciones a la entrada de nuevos socios como, por ejemplo, derechos de adquisición y asunción preferente de los socios existentes sobre las participaciones.

Para su constitución requiere de formalidad, esto es, que los socios otorguen escritura pública en la que se incluirá habitualmente: (i) la identidad de los socios; (ii) la aportación de cada uno al capital y la correlativa asignación de participaciones; (iii) los estatutos de la sociedad; (iv) la identidad de las personas que se encargarán de la administración de la Sociedad y (v) la certificación negativa de reserva de denominación social expedida por el Registro Mercantil Central. En orden a agilizar su constitución, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (la “Ley de Emprendedores”) introdujo un régimen expreso para la constitución telemática de SL, con y sin estatutos tipo en formato estandarizado. La reciente Ley Crea y Crece, mencionada con anterioridad, ha querido volver a dar un impulso a este Sistema, reduciendo en gran medida los plazos y costes de su creación.

Estas sociedades no pueden acceder al mercado de capitales y las personas que detenten el cargo de administrador serán nombrados por el tiempo que determine la junta de socios, pudiendo incluso establecerse un periodo de duración indefinido.

## **B) Constitución de una Sociedad Anónima (“SA”)**

Junto con la SL, la Sociedad Anónima también se configura como una de las tipologías de sociedades más empleadas para hacer negocios en España.

En este caso se trata de una sociedad cuyo capital está dividido en acciones y, al igual que las S.L., su capital se integra por las aportaciones de todos los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.

Tiene muchas similitudes con la S.L., como la personalidad jurídica propia, por lo que la SA se puede identificar, a efectos de una explicación más didáctica, por las diferencias entre ésta y la sociedad limitada.

Resaltaremos cuatro diferencias, quizá las más relevantes: En primer lugar, difiere por ser una sociedad abierta en la que el régimen legal no establece restricciones a la entrada de nuevos socios, haciendo libre la transmisión y adquisición de sus acciones; en segundo lugar, por su cifra mínima de capital social, que es de 60.000 euros, teniendo que desembolsarse únicamente, como mínimo, una cuarta parte (25%) del valor nominal de cada acción en el momento de la escritura de constitución o en el aumento de capital; en tercer lugar, el cargo del órgano de administración no puede detentarse de manera indefinida, sino por un plazo máximo de seis años, pudiendo reelegirse por periodos de igual plazo y, en último lugar, porque las sociedades anónimas tienen acceso al mercado de capitales.



## C) Cooperativas

El desarrollo de negocio en España podría asimismo realizarse a través de la cooperativa. Ésta se define como una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático. Es decir, el desempeño de la sociedad está orientado, a la satisfacción de las necesidades individuales y comunes de cada uno de sus miembros.

Las sociedades cooperativas en España están reguladas por la Ley 27/1999 de Cooperativas y se pueden constituir en cualquier ámbito de actividad económica, desde la producción y comercialización de bienes y servicios hasta la promoción de actividades culturales, educativas o de ocio.

Entre las características de las sociedades cooperativas en España se encuentran la limitación de la responsabilidad de los socios al capital aportado, el principio de un voto por socio en las decisiones de la cooperativa, la distribución de los excedentes económicos en función de la actividad desarrollada por los socios en la cooperativa y la promoción de la formación y educación de los socios para el mejor desarrollo de la empresa cooperativa.

Para su formalización requiere escritura pública de constitución y su denominación deberá ir acompañada por las palabras “Sociedad Cooperativa” o “S. Coop”.

## D) Emprendedor Sociedad Limitada “ERL”

Si pese al abaratamiento de los costes de constitución de una sociedad mercantil el inversor tuviese la determinación de desarrollar su negocio sin contar con un vehículo societario, éste tendría que hacerlo como empresario persona física, conocido comúnmente como “autónomo”.

Es la forma que menos gestiones y trámites tiene que hacer para la realización de su actividad, puesto que no tiene que realizar ningún trámite de adquisición de la personalidad jurídica (su inscripción en el Registro Mercantil es potestativa). Sin embargo, la principal nota característica del Empresario Individual es que tiene una responsabilidad ilimitada, esto es, que responde de sus obligaciones “con todos sus bienes, presentes y futuros” si no puede hacer frente a sus obligaciones financieras en un momento determinado. A mayor abundamiento, si el empresario individual fuera una persona casada, responderán también de las obligaciones empresariales los bienes de la sociedad conyugal, si la hubiera, adquiridos con cargo a los resultados del negocio .





Es por ello que, optando por esta vía, resulta de interés la figura del Empresario de Responsabilidad Limitada. Se trata de una excepción a la condición de empresario individual expuesto en este apartado, protegiéndole en ciertos casos de sus obligaciones de pago, permitiendo al Empresario Individual “limitar su responsabilidad por las deudas que traigan causa del ejercicio de dicha actividad empresarial o profesional mediante la asunción de la condición de «Emprendedor de Responsabilidad Limitada»”

No obstante, esta excepción no implica la limitación total de responsabilidad del Emprendedor de Responsabilidad Limitada, sino que excluye del alcance de responsabilidad a (i) su vivienda habitual siempre que, básicamente, su valor no supere los 300.000 euros y (ii) a los bienes de equipo productivo afectos a la explotación, siempre que no supere el límite de volumen de facturación agregado de los dos últimos ejercicios.

Beneficiarse de esta exención de responsabilidad exige que la condición de Emprendedor de Responsabilidad Limitada se adquiera mediante su constancia en la hoja abierta al Empresario Individual en el Registro Mercantil correspondiente a su domicilio en virtud de manifestación mediante acta notarial. Además, para que opere la limitación de responsabilidad, será preciso que la no sujeción de la vivienda habitual y los bienes de equipo productivo se inscriban en el Registro de la Propiedad y en el Registro de Bienes Muebles.

El Emprendedor de Responsabilidad Limitada deberá identificarse como tal mediante la adición de las siglas “ERL” en toda su documentación, o bien mediante la identificación de sus datos registrales.

### **E) Adquisición de acciones o participaciones sociales**

Como alternativa a la constitución de una sociedad, el inversor extranjero podría plantearse adquirir participaciones sociales (para el caso de una SL) o acciones (para el caso de una SA) de una compañía ya existente.

Junto al carácter cerrado (SL) o abierto (SA) propio de estas compañías, asimismo se han de tener en cuenta los trámites legales necesarios para formalizar dicha transmisión. Así, la transmisión de participaciones sociales en una SL exige la intervención de fedatario público y su otorgamiento en escritura pública. Para el caso de SA, será necesaria la intervención de fedatario público en aquellos casos en que la normativa Española o los estatutos sociales así lo exijan, o cuando las partes lo hayan acordado.

La venta de participaciones sociales (SL) o de acciones (SA), independientemente de si se transmite la totalidad o solo un número de ellas, está sujeta y exenta del pago del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales (ITP).

## F) Creación de una Joint Venture

Como se ha adelantado en la introducción, el inversor extranjero podría valerse de uno o varios empresarios establecidos ya en España para hacer negocios en nuestro país. La idea sería colaborar empresarialmente (ya sea a corto, medio o largo plazo), compartiendo a su vez recursos y riesgos, e incluso sinergias y experiencia, e incluso pudiendo verse beneficiada de la otra parte para facilitar la entrada en nuestro mercado.

Indicar que el ordenamiento jurídico español no regula de manera expresa esta figura, por lo que estaríamos ante un contrato atípico que encuentra su fundamento en el principio de autonomía de la voluntad que se desprende del artículo 1255 de nuestro Código Civil .

La práctica conoce dos tipos de Joint Venture, la contractual [unicorporated joint-venture], regulando detalladamente las bases en las que se fundamenta la colaboración; y la organizada a través de una sociedad de estructura corporativa [incorporated joint-venture]. En relación a estas últimas, además, pueden concretarse en estructuras muy diversas:

- Concreción en alguno de los cuatro grandes tipos de sociedades mercantiles descritas con anterioridad destacando, reiteramos, su constitución bien como Sociedades Limitadas, bien como Sociedades Anónimas.
- Creación de una Unión Temporal de Empresas (U.T.E.). Las UTE carecen de personalidad jurídica propia, formalizada mediante escritura pública otorgada por sus empresas miembros, y representan acuerdos en los que dos o más empresas con un interés común se unen para llevar a cabo un proyecto o prestar un determinado servicio, constituyendo temporalmente un único vehículo mientras dure dicho proyecto o servicio. Se admite la posibilidad de que no se exija coincidencia del objeto social de la U.T.E. con el propio de las empresas miembros que la forman. La duración habrá de ser idéntica a la de la obra o servicio que constituya su objeto, no pudiendo superar el máximo de 25 años. Al carecer de personalidad jurídica, respondiendo sus miembros frente a terceros por los actos y operaciones forma solidaria e ilimitada.
- Creación de una Agrupación de Interés Económico (A.I.E.). Estructurarlo a través de esta figura asociativa cuyo objeto puede ser cualquier actividad auxiliar vinculada a la de sus miembros, sin ser idéntica a la desarrollada ya por éstos. Al igual que ocurre con la U.T.E., sus miembros responden personalmente de las deudas de la AIE.

## G) Creación de una sucursal

Si bien el inversor extranjero podría plantearse la constitución de una filial, es decir, una sociedad mercantil constituida conforme a derecho español total o parcialmente participada por una persona jurídica extranjera, otra opción sería hacer negocios en España a través de una sucursal.



Como contraposición a una filial, ésta no tiene personalidad jurídica propia, sino que depende de la sociedad matriz extranjera, operando bajo su dirección y control. Siendo así, es la matriz extranjera la que tiene la responsabilidad final de todas las operaciones de la sucursal. Si bien no tiene órganos de gobierno propios, la sucursal nombra a un representante legal en España, quien actúa en nombre de la sociedad matriz y es responsable de la toma de decisiones empresariales. La sucursal tiene una estructura financiera independiente y debe llevar sus propios registros contables, debiendo quedar depositadas en el Registro Mercantil. Ahora bien, el Real Decreto 1784/1996, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil prevé dos escenarios diferenciados: el primero, en el que la matriz extranjera está obligada a depositar las cuentas anuales en su país de residencia, por lo que si las cuentas ya estuvieran depositadas en el Registro de la sociedad extranjera, la calificación del Registrador español se limitará a la comprobación de ese extremo. En un segundo escenario, en el que su matriz extranjera no preceptuase la elaboración de las cuentas anuales o lo hiciese en forma no equivalente a la legislación española. En este supuesto, la matriz habrá de elaborar las cuentas en relación con la actividad de la sucursal y depositarlas en el Registro Mercantil donde este inscrita a la sucursal. Pese a las diferencias anteriores, se ha de señalar que en último término los trámites formales y costes de creación de una sucursal vienen siendo muy similares a los de la constitución de una filial. 11. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

## **CUESTIONES FORMALES DE INTERÉS PARA EL INVERSOR EXTRANJERO:**

### **Número de Identidad Extranjero (N.I.E.)**

El NIE es un número personal, único y exclusivo que deben de poseer, a los efectos de identificación, todos los extranjeros que por sus intereses económicos, profesionales o sociales se relacionen con España (Art. 209 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social). Es por ello que todos Los extranjeros que deseen realizar negocios en España deben de solicitar y obtener uno, aunque no residan ni vayan a residir aquí. La obligación alcanza, por tanto, a los extranjeros que vayan a ser socios y/o administradores de una compañía Española, incluyendo a los que vayan a ser socios de sucursales o establecimientos permanente situado en España de una empresa extranjera.

La obtención del NIE se realiza en función del lugar donde se encuentre el inversor: bien en España, acudiendo a alguna de las oficinas de Extranjería, bien en la oficina consular del lugar de residencia del inversor. La solicitud se realiza mediante cita previa y se tendrá que aportar, junto al abono de la tasa correspondiente, la documentación asociada a este trámite (formulario Ex-15 cumplimentado, presentación de una copia del pasaporte y documento justificativo de la operación o actividad económica a realizar por el extranjero

Indicar que recientemente se ha mejorado el sistema de obtención del NIE en España cuando esta solicitud venga motivada por la inversión del extranjero en start ups. Así, se simplifican los requisitos y se facilita la solicitud y obtención electrónica del N.I.E. (Art. 9 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.)



## **CUESTIONES FORMALES DE INTERÉS PARA EL INVERSOR EXTRANJERO (II)**

### **Declaración de inversiones financieras en España**

El RD 1816/91, sobre Transacciones económicas en el exterior, pese a establecer un principio general de libertad en los negocios entre residentes y no residentes, determina que los extranjeros que realicen inversiones en España, excepto algunas excepciones, están obligados a presentar una declaración de inversión extranjera con efectos que se limitan a la mera información administrativa y estadística de las operaciones.

El plazo de presentación de la/s declaración/es es de un mes desde que se efectuó la inversión y su presentación ante el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se realizará mediante la cumplimentación y presentación telemática de los impresos normalizados (Resolución de 27 de julio de 2016, de la Dirección General de Comercio Internacional).





# Régimen Tributario

## 1. Introducción Régimen Tributario

### 1.1 El sistema tributario español

El sistema tributario español se configura en la Constitución Española como un sistema regido por los principios de capacidad económica, justicia, igualdad, progresividad y no confiscatoriedad.

En cuanto a los tributos que componen este sistema tributario se encuentran: los impuestos (directos e indirectos), las tasas y contribuciones especiales. En cuanto a las tasas y contribuciones especiales, estas son cuantitativamente inferiores a los impuestos y se exigen en contrapartida por la prestación de servicios o por la obtención de utilidades como consecuencia de la realización de obras o servicios públicos.

Territorialmente, existen tres niveles de imposición en España: estatal, autonómico y local.

Además, en España existen dos regímenes fiscales aplicables: un régimen común aplicable en la mayoría del territorio (con determinadas particularidades en Canarias, Ceuta y Melilla) y un régimen foral aplicable en los territorios forales (las comunidades autónomas de País Vasco y Navarra) que tienen capacidad para emitir normas tributarias y para recaudar sus impuestos, debiendo estos mantener una estructura y tipos similares a los de territorio común.

Esta guía se centra únicamente en los tributos establecidos por el Estado.

## 2. Impuestos principales

### 2.1 Tributación Directa

#### 2.1.1 Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Naturaleza: impuesto que grava la renta mundial que obtenga el contribuyente.

Tipo de gravamen: grava la renta de manera escalonada en función del tipo de renta que se trate.

En cuanto a las rentas generales como los rendimientos del trabajo y actividades económicas principalmente, el tipo se fija en una escala progresiva que oscila entre el 19% y el 49%\*.

Tramos IRPF 2025 en €	Tipo aplicable
Desde 0 a 12.449	24 %
Desde 12.450 a 20.199	19 %
Desde 20.200 a 35.199	30 %
Desde 35.200 a 59.999	37 %
Desde 60.000 a 299.999	45 %
Desde 300.000	49 %



\*Estos tipos son la suma de los tipos estatal y autonómico aplicables a contribuyentes no residentes en España. Los tipos aplicables para los residentes en España varían en función de la escala que haya aprobado cada Comunidad Autónoma en que se deba declarar.

En cuanto a las rentas del ahorro como los dividendos, intereses, ganancias patrimoniales, etc. el tipo se fija en una escala progresiva del 19% al 28%.

Tramos IRPF 2025 en €	Tipo aplicable
Hasta 6.000	19 %
Desde 6.000 hasta 50.000	21 %
Desde 50.000 hasta 200.000	23 %
Desde 200.000 hasta 300.000	27 %
Más de 300.000	30 %



## • Residencia fiscal en España:

- Si una persona es considerada residente fiscal en España, está sujeta a tributar por su renta mundial, lo que implica que deben declarar y pagar impuestos sobre todas las fuentes de ingresos, tanto dentro como fuera del país.
- Este régimen se rige por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el cual tiene como base imponible la totalidad de los ingresos obtenidos durante el año natural.

De este modo, una persona física es residente en territorio español cuando se dé cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Que permanezca más de 183 días, durante el año natural, en territorio español. Para determinar este período de permanencia en territorio español se computarán las ausencias esporádicas salvo que el contribuyente acredite su residencia fiscal en otro país. En el supuesto de países o territorios de los calificados como jurisdicción no cooperativa, la Administración tributaria podrá exigir que se pruebe la permanencia en el mismo durante 183 días en el año natural.
- Que radique en España el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos de forma directa o indirecta.
- Régimen especial de trabajadores desplazados a España:

Conocido como régimen de impatriados, resulta aplicable a trabajadores desplazados a España como consecuencia de un contrato de trabajo, por teletrabajo, por realizar una actividad emprendedora o como administradores de empresas calificadas de emergentes (startups) o profesionales altamente cualificados que presten sus servicios a estas empresas, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a. Que no hayan sido residentes en España durante los cinco períodos impositivos anteriores a aquel en el que se produzca su desplazamiento a territorio español.
- b. Que el desplazamiento a territorio español se produzca, ya sea en el primer año de aplicación del régimen o en el año anterior, como consecuencia de alguna de las siguientes circunstancias: 1) Como consecuencia de un contrato de trabajo o Como consecuencia de la adquisición de la condición de administrador de una entidad 2) Como consecuencia de la realización en España de una actividad económica calificada como actividad emprendedora o bien 3) Que no obtenga rentas que se calificarían como obtenidas mediante un establecimiento permanente situado en territorio español.

También podrán acogerse a este régimen, el cónyuge del contribuyente y sus hijos, menores de veinticinco años o cualquiera que sea su edad en caso de discapacidad, o en el supuesto de inexistencia de vínculo matrimonial, el progenitor de estos, siempre que se cumplan las determinadas condiciones.



Este régimen aplica al ejercicio de desplazamiento a España y a los 5 siguientes, aplicando los siguientes tipos:

Tramos IRPF 2025 en €	Tipo aplicable
Hasta 600.000	24 %
Desde 600.000,01 en adelante	47 %

Para su aplicación, los trabajadores desplazados a España no pueden haber sido residentes españoles en los 5 años anteriores al desplazamiento a España.

### 2.1.2 Impuesto sobre Sociedades (IS)

- Naturaleza:

Es un impuesto directo que grava la renta mundial de las sociedades residentes en España.

- Tipo de gravamen:

El tipo general es del 25%, si bien existen otros tipos especiales como el de las entidades de crédito del 30%.

El Impuesto sobre Sociedades en España establece distintos tipos impositivos, la novedad práctica más relevante para el tejido empresarial pequeño y mediano es la continuidad del régimen transitorio de reducción de tipos para determinados contribuyentes, con un escalón adicional en 2026, según el siguiente esquema:



Ejercicio	Tipo general (art.29.1 US)	Microempresas (INCN < 1M)	Entidades de reducida dimensión (art. 101 US)
2025 (DT 44ª.1)	25%	0-50.000 € → 21% Resto → 22%	24%
2026 (DT 44ª.2)	25%	0-50.000 € → 19% Resto → 21%	23%
2027 (DT 44ª.3)	25%	(Régimen art. 29 salvo cambio normativo)	22%
2028 (DT 44ª.4)	25%	(Régimen art. 29 salvo cambio normativo)	21%
Régimen definitivo art. 29 LIS	25%	0-50.000 € → 17% Resto → 20%	20%

#### - Residencia:

Son residentes en España las sociedades constituidas conforme a la legislación española, cuyo domicilio social esté situado en territorio español o cuya sede de dirección efectiva esté en España.

#### - Dividendos y ganancias de capital:

Tributan al régimen general, salvo cuando sea aplicable la exención para evitar la doble imposición, la cual aplica sobre el 95% de los dividendos, tributando solamente por un 5%.

La exención exige una participación en el capital de la sociedad del 5% debiendo mantenerse la misma durante el año de manera ininterrumpida. En el caso de entidades extranjeras, se requiere que la empresa participada haya tributado por el beneficio a un impuesto similar al IS con un tipo de gravamen de al menos el 10% o residir en una jurisdicción con Convenio para evitar la doble imposición con España. Pues bien, la exención aplicable alcanza, con carácter general, para los periodos impositivos iniciados a partir del 1 de enero de 2021, al 95 % de los dividendos o participaciones en beneficios de entidades obtenidos, al tener que reducirse un 5 % en concepto de gastos de gestión referidos a dichas participaciones.

#### - Compensación de bases imponibles negativas (BINS):

Podrán compensarse las pérdidas acumuladas de ejercicios anteriores sin límite temporal, con un límite general del 70% salvo excepciones. En todo caso, se puede compensar 1 millón de euros en cada ejercicio fiscal.

Estos límites tienen por objetivo evitar el uso abusivo de las bases imponibles negativas para fines de reducción de impuestos, garantizando la equidad y la integridad del sistema tributario.

#### - Normativa en materia de operaciones vinculadas, bajo los principios de la OCDE:

Las operaciones realizadas entre personas o entidades vinculadas deben valorarse por su valor de mercado, siendo este el que se habría sido acordado por personas o entidades independientes en condiciones que respeten el principio de libre competencia.

Entre otros, son ejemplos de partes vinculadas una entidad y: sus socios, sus consejeros o administradores, las personas unidas con relación de parentesco con las figuras anteriores, otra entidad del mismo grupo, otra entidad participada en al menos el 25%, etc.

Cuando se cumplan determinados requisitos, es necesario elaborar la correspondiente documentación justificativa de operaciones vinculadas.



Por lo tanto, la norma regula expresamente qué se consideran partes o entidades vinculadas, y es importante tenerlo en cuenta para saber cuándo aplica esta obligación de valorar a mercado.

- Reducciones aplicables:

• Reducción por reserva de capitalización:

- Concepto: La reserva de capitalización es un incentivo del Impuesto sobre Sociedades que permite reducir la base imponible si la empresa incrementa sus fondos propios y dota una reserva indisponible.

Su finalidad es fomentar la financiación con recursos propios, reforzar la solvencia de la empresa y aproximar el trato fiscal de la financiación propia al de la ajena.

- Cambios: El incentivo de reserva de capitalización se ve reforzado por las modificaciones normativas ya vigentes y con plena relevancia práctica en 2026, tanto por el aumento de la reducción como por su vinculación a empleo.

Con carácter general, la reducción pasa al 20% del incremento de fondos propios, para contribuyentes que tributen al tipo del artículo 29.1 o 29.6 LIS, si se cumplen requisitos.

Además, se prevén porcentajes incrementados si se acredita incremento de plantilla media, con tramos del 23%, 26,5% y 30% según el nivel de aumento de empleo, junto con la obligación de mantenimiento del incremento de plantilla durante tres años.

De esta forma el esquema de porcentajes de reducción queda configurado como sigue:

Situación	Incremento de plantilla media total (vs. período anterior)	% reducción sobre el incremento de fondos propios	Obligación de mantenimiento de empleo
Régimen general	No aplica tramo de empleo (o < 2%)	20%	—
Tramo empleo 1	≥ 2% y ≤ 5%	23%	Sí, 3 años
Tramo empleo 2	> 5% y ≤ 10%	26,50%	Sí, 3 años
Tramo empleo 3	> 10%	30%	Sí, 3 años



En añadidura el límite máximo de la reducción se eleva, con carácter general, al 20% de la base imponible positiva previa a la propia reducción, a determinados ajustes y a la compensación de BIN. Para contribuyentes con INCN inferior a 1 millón de euros, se fija un límite específico del 25%.

- Deducciones aplicables:
- Deducciones por inversión en determinadas actividades:
  - Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i): se establece una deducción del 25% (42% en determinados supuestos) de los gastos del período y del 8% de las inversiones de elementos inmovilizados e intangible en actividades de investigación y desarrollo. En cuanto a la inversión en innovación tecnológica, se establece una deducción del 12% de determinados gastos del desarrollo de dicha actividad.
  - Producción y exhibición de espectáculos en vivo de artes escénicas y musicales: se establece una deducción del 20% de los costes directos de carácter artístico, técnico y promocional necesarios para la producción.
  - Producciones audiovisuales: Las inversiones en producciones cinematográficas y audiovisuales españolas dan derecho al productor a una deducción fiscal del 25% del primer millón de euros de la base de la deducción y del 20% si supera esa cantidad, con un máximo de 3 millones de euros por producción

La Hacienda Pública Española ha avalado la posibilidad de canalizar las anteriores deducciones a través de una Agrupación de Interés Económico en la que participen inversores, imputándose a estos las deducciones generadas por la realización de las citadas actividades, obteniendo así una rentabilidad fiscal.

## **2.2. Tributación Indirecta**

### **2.2.1 Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)**

Naturaleza: El IVA es un tributo indirecto que grava las prestaciones de servicios y el consumo de bienes. Es un impuesto neutro para los empresarios, actuando únicamente como recaudadores de este y siendo el consumidor final el sujeto pasivo del impuesto, aplicando solamente en el territorio peninsular.

El ámbito territorial de aplicación del impuesto en España es la península y Baleares. En las Islas Canarias es de aplicación el Impuesto General Indirecto Canario (IGIC) muy similar al IVA, y en Ceuta y Melilla el Impuesto sobre la Producción, los Servicios y la Importación.



- Tipos de gravamen: El tipo general de IVA es el 21%.

Los tipos reducidos vigentes son el 10%, 4% y 0%, aplicable este último a los donativos de determinados bienes a entidades beneficiarias de mecenazgo destinados a sus fines de interés general definidas en el artículo 2 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre (alimentos, ciertos artículos médicos, libros, suministro de agua, paneles solares).

- Exenciones: Son operaciones exentas: Operaciones interiores (la exención es limitada: no puedes deducir el IVA soportado en las adquisiciones relacionadas con estas operaciones exentas). Asistencia sanitaria. Actividades educativas. Asistencia social. Actividades culturales. Práctica del deporte. Operaciones financieras y de seguros. Exenciones inmobiliarias.
- Operaciones exteriores (la exención es plena: puedes deducir el IVA soportado en las adquisiciones relacionadas con estas operaciones): Exportaciones: entregas de bienes transportados fuera de la Unión Europea. Entregas intracomunitarias de bienes: entregas de bienes a cliente empresario con transporte a otro Estado miembro.
- Operaciones no sujetas a IVA: Aquellas transmisiones de bienes realizadas por personas que no tienen la consideración de empresario o profesional no queden sujetas a IVA, sino que tributarán por el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales Onerosas (TPO). Este impuesto no es recuperable, y está gravado con tipos de gravamen que varían en cada Comunidad Autónoma entre el 1% y el 11%.
- Por otro lado existen otro tipo de operaciones no sujetas a IVA: 1. Servicios prestados en una relación administrativa o laboral: Esto se refiere a cualquier trabajo realizado por empleados en una empresa. El salario que reciben los empleados no incluye IVA. 2. Operaciones realizadas por las Administraciones Públicas no mercantiles: Son servicios proporcionados por el gobierno, como la recolección de basura, financiados a través de impuestos, por lo que no están sujetos a IVA. 3. Productos y servicios gratuitos con fines promocionales: Se trata de muestras o regalos promocionales, como muestras de perfumes en revistas, que no tienen un valor comercial y no están sujetos a IVA. 4. Algunas operaciones de autoconsumo: Esto incluye el consumo de bienes y servicios dentro de la misma empresa para uso interno. Por ejemplo, cuando una empresa regala productos a sus clientes, no hay IVA involucrado. 5. Transmisión de una unidad económica independiente de una empresa: Cuando una empresa vende una parte de su negocio, como una fábrica, no hay IVA implicado, siempre que los elementos vendidos puedan operar de forma independiente. 6. Determinadas concesiones y autorizaciones administrativas: Las concesiones administrativas, como la explotación de una infraestructura pública, no están sujetas a IVA, a excepción de ciertas situaciones como la cesión de inmuebles en aeropuertos. 7. Servicios prestados a cooperativas de trabajo: Los servicios proporcionados por los socios en cooperativas de trabajo y las actividades realizadas por una cooperativa para otra están exentos de IVA.





# Régimen Laboral

En España la prestación de servicios de carácter personal, subordinado y remunerado da lugar a la existencia de un contrato de trabajo a plazo temporal o indefinido a jornada completa o parcial. La contratación de personal no requiere mayores condiciones previas, excepto la mayoría de edad, que en España se adquiere a los 18 años. Los menores entre 16 y 18 años requieren del permiso de sus padres para trabajar, así como de la aprobación del Ministerio de Trabajo.

El periodo de prueba legal es de hasta seis (6) meses en función del Grupo Profesional.

Los trabajadores cuentan con diversos derechos:

- La remuneración mínima anual de 17.094 € (BRUTOS) ejercicio 2026, para una jornada de 40 horas semanales
- La jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales,
- Un descanso semanal obligatorio de día y medio semanal,
- 14 feriados,
- Vacaciones anuales de 30 días naturales por cada año completo de servicios,
- Indemnización por despido en caso de ser declarado improcedente,
- Readmisión al puesto de trabajo en caso de que el despido se declare nulo.
- Permisos retribuidos por circunstancias personales, licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia por adopción, licencia por enfermedades graves o accidentes de familiares directos, así como derechos colectivos tales como a la negociación colectiva, a la sindicalización y a la huelga.

Tomando en consideración los beneficios y contribuciones antes mencionados, la estructura de costos mensuales aproximada para una compañía o empleador que contrata a un trabajador es la siguiente:

Concepto	Empleador	Trabajador
Remuneración	100%	
Seguridad Social	30-35% sobre la base de cotización	
Cuotas Seguridad Social	Base mín 1.381,20€ – Base max 5.101,20€	
Vacaciones	30 días naturales	
Gratificaciones	12 pagas +2 extras	
Antigüedad	Convenio Colectivo de Aplicación	
IRPF		

Autónomos Asimismo, en España la prestación de servicios puede desarrollarse por los comúnmente conocidos como autónomos “personas físicas que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.” Las condiciones de este colectivo se establecerán en el contrato de prestación de servicios a suscribir con la empresa. La cuota de cotización es el 31,40% de la base de cotización. Para el año 2026 la base mínima es de 653,59 €/mes y la máxima de 4.909,50 €/mes, en función de los rendimientos reales netos que perciba el autónomo. El autónomo percibe su contraprestación a través de la emisión de una factura, la cual estará sujeta al IRPF e IVA en los términos previstos por la regulación fiscal en vigor en cada momento.





# Régimen Migratorio

Los ciudadanos extranjeros que tengan proyectado entrar a España con la finalidad de realizar actividades de manera temporal o permanente en el país están obligados a solicitar a la Secretaría de Estado de Migraciones dependiente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, una Autorización de Residencia Temporal y Trabajo (por Cuenta Ajena o por Cuenta Propia) bajo diferentes categorías o calidades migratorias. Cada una de dichas clasificaciones tiene un diferente tipo de permiso que regulará la permanencia o residencia de los extranjeros en el país. A continuación, se detallan las diferentes calidades migratorias previstas en la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España:

- Trabajo por Cuenta Ajena: Es una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena que solicita un empleador o empresario para contratar a trabajador extranjero que no se halle ni resida en España.
- Trabajo por Cuenta Propia: Autorización de residencia temporal y trabajo a un extranjero no residente en España para la realización de una actividad lucrativa por cuenta propia.
- Movilidad de los extranjeros admitidos como investigadores en Estados miembros de la Unión Europea.
- Autorización de residencia y trabajo de Profesionales Altamente Cualificados.
- Movilidad de los trabajadores titulares de una Tarjeta Azul-UE
- Residencia con excepción a la autorización de trabajo.
- Residencia temporal y trabajo en España de personal directivo o altamente cualificado.
- Residencia temporal y trabajo de duración determinada (Temporada o campaña; Obra o servicio; Personal de alta dirección, deportistas o artistas de espectáculos públicos, formación y prácticas profesionales).
- Deportistas Profesionales (Estables, Duración Determinada).
- Trabajadores Transfronterizos.
- Penados (talleres productivos, régimen abierto o libertad condicional).
- Tarjeta de Residencia de Familiar de ciudadano de la Unión: los familiares de ciudadano español o de otro Estado Europeo, podrán obtener la Tarjeta de Residencia, que les otorga todos los derechos para residir y trabajar en España.

Para la contratación de personal extranjero es necesario celebrar un contrato por escrito con ciertas formalidades y limitaciones. Los contratos de trabajo deben cumplir la normativa vigente fijada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Supuestos en los que la situación nacional de empleo permite la contratación de ciudadanos extranjeros no residentes en España.

Para la contratación de personal extranjero es necesario celebrar un contrato por escrito con ciertas formalidades y limitaciones. Los contratos de trabajo deben cumplir la normativa vigente fijada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Supuestos en los que la situación nacional de empleo permite la contratación de ciudadanos extranjeros no residentes en España.

- Cuando la ocupación está incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, que publica trimestralmente el Servicio Público de Empleo (SEPE).
- Cuando sea valorados por la Oficina de Extranjería a tenor de la certificación del Servicio Público de Empleo (SEPE).
- Cuando la contratación va dirigida a nacionales de Estados con los que España ha suscrito Acuerdos Internacionales (Chile y Perú).
- Familiares reagrupados en edad laboral o cónyuge o hijo de extranjero.
- Trabajador necesario para montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.
- Extranjeros con ascendientes o descendientes de nacionalidad española; hijos o nietos de españoles.

Se debe hacer especial mención a la reciente modificación en el régimen de extranjería en España, la cual se ha concentrado en 2 vertientes:

1. La reforma del Reglamento de Extranjería en mayo de 2025; y
2. La regularización migratoria prevista para abril de 2026.

En este sentido, las principales novedades en materia de extranjería son:

- Se reduce el plazo de 3 a 2 años de estancia para acceder al arraigo.
- Se reorganizan las modalidades del arraigo, a saber:
  - Arraigo social;
  - Arraigo sociolaboral (nuevo);



- **Permisos de trabajo más flexibles:** Se permite trabajar desde el inicio del permiso. Compatible trabajar por cuenta ajena y propia. Se facilita la contratación en sectores con falta de mano de obra.
- **Simplificación de trámites:** Menos burocracia y duplicidad de documentos. Procedimientos más claros y rápidos. Mayor digitalización del sistema
- **Cambios en permisos para estudiantes:** Pueden trabajar hasta 30 horas semanales. Más facilidad para compatibilizar estudios y empleo. Más opciones para permanecer en España tras culminar sus estudios.

Un punto importante en el tema de extranjería en el marco de la Ley 14/2013 (apoyo a emprendedores y su internacionalización) es que en enero de 2025 se ordenó la suspensión definitiva del programa de Residencia por Inversión creado en el año 2013, conocida como Golden Visa.

Otra novedad en este ámbito es la de la inclusión de la Autorización de Residencia para Teletrabajadores Internacionales (Nómada Digital). Esta Autorización, autoriza a los extranjeros que trabajan para una empresa en el extranjero (por más de 3 meses previos) y que su actividad permita realizar las actividades por medios electrónicos o digitales, podrían optar por la autorización de trabajo y residencia en España, tanto para el trabajador extranjero y su familia.

### **Regularización extraordinaria (proyecto 2026)**

Es la gran novedad actual. El Gobierno ha iniciado un proceso para regularizar a cientos de miles de extranjeros que ya viven en España. Características principales: Dirigida a personas que: estuvieran en España antes del 31 de diciembre de 2025; acrediten al menos 5 meses de estancia; no tengan antecedentes penales. En caso que el permiso sea concedido: residencia y trabajo por 1 año; válido en todo el territorio; posibilidad de integrarse después en el régimen ordinario de extranjería. Presentación de solicitudes: entre abril y junio de 2026.

**Nacionalidad Española:** Por regla general, la nacionalidad española se adquiere por: Residencia. Carta de Naturaleza. Por origen. posesión de estado. Por Opción. La normativa española contempla una excepción respecto a la adquisición de la ciudadanía española por residencia, específicamente para los ciudadanos de origen iberoamericanos, el periodo de residencia se reduce a un período de dos (2) años de residencia legal y continuada en España, para poder optar por la ciudadanía.



10



# GUÍA LEGAL PARA **HACER NEGOCIOS EN** **ESTADOS UNIDOS**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# SALTIEL LAW GROUP - SLG

Saltiel Law Group es un despacho boutique de derecho empresarial ubicado en Miami, Florida, y miembro internacional de la firma española EJASO. La firma asesora a clientes nacionales e internacionales en materia de derecho corporativo, inversiones transfronterizas, planificación fiscal, fusiones y adquisiciones, planificación patrimonial, propiedad intelectual, así como litigios y arbitraje comercial.

Nuestro objetivo es ser asertivos pero accesibles, combinando precisión legal y una visión empresarial aguda con calidez y un toque personal.

Nuestro equipo multicultural es totalmente bilingüe en inglés y español, lo que garantiza que comprendamos los matices de las culturas empresariales de nuestros clientes y podamos defender sus objetivos de manera efectiva.

Somos más que simples abogados: somos socios estratégicos para su éxito.

Conoce más sobre Saltiel Law Group en: <https://saltiellawgroup.com/es>.





# ¿Cómo hacer negocios en Estados Unidos?

## I. Introducción

Estados Unidos continúa siendo uno de los destinos más atractivos para la inversión extranjera. El país ofrece un entorno jurídico estable, mercados financieros sofisticados, un sólido sistema de cumplimiento y ejecución de contratos, y acceso a uno de los mercados de consumo más grandes del mundo. Empresas de América Latina, Europa y otras regiones utilizan con frecuencia a Estados Unidos como plataforma para su expansión internacional o como puerta de entrada al mercado norteamericano.

Estados Unidos opera bajo un sistema federal de gobierno. Como resultado, ciertas áreas del derecho se regulan a nivel federal, mientras que otras se encuentran bajo la autoridad de los distintos estados. La inmigración, la tributación federal y la regulación de valores se rigen principalmente por normas federales, mientras que la constitución de sociedades y muchas regulaciones comerciales se gestionan a nivel estatal.

Para efectos de esta guía, se presentan referencias al derecho federal junto con ejemplos del Estado de Florida. Florida, y particularmente la ciudad de Miami, se ha consolidado como una importante puerta de entrada para la inversión internacional hacia Estados Unidos. La ubicación estratégica del estado, su sector financiero internacional y sus estrechos vínculos comerciales con América Latina lo convierten en una jurisdicción atractiva para inversionistas extranjeros que buscan establecer operaciones en el país.

## II. Régimen Societario

Los inversionistas extranjeros suelen ingresar al mercado estadounidense mediante la constitución de una entidad empresarial local que lleve a cabo sus operaciones en el país.

Los enfoques más comunes incluyen:

- Constituir una filial estadounidense
- Registrar una sucursal de una empresa extranjera
- Formar una empresa conjunta o asociación con socios estadounidenses

Aunque una empresa extranjera puede operar mediante una sucursal o una asociación con socios locales, el enfoque más común es la creación de una filial estadounidense independiente, generalmente una corporación o una sociedad de responsabilidad limitada (LLC). Esta estructura ofrece mayor flexibilidad operativa y ayuda a aislar responsabilidades de la empresa matriz extranjera.

En Florida, las entidades empresariales se constituyen mediante la presentación de los documentos correspondientes ante el Florida Department of State, Division of Corporations. El proceso es relativamente sencillo y suele completarse en pocos días hábiles una vez preparada la documentación.

### Formas Societarias Comunes

Tipo de entidad	Descripción	Uso típico
Limited Liability Company (LLC)	Estructura flexible que ofrece responsabilidad limitada y tributación tipo pass-through por defecto.	Utilizada con frecuencia por empresas privadas y subsidiarias de inversionistas extranjeros.
Corporation (C-Corporation)	Entidad jurídica independiente propiedad de accionistas y administrada por directores y funcionarios.	Común en empresas que buscan inversión externa o planean expansión significativa.

La constitución de una empresa en Florida generalmente requiere seleccionar un nombre disponible, presentar los artículos de incorporación u organización, designar un registered agent ubicado en el estado y obtener un Employer Identification Number (EIN) del Internal Revenue Service.

Pasos adicionales pueden incluir la apertura de cuentas bancarias, el registro para impuestos estatales y la obtención de licencias operativas. El proceso puede completarse generalmente en un período de algunos días a varias semanas dependiendo del tiempo de procesamiento.





# Régimen Tributario

Estados Unidos cuenta con un sistema tributario multinivel que incluye impuestos federales, estatales y, en algunos casos, locales. Las empresas que operan en el país pueden estar sujetas a impuestos sobre la renta, impuestos relacionados con la nómina y “sales or use taxes,” dependiendo de las actividades que realicen.

Los principales impuestos que afectan a las empresas incluyen:

- Impuesto federal sobre la renta
- Impuestos estatales sobre la renta
- Sales and use taxes
- Impuestos laborales y contribuciones sobre la nómina

Las obligaciones fiscales varían según si la entidad es tratada como una corporación o como una entidad fiscalmente transparente (pass-through) para efectos tributarios.

## Principales Impuestos que Afectan a las Empresas:

**Impuesto Federal sobre la Renta Corporativa.** Las corporaciones están sujetas al impuesto federal sobre la renta respecto de sus ingresos gravables. Actualmente, la tasa del impuesto corporativo federal es del 21%. Las sociedades de responsabilidad limitada (Limited Liability Companies – LLC) generalmente son tratadas como entidades fiscalmente transparentes (pass-through) para efectos fiscales, salvo que opten por tributar como corporaciones.

**Impuesto Estatal sobre la Renta Corporativa.** Muchos estados imponen impuestos sobre la renta corporativa. En el caso de Florida, la tasa del impuesto corporativo estatal es aproximadamente del 5.5%.

**Sales and Use Tax (Impuesto sobre Ventas y Uso).** El impuesto sobre ventas se aplica a determinados bienes y servicios. En Florida, la tasa estatal del impuesto sobre ventas es del 6%, pudiendo aplicarse recargos adicionales a nivel local.

**Impuestos sobre la Nómina (Payroll Taxes).** Los empleadores también deben realizar contribuciones relacionadas con la nómina, incluyendo:

- Seguridad Social (Social Security)
- Medicare
- Seguro de desempleo federal y estatal

## **Regímenes Fiscales Especiales e Incentivos**

Diversos programas federales y estatales pueden ofrecer incentivos fiscales a empresas, particularmente en sectores como tecnología, manufactura o desarrollo inmobiliario. Entre los ejemplos más relevantes se encuentran:

- Créditos fiscales por investigación y desarrollo
- Incentivos a la inversión en Opportunity Zones
- Programas estatales y locales de desarrollo económico

La elegibilidad y los beneficios disponibles pueden variar dependiendo de la naturaleza de la inversión y de la jurisdicción correspondiente.

## **Convenios para Evitar la Doble Imposición**

Estados Unidos mantiene tratados fiscales con numerosos países destinados a evitar la doble imposición y facilitar la inversión internacional. Estos tratados suelen regular, entre otros aspectos:

- La asignación de potestades tributarias entre los países firmantes
- La reducción de retenciones fiscales sobre dividendos, intereses y regalías
- La determinación de la existencia de un establecimiento permanente de una empresa extranjera en Estados Unidos

## **Consideraciones Fiscales para Inversionistas Extranjeros**

Para los inversionistas extranjeros, la estructura de propiedad utilizada para realizar inversiones en Estados Unidos puede tener implicaciones fiscales significativas.

Cuando una persona extranjera posee una participación en una entidad estadounidense fiscalmente transparente, como una partnership o una LLC tratada fiscalmente como partnership, el inversionista puede ser considerado como directamente involucrado en una actividad comercial o empresarial en Estados Unidos (engaged in a U.S. trade or business).



En tales casos, el inversionista puede estar obligado a:

- Obtener un número de identificación fiscal en Estados Unidos
- Presentar declaraciones de impuestos en Estados Unidos
- Pagar impuestos sobre ingresos considerados efectivamente conectados con actividades comerciales en el país (effectively connected income)

Por estas razones, los inversionistas extranjeros suelen utilizar estructuras de tenencia o entidades intermedias ("blocker entities") como parte de su planificación fiscal y patrimonial. La estructuración adecuada debe evaluarse con asesores legales y fiscales calificados en Estados Unidos antes de realizar una inversión.

Asimismo, pueden surgir consideraciones relacionadas con el impuesto sucesorio estadounidense cuando personas no residentes poseen ciertos activos situados en Estados Unidos de manera directa. Por este motivo, los inversionistas internacionales frecuentemente evalúan estructuras de tenencia o entidades intermedias como parte de su planificación fiscal y patrimonial.

Adicionalmente, ciertas empresas constituidas en Estados Unidos pueden estar sujetas a obligaciones de reporte de beneficiarios finales conforme a la Corporate Transparency Act. Estas normas requieren que muchas entidades reporten información sobre sus beneficiarios finales ante la Financial Crimes Enforcement Network (FinCEN).

### **Inversiones Inmobiliarias por Inversionistas Extranjeros (FIRPTA)**

Los inversionistas extranjeros que adquieren intereses en bienes inmuebles situados en Estados Unidos pueden estar sujetos a reglas fiscales especiales bajo la Foreign Investment in Real Property Tax Act (FIRPTA).

Conforme a FIRPTA, las ganancias obtenidas por personas extranjeras en la venta de ciertos intereses en bienes inmuebles en Estados Unidos pueden estar sujetas a tributación en Estados Unidos, y pueden aplicarse obligaciones de retención fiscal en el momento de la transacción.

Una adecuada estructuración de las inversiones inmobiliarias puede ayudar a gestionar estas implicaciones fiscales.





# Régimen Laboral

Las relaciones laborales en Estados Unidos generalmente se rigen por el principio de 'employment at will'. Esto significa que tanto el empleador como el trabajador pueden terminar la relación laboral en cualquier momento, sujeto a las leyes aplicables y a los acuerdos contractuales existentes.

La Fair Labor Standards Act establece normas federales relacionadas con salario mínimo, pago de horas extras y mantenimiento de registros laborales. En general, los empleados que trabajan más de cuarenta horas en una semana laboral tienen derecho a recibir pago por horas extras equivalente a una vez y media su tarifa regular.

sábado luego de las 13hs, los domingos y/o feriados. Los directores y gerentes están excluidos de este pago.



# Régimen Migratorio

El sistema migratorio de Estados Unidos está regulado principalmente por la Immigration and Nationality Act (INA) y es administrado por varias agencias federales, incluyendo el Department of Homeland Security (DHS), el U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS), el Department of State y el U.S. Customs and Border Protection (CBP).

Las personas extranjeras que desean vivir, trabajar o invertir en Estados Unidos deben obtener la visa o el estatus migratorio correspondiente.

## Opciones de Visa Comunes para Inversionistas y Empresas

Visa	Propósito General
E-2 Treaty Investor	Permite a nacionales de países con tratado invertir y administrar un negocio en EE. UU.
L-1 Transferencia Intracompany	Permite transferir ejecutivos o gerentes de empresas multinacionales.
H-1B Specialty Occupation	Para profesionales en ocupaciones especializadas.
EB-5 Investor Program	Programa de inversión que puede conducir a residencia permanente.

La elección de la visa adecuada dependerá de factores como la nacionalidad del inversionista, la estructura del negocio en Estados Unidos, el nivel de inversión y el rol que desempeñará el extranjero dentro de la empresa.

## VI. Consideraciones Prácticas para Inversionistas Extranjeros

Además de los aspectos legales y regulatorios, los inversionistas extranjeros deben considerar varios factores prácticos al ingresar al mercado estadounidense. La apertura de cuentas bancarias suele requerir documentación corporativa específica y cumplimiento de normas relacionadas con la prevención de lavado de dinero.

Una adecuada planificación de la estructura corporativa y fiscal antes de realizar una inversión puede tener un impacto significativo en la exposición fiscal y en la eficiencia operativa.

Trabajar con asesores legales, fiscales y contables con experiencia en transacciones internacionales puede facilitar significativamente el proceso de establecimiento y operación de una empresa en Estados Unidos.

### **Aviso Legal**

Este documento ofrece una visión general de ciertas consideraciones legales relacionadas con la realización de negocios en Estados Unidos y se proporciona únicamente con fines informativos. No constituye asesoría legal ni fiscal.





# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN HONDURAS



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

ADV Law Firm es una firma hondureña fundada en el 2007 por los Abogados Cristian R. Stefan y German Salgado, con oficinas principales ubicadas en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C., Honduras; y oficinas regionales en las ciudades de San Pedro Sula, Comayagua y La Ceiba. Nuestro trabajo y profesionalismo es reconocido por nuestros clientes, particularmente corporaciones multinacionales, instituciones bancarias, así como personas naturales y jurídicas, que han confiado sus negocios por muchos años a nuestros experimentados abogados y asociados

La Firma se especializa en asuntos relacionados con las áreas de Derecho Bancario, Transacciones Corporativas, Asuntos Laborales, Telecomunicaciones, Operaciones Financieras Internacionales, Litigios, Propiedad Intelectual y Servicios Notariales. BCCB cuenta con un equipo de abogados especialmente capacitados para asesorar en cuestiones de negocios, y en la resolución de conflictos que se presenten con particulares y, en especial, con las distintas agencias públicas.

Conoce más sobre ADV Law Firm en: <https://advlaw.hn/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Honduras?

Las operaciones de negocios en Honduras se rigen Jurídicamente por la Constitución de La República, el código de comercio y diversas leyes especiales que han sido creadas específicamente para las diversas industrias sectores y o rubros de la actividad económica, como ser: Ley de incentivos al turismo, ley de inversiones, ZOLITUR y las leyes de Zona Libre.

El establecimiento de una persona nacional como una entidad comercial en Honduras se puede dar a través de dos formas:

- a) Mediante la declaración de Comerciante Individual, o
- b) Mediante la Incorporación de una Sociedad Mercantil.

Las personas ya sean naturales y/o jurídicas extranjeras pueden realizar sus actividades económicas en la Republica de Honduras, de las siguientes formas:

- a) Manteniendo su calidad de Empresa extranjera (más común cuando se desea realizar operaciones o negocios aislados);
- b) Mediante la autorización de una sucursal, lo cual le permite a la empresa extranjera obtener su autorización para ejercer actos de comercio en la Republica de Honduras, de forma permanente, manteniendo siempre una relación directa con su casa matriz.
- c) Mediante la incorporación de una sociedad mercantil hondureña, la cual le permite mantener operaciones permanentes bajo una estructura aislada o separada de su casa matriz.

Actualmente la legislación hondureña permite la constitución de los siguientes tipos de sociedades mercantiles:

- Sociedad Anónima (ya sea unipersonal o con dos o más socios);
- Sociedad de Responsabilidad Limitada (ya se unipersonal o con dos o más socios);
- Sociedad Colectiva o;
- Sociedad Comandita

Los requisitos para cada una de estas sociedades son:

- Completar el listado de información proporcionado por la firma de ALL.
- Aportación de un capital social que varía entre \$250 a \$1,100, dependiendo del tipo de sociedad a incorporar
- Así como copia de los documentos de incorporación cuando los socios sean personas o entidades jurídicas y copias de los pasaportes para los extranjeros o el documento nacional de identificación para las personas naturales nacionales.

Para poder ejercer su actividad comercial los comerciantes que operen en la Republica de Honduras, deberán obtener:

1. Su inscripción en el Registro Mercantil correspondiente.
2. Su registro tributario nacional y contrato de adhesión de usuario en línea
3. Su permiso de operación otorgado por la municipalidad de la jurisdicción donde se ubique su operación.
4. Y en casos especiales por sectores o industrias específicas se puede llegar a requerir licencias ambientales específicas y registros o permisos de establecimientos especializados.





# Régimen Tributario

El sistema tributario de Honduras está sustentado principalmente en el Impuesto sobre Ventas, el Impuesto sobre la Renta, Impuesto al Activo Neto y Aportación Solidaria.

Las sociedades constituidas en Honduras están sujetas a un impuesto sobre la renta del 25% calculado sobre la base imponible, constituida por la renta bruta menos las deducciones permitidas por ley; adicionalmente las sociedades mercantiles excepto aquellas incluidas en ciertos regímenes fiscales especiales pagaran adicional al impuesto sobre la renta una aportación solidaria del 5% que se aplica sobre el exceso de la renta neta gravable superior a un millón de lempiras. Las personas domiciliadas en Honduras deberán tributar aplicando una tasa del 1% sobre el valor de sus activos netos menos las deducciones que se permiten por ley.

Honduras mantiene una tasa general del Impuesto sobre la venta equivalente al IVA del 15% sobre el valor de la base imponible de las importaciones o de la venta de bienes y servicios sujetas al mismo el cual debe ser enterado dentro de los primeros 10 días del mes siguiente de la retención al FISCO.

Como parte de su estrategia para la atracción de inversión extranjera Honduras mantiene distintos regímenes especiales para los sectores productivo, siendo los principales los siguientes: Zona Libre de Comercio (ZOLI) orientado a las empresas dedicadas a la exportación y mediante el cual se les exonera del pago de impuestos arancelarios internos de consumo y otros impuestos que podrían grabar la mercancía en Zona franca.

## **Régimen de Importación Temporal (RIT)**

Bajo este régimen se busca incentivar las exportaciones en caso de las empresas que no cuentan con algún beneficio por otra ley.

Entre los beneficios de este régimen se encuentran la suspensión de derechos aduaneros y otros impuestos de importación relacionado con materias primas y muestrarios. Asimismo, se exonera del pago del impuesto sobre la renta relacionada a las utilidades que provienen de la exportación de bienes a países no centroamericanos.

## **Ley de Incentivo al Turismo (LIT)**

Como una medida de incentivar la inversión en el sector turismo Honduras aprobó la ley de incentivos al turismo la cual otorga a las sociedades comprendidas en este rubro el beneficio de exoneración del impuesto sobre la renta, activo neto y aportación solidaria por un periodo de 15 años; exoneración de impuestos sobre la venta sobre los bienes y servicios locales ligados a la inversión siendo efectuada; beneficios en importación de maquinaria y todo el equipo necesario para el desarrollo del proyecto, así como exoneración de derechos aduaneros de importación por un periodo de hasta 10 años.



# Régimen Laboral

En Honduras la prestación de servicios personales a otra persona bajo una continua dependencia o subordinación y mediante una remuneración se considera una relación bajo la figura de contrato individual de trabajo. Existen tres modalidades de contrato de trabajo en Honduras.

- Contrato de trabajo por tiempo definido
- Contrato de trabajo por tiempo indefinido;
- Contrato por obra y servicio determinado.

El periodo de prueba del contrato laboral es de 60 días calendario

Los trabajadores en Honduras mantienen los siguientes beneficios o derechos por ley: 1. Derecho a un salario mínimo que oscila entre L. 9,053.43 a L. 18,036.19 (dependiendo del rubro y número de empleados del patrono), 2. Décimo tercer mes de salario, 3. Décimo cuarto mes de salario, 4. Vacaciones remuneradas, 5. Acceso a la seguridad social, 6. Creación de un fondo de reserva laboral constituido por el patrono.

Los ingresos de los trabajadores se encuentran sujetos al pago del impuesto sobre la renta. En este caso se aplicará la retención para aquellas personas naturales que hayan recibido ingresos en un periodo fiscal por un monto superior a L.228,324.32. La tasa aplicable para ello dependerá de una escala progresiva, por lo cual se podrá aplicar tasas del 15% al 25%.



# Régimen Migratorio

Los extranjeros interesados en ingresar a la Republica de Honduras, con el propósito de realizar actividades económicas ya sea de manera temporal o permanente en el país deberán solicitar su permanencia y/o visado ante la dirección general de migración y extranjería.

Las diferentes calidades migratorias para los extranjeros migrantes interesados en realizar actividades económicas en el país, contenidas en el decreto No. 208-2003 son:

- a. Rentistas: Podrán adquirir esta calidad migratoria aquellos extranjeros que reciban rentas permanentes lícitas y estables generadas en el exterior o el territorio nacional no menores de \$2,500 mensuales.
- b. Pensionados: Podrán adquirir esta calidad migratoria los extranjeros que residan en el país y que obtengan ingresos mínimos por \$1,500 de una fuente extranjera.
- c. Inversionistas: Podrán adquirir esta calidad migratoria, los extranjeros que inviertan su capital en cualquier ramo de la actividad económica lícita en Honduras.
- d. Permiso especial de permanencia: La dirección general de migración y extranjería podrá conceder permisos especiales de permanencia en el país hasta por un máximo de 5 años a los extranjeros que justificadamente lo soliciten. Entre ellos: trabajadores migrantes, extranjeros en actividades comerciales o de espectáculos públicos, extranjeros contratados como empleados temporales por empresas, organismos internacionales o por instituciones gubernamentales. Científicos, profesionales y/o personal técnico especializado, contratados por personas naturales o jurídicas en el país. Empresarios, personal directivo de sociedades mercantiles nacionales o extranjeras autorizadas para ejercer actos de comercio en el país, entre otros.
- e. Residentes Inmigrados: Esta categoría migratoria la adquieren aquellas personas extranjeras que han residido en el país de manera consecutiva por un periodo de 5 o más años.

En Honduras es libre la contratación de extranjeros por empresas nacionales mediante la celebración de un contrato de trabajo por escrito, dichos contratos deben ser inscritos ante la secretaria de trabajo y seguridad social. No obstante, lo anterior se prohíbe a los patronos emplear más del 10% de la planilla con trabajadores extranjeros y pagar a estos más del 15% del total de los salarios que dicho patrono devengue.

12



# GUÍA LEGAL PARA **HACER NEGOCIOS** EN **ITALIA**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# CARNELUTTI LAW FIRM

Fundado en 1898, Carnelutti es una firma italiana independiente especializada en todas las áreas del derecho mercantil, con una fuerte orientación internacional. Con más de 100 expertos en derecho y fiscalidad nacional, comunitaria e internacional, es reconocido como un actor preeminente en el ámbito jurídico por clientes y pares, y es incluido regularmente por los principales directorios jurídicos, como las ediciones Chambers Global y Europe, The Legal 500 EMEA, International Tax Review y WTR, en sus rankings.

Nuestros equipos integrados de profesionales trabajan en estrecha colaboración con los clientes, con una plena comprensión de sus necesidades empresariales y para diseñar las soluciones más innovadoras y vanguardistas, siempre con un enfoque adaptado al cliente y un ojo agudo para proporcionarles servicios jurídicos completos pero rentables. Las principales áreas de práctica al servicio de nuestros clientes son: Mercantil/Fusiones y Adquisiciones (Corporate/ M&A), Procesal y Arbitraje, Fiscal, Bancario y Financiero, Reestructuraciones e Insolvencias, Propiedad Intelectual, Fiscal, Laboral y Administrativo.

Para más información, ingresa a: <https://www.carnelutti.com/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Italia?

Sin dudas hay distintas formas de hacer negocios en Italia.

A lo largo de los años se han introducido varias reformas para agilizar y simplificar los trámites necesarios para crear y gestionar una empresa en Italia (por ejemplo, reduciendo los requisitos de capital mínimo y capital desembolsado y agilizando los trámites de registro). Una empresa puede funcionar como empresario individual o como sociedad. Ambas entidades se rigen por el Código Civil italiano. Una persona puede ejercer una actividad empresarial como persona física o mediante la creación de una nueva empresa o la adquisición de acciones de una empresa existente.

En primer lugar, puede crear una oficina de representación en Italia (oficina local) o una sucursal italiana de una empresa extranjera.

La sucursal italiana no tiene personalidad jurídica propia; por tanto, la sociedad matriz es responsable de sus operaciones, pero la sucursal está sujeta a tributación en el país extranjero donde se desarrolla la actividad económica.

Constituir una sociedad italiana es la mejor manera de crear una empresa en Italia.

Italia ofrece una amplia gama de formas jurídicas para crear empresas, dependiendo del modelo organizativo de la empresa, sus objetivos comerciales, la cantidad de capital que se comprometa, el alcance de la responsabilidad y las implicaciones fiscales y contables.

## 1. Tipos de empresas:

Básicamente, según la legislación italiana, las empresas se dividen en dos tipos principales:

- las sociedades de personas ("Società di persone"), que se caracterizan por la responsabilidad ilimitada de los socios por las obligaciones de la sociedad; y
- las sociedades de capital ("Società di capitali"), que son sociedades de responsabilidad limitada en las que la responsabilidad de los accionistas se limita a la aportación, o al importe impagado de la misma, a la sociedad.

## **Sociedades de personas:**

Una sociedad de personas se caracteriza por el compromiso personal de cada socio individual como un todo dentro de la sociedad. Los socios individuales responden personalmente de las obligaciones de la sociedad (incluso con su patrimonio personal) y cada individuo actúa en nombre de toda la empresa. La responsabilidad de los socios individuales está limitada.

Los principales tipos son:

- Società semplice ("S.S." - sociedad simple)
- Società in nome collettivo ("S.n.c." - sociedad colectiva o comanditaria simple)
- Società in accomandita semplice ("S.a.s." - sociedad en comandita simple)

## **Start-up innovadoras:**

Además de los modelos tradicionales, es posible crear una start-up innovadora, es decir, un nuevo tipo de empresa con un alto contenido tecnológico, que es uno de los puntos clave de la política industrial italiana. De hecho, la legislación italiana ha introducido medidas específicas para apoyar la creación y el crecimiento de empresas en una de las formas de sociedades de capital descritas anteriormente.

El estatus de start-up innovadora le permite beneficiarse de ventajas en el ámbito "societario", fiscal y contributivo, y captar fondos propios mediante crowdfunding.

Como alternativa a las opciones anteriores, una empresa extranjera puede adquirir una empresa o un activo existente. La compra de una empresa se produce cuando se trata de un conjunto de activos (tangibles e intangibles, tales como bienes muebles e inmuebles, equipos, marcas, patentes, etc.) que están funcionalmente relacionados y son susceptibles de convertirse en un instrumento para llevar a cabo una actividad empresarial. La compra de una empresa es generalmente una operación única y sólo puede realizarse mediante escritura pública o escritura privada certificada por un notario.





# Régimen Tributario

Desde el punto de vista fiscal, se puede ejercer una actividad empresarial en Italia principalmente a través de una sucursal/establecimiento permanente o una sociedad de capital (S.p.A. o S.r.l.)

Desde un punto de vista jurídico, hay que tener en cuenta que las empresas son responsables de sus propias obligaciones directamente, mientras que las empresas matrices heredan todas las obligaciones y deberes legales de las sucursales: las sucursales no son responsables por sí solas.

En términos generales, tanto las empresas como las sucursales de empresas extranjeras están sujetas a la misma fiscalidad en Italia.

Las sucursales no tienen personalidad jurídica propia (mientras que las sociedades sí), pero están sujetas a tributación en Italia, donde se desarrolla la actividad empresarial. Representan un establecimiento permanente de la empresa extranjera y se tratan principalmente como entidades independientes a efectos fiscales, con su propia identidad y autonomía fiscal y contable.

Las sucursales deben estar registradas ante las autoridades del IVA y del impuesto sobre la renta y deben llevar determinados registros y libros contables de conformidad con la normativa fiscal y del IVA aplicable.

Los dos tipos de sociedades más comunes en Italia son la S.p.A. (sociedad anónima o sociedad limitada por acciones) y la S.r.l. (sociedad de responsabilidad limitada).

Los beneficios obtenidos por una empresa, si se distribuyen a los accionistas, están sujetos a una retención a cuenta sobre los dividendos, si procede, mientras que la transferencia al extranjero de los beneficios obtenidos por una sucursal no está sujeta a ninguna retención a cuenta.

Las sociedades de responsabilidad limitada y las sucursales de sociedades extranjeras que ejercen actividades comerciales en Italia están sujetas básicamente a las mismas cargas fiscales. Tanto las sociedades como las sucursales de sociedades no residentes están sujetas a los siguientes impuestos de sociedades:

- Impuesto de Sociedades italiano ("IRES" - Imposta sul Reddito delle Società) fijado en un tipo del 24%;
- Impuesto Regional Italiano sobre la Producción ("IRAP" - Imposta Regionale sulle Attività Produttive) fijado en un tipo específico para los servicios financieros, que depende de la Región donde la empresa o la sucursal tenga su domicilio social (por ejemplo, en Lombardía el tipo está fijado en el 3,9%).

Las sociedades y sucursales también están sujetas a los mismos requisitos de cumplimiento de las obligaciones fiscales. En concreto, una SPA italiana o una sucursal tienen que adoptar los siguientes libros:

- libro mayor, donde registrar todas las transacciones;
- Libros de IVA, donde registrar todas las facturas emitidas y recibidas;
- libro de activos, donde registrar todos los activos materiales y las amortizaciones correspondientes;
- libro de inventarios, donde informar de los detalles de activos y pasivos.

Las empresas y sucursales están sujetas a las normas sobre precios de transferencia en relación con las transacciones con otras entidades extranjeras pertenecientes al mismo grupo empresarial.

Además, una S.p.A. italiana o una sucursal tiene que preparar y presentar electrónicamente las siguientes declaraciones fiscales a las autoridades fiscales italianas:

- Declaración del impuesto de sociedades;
- Declaración regional del impuesto sobre la renta;
- Declaración de retenciones;
- Declaración del IVA.

Las declaraciones del impuesto de sociedades, del impuesto regional sobre la renta y de las retenciones en la fuente deben presentarse por vía electrónica a más tardar 11 meses después del final del ejercicio fiscal. En cambio, las declaraciones del IVA deben presentarse antes del 30 de abril del año natural siguiente.





# Régimen Laboral

El Derecho Laboral italiano está regulado básicamente por las siguientes normas: normas del Código Civil italiano; normas de las Leyes Especiales italianas; normas de los convenios colectivos de trabajo.

## 1. Normas del Código Civil italiano

Este conjunto de normas regula principalmente los siguientes temas:

- poder del empresario para modificar unilateralmente las funciones y el lugar de trabajo;
- protección de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas o de parte de las mismas;
- pactos de no competencia tras la terminación de la relación laboral estándar;
- diferencias entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia.

## 2. Normas de las leyes especiales italianas

Este grupo de normas regula principalmente los siguientes temas:

- recursos en caso de despido improcedente;
- normas contra la discriminación;
- permisos de maternidad y paternidad;
- trabajo a distancia y políticas de denuncia de irregularidades;
- derechos/prerrogativas sindicales;
- control remoto de los empleados.

## 3. Normas de los convenios colectivos

Este grupo de normas regula principalmente los siguientes temas:

- una remuneración variable que ahorre costes;
- plan de prestaciones sociales.

13



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN MÉXICO



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# TAVARES & TAVARES LAW FIRM



Tavares & Tavares Law Firm es una firma legal mexicana enfocada en asesoría empresarial integral. La Firma actúa como socio legal estratégico para empresas nacionales e internacionales, ofreciendo soluciones jurídicas alineadas con objetivos de negocio, mitigación de riesgos regulatorios y eficiencia operativa.

## Áreas principales:

- Derecho corporativo y estructuración societaria.
- Derecho laboral y cumplimiento normativo.
- Gobierno corporativo.
- Protección de datos personales y tecnologías de la información.
- Migratorio
- Propiedad Intelectual
- Litigio estratégico y administrativo.

Conozca más sobre Tavares & Tavares en: <https://tavares.com.mx/>.





# ¿Cómo hacer negocios en México?

México se ha consolidado como uno de los principales destinos de inversión extranjera en América Latina, impulsado por la regionalización de cadenas productivas en Norteamérica, el fortalecimiento del TMEC y su posición estratégica dentro de las cadenas globales de suministro. Esta guía proporciona una visión integral del entorno legal y regulatorio aplicable a empresas extranjeras interesadas en establecer operaciones o expandir sus negocios en México.

## I. ENTORNO ECONÓMICO Y REGULATORIO

México cuenta con una economía abierta, una amplia red de tratados comerciales y un ecosistema industrial consolidado. El país ofrece ventajas competitivas relevantes para inversionistas internacionales, incluyendo costos laborales competitivos, proximidad geográfica con Estados Unidos y acceso preferencial a múltiples mercados.

Factores clave para la inversión:

- Integración comercial bajo el TMEC.
- Red de tratados comerciales.
- Infraestructura logística y manufacturera.
- Talento especializado en manufactura y servicios tecnológicos.
- Crecimiento sostenido del nearshoring.

## II. FORMAS SOCIETARIAS Y VEHÍCULOS DE INVERSIÓN

### **Sociedad Anónima (S.A.)**

Estructura corporativa tradicional que limita la responsabilidad de los accionistas al monto de sus aportaciones. Es ampliamente utilizada por corporaciones internacionales y permite esquemas claros de gobierno corporativo.

### **Sociedad Anónima Promotora de Inversión (SAPI)**

Diseñada para facilitar inversión privada y venture capital. Permite clases de acciones diferenciadas, derechos especiales y acuerdos complejos entre accionistas.

La constitución de estas dos formas requiere protocolización ante fedatario público e inscripción en el Registro Público de Comercio. El tiempo promedio de constitución oscila entre 20 y 40 días hábiles.

## III. INVERSIÓN EXTRANJERA Y RESTRICCIONES REGULATORIAS

La Ley de Inversión Extranjera establece actividades abiertas, restringidas y reservadas al Estado mexicano. Algunos sectores requieren autorizaciones específicas o límites de participación extranjera.

Ejemplos de sectores regulados:

- Transporte terrestre nacional.
- Servicios de radiodifusión.
- Actividades estratégicas energéticas.





# Régimen Tributario

## IV. MARCO FISCAL

Principales impuestos empresariales:

**Impuesto Sobre la Renta ISR (30%):** principal impuesto corporativo en México, aplicable a la utilidad fiscal neta obtenida por las empresas residentes a una tasa general del 30%. El sistema se basa en un esquema de anticipos mensuales contra el impuesto anual y permite la deducción de gastos relacionados con la operación del negocio, alineándose con principios fiscales internacionales y estándares OCDE.

**Impuesto al Valor Agregado IVA (16%):** impuesto indirecto acreditable aplicable a bienes y servicios.

**Impuesto Especial sobre Producción y Servicios IEPS:** aplicable a productos específicos como combustibles, alcohol y bebidas saborizadas.

México cuenta con más de 60 tratados para evitar la doble tributación, facilitando estructuras internacionales y repatriación eficiente de utilidades.



# Régimen Laboral

## MARCO LABORAL Y COSTOS DE EMPLEO

La legislación laboral mexicana otorga protección significativa a los trabajadores y establece obligaciones relevantes para los empleadores.

Prestaciones obligatorias:

- Vacaciones mínimas de 12 días el primer año.
- Prima vacacional mínima del 25%.
- Aguinaldo mínimo de 15 días.
- PTU equivalente al 10% de utilidades.
- Seguridad social obligatoria.

### Salario mínimo 2026:

Zona general: \$315.04 MXN diarios.

Zona Libre Frontera Norte: \$440.87 MXN diarios.

Se discute actualmente una reducción gradual de la jornada laboral hacia 40 horas semanales, lo cual debe considerarse en la planeación estratégica de recursos humanos.



# Régimen Migratorio

Los inversionistas y empleados extranjeros pueden obtener residencia temporal mediante oferta de empleo, solvencia económica o inversión. Las empresas deben contar con registro de empleador ante el Instituto Nacional de Migración previo a la contratación.

## NEARSHORING Y OPORTUNIDADES SECTORIALES

El nearshoring ha impulsado la relocalización de cadenas productivas hacia México. Sectores clave incluyen automotriz, manufactura avanzada, tecnología, logística y centros de servicios compartidos.

Una planeación legal adecuada permite optimizar estructuras corporativas, cumplimiento laboral y eficiencia fiscal.

## CÓMO APOYA TAVARES & TAVARES A LOS INVERSIONISTAS

- Incorporación y estructuración corporativa.
- M&A.
- Protección patrimonial.
- Auditorías legales y cumplimiento regulatorio.
- Implementación de programas de compliance.
- Protección de datos personales
- Asesoría legal continua bajo modelos de iguala empresarial.

14



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN PANAMÁ



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# ILH LAW -INTERNATIONAL LEGAL HUB



ILH - International Legal Hub, grupo legal, contable y fiduciario con más de 15 años de experiencia corporativa con sede en Panamá y corresponsalías a nivel mundial, ofrece soluciones jurídicas y contables (panameñas e internacionales) para beneficio de sus clientes.

En ILH Law encontrará un equipo de más de 40 profesionales dinámicos, cuya filosofía es de servicio y prontitud. Abogados, contadores, asesores comerciales y financieros, brindarán las herramientas para una operatividad funcional y centralizada con tarifas competitivas.

Nuestros servicios destacados en protección de activos, patrimonio y de familia.

Conoce más sobre ILH Law en: <https://ilhlaw.com/>





# ¿Cómo hacer negocios en Panamá?

## Inicie su negocio en 7 pasos:

1. Incorporación de la sociedad. Pese a que se puede iniciar un negocio con persona natural, nuestra recomendación es que lo haga a través de una persona jurídica o sociedad. Dependiendo del tipo de operación que desee desarrollar, se puede optar por una sociedad anónima, colectiva o civil.
2. Inscripción en el Registro Único de Contribuyentes ante la Dirección General de Ingresos (DGI) y obtención del Número de Identificación Tributaria (NIT).
3. Obtención de Aviso de Operación a través de la plataforma “Panama Emprende”.
4. Registro en el Municipio correspondiente, para el pago de los impuestos municipales.
5. Inscripción en la Caja de Seguro Social (CSS) para la obtención de un registro patronal o número de empleador. Bajo este número se realizan y registran todas las transacciones y relaciones con la CSS.
6. Permiso sanitario de operación, si el negocio tiene que ver con alimentos y/o bebidas. Se trata de un permiso de operación que emite el Ministerio de Salud (MINSa). Cada empleado (y los dueños) deben obtener, además, un certificado médico y dental emitido por un hospital público y, además, el permiso que se emite luego de asistir a un curso sobre salud y seguridad.
7. Certificado de fumigación el cual expide el Municipio luego de presentar el recibo de la empresa que se contrata para fumigar el local cada cuatro meses.



# Régimen Tributario

## Particularidades de ILH de Índole Internacional

1. La sede está en Panamá, ubicada en el corazón del continente americano.
2. Panamá está conectada aeronáuticamente con al menos 40 países y 100 destinos.
3. La moneda de curso legal en Panamá ha sido históricamente el dólar estadounidense, adoptado formalmente en 1904 con motivo de la construcción del Canal de Panamá.
4. Similar a Chile, Uruguay y Costa Rica, ostenta el PIB per cápita más alto de Latinoamérica.
5. El régimen bancario de Panamá no tiene conexión tecnológica alguna con la autoridad fiscal.
6. ILH ostenta licencias propias para la constitución de sociedades, fundaciones de interés privado, fideicomisos y registros navieros en Panamá, BVI, Belicex, Anguila, Seychelles, Samoa, Islas Marshall, Estados Unidos, Hong Kong y otras localidades.
7. ILH despliega personal de asistencia en agencias o sucursales internacionales: Guatemala, Miami, Luxemburgo, Inglaterra, París, Ginebra, Singapur y Nueva Zelanda.

## Sociedades Anónimas Extraterritoriales (y Entidades con Responsabilidad Limitada para sus Dueños) De Panamá Y Gobernadas desde Panamá.

### Jurisdicciones Primordiales de Nula Tributación

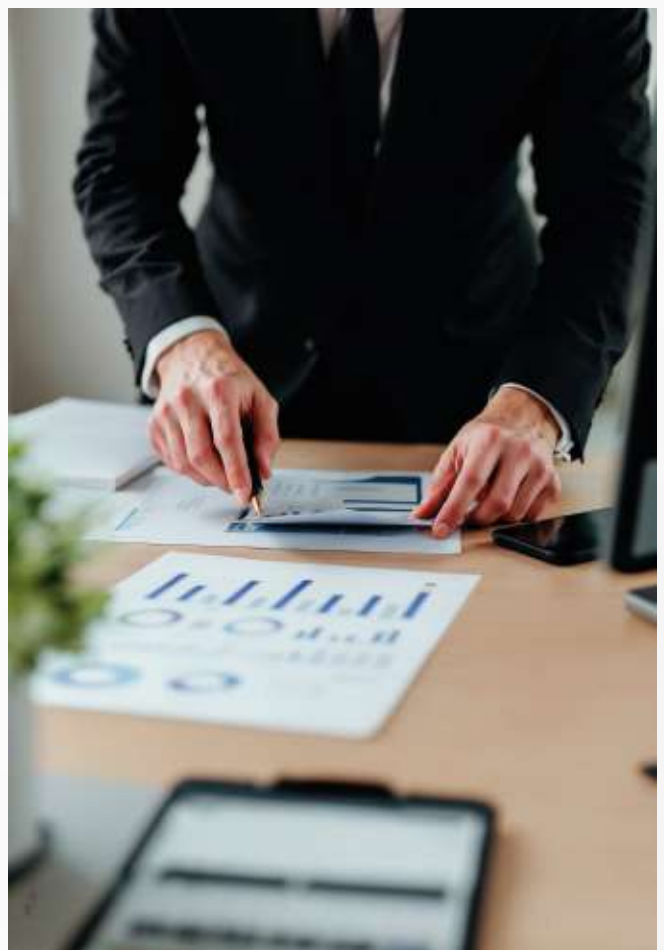
- Panamá
- BVI
- Anguilla
- Seychelles
- Samoa
- Costa Rica
- Isla Marshall
- Estados Unidos
- Washington DC
- Puerto Rico
- Reino Unido
- Barbados

## Características Básicas de las Sociedades Extraterritoriales

1. Ágil incorporación y administración.
2. El cliente no tiene que apersonarse en la jurisdicción de constitución.
3. Pueden llevar a cabo actividades, tener propiedades y derechos, y abrir cuentas fuera de su lugar de incorporación.
4. El recaudo (cobranza) de los clientes, para pagar a ILH, se recibe en Panamá, para todas las jurisdicciones.
5. Los directores y dignatarios pueden ser "nominados", ubicados en Panamá.
6. No es necesario que haya reuniones periódicas anuales.
7. No se presentan Declaraciones Anuales de Renta.
8. No hay obligaciones tributarias, salvo el pago de tasa o licencia anual de existencia.
9. Es necesario cumplir con reglas de cumplimiento y debida diligencia, de complejidad comprensible.
10. Los nuevos requisitos son tolerables: Registro Único de Beneficiarios Finales, Registros Contables/Documentación de Respaldo y Substancia Económica.

## Jurisdicciones Primordiales de Interés Privado Extraterritoriales.

- Panamá
- New Hampshire
- Belice
- Anguilla
- Seychelles



## Características Básicas de las Fundaciones de Interés Privado Extraterritoriales

1. Ágil incorporación y administración.
2. El cliente no tiene que apersonarse en la jurisdicción de constitución.
3. Pueden llevar a cabo actividades, tener propiedades y derechos y abrir cuentas en su lugar de creación.
4. El recaudo (cobranza) de los clientes se recibe en Panamá para todas las jurisdicciones.
5. Los miembros del Consejo de Fundación y dignatarios pueden ser “nominados” en Panamá.
6. No es necesario que haya reuniones periódicas anuales.
7. No se presentan Declaraciones Anuales de Renta.
8. No hay obligaciones tributarias, salvo el pago de una tasa o licencia anual de existencia.
9. Es necesario cumplir con reglas de Cumplimiento y Debida Diligencia, de complejidad comprensible.
10. Los nuevos requisitos son tolerables: Registro único de Beneficiarios Finales, Contables/Documentación de Respaldo.
11. No se necesita demostrar Substancia Económica en ninguna de las jurisdicciones listadas.

## Régimen Impositivo para Sociedades y Fundaciones de Interés Privado

Las sociedades y fundaciones de interés privado constituidas en Panamá no pagan impuestos sobre las rentas producidas fuera del territorio de la República de Panamá.

El Artículo 694 del Código Fiscal establece: “Son gravables con el impuesto sobre la renta, las rentas provenientes de cualquier fuente dentro del territorio de la República de Panamá, sea cual fuere el lugar donde se perciban.”

En consecuencia, toda renta producida fuera del territorio panameño no se considera de fuente panameña y, por tanto, no está sujeta al pago de impuesto sobre la renta en Panamá.

## Temas Impositivos Importantes a Considerar

Panamá ha suscrito diversos acuerdos internacionales para el intercambio de información fiscal.

El país es signatario del estándar de intercambio automático de información financiera (CRS – Common Reporting Standard) promovido por la OCDE.



Las instituciones financieras panameñas deberán identificar cuentas reportables pertenecientes a residentes fiscales de jurisdicciones participantes y reportar dicha información a la autoridad competente panameña, la cual a su vez la intercambiará con la autoridad fiscal del país correspondiente. Panamá también cumple con la normativa FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) respecto a ciudadanos o residentes fiscales de los Estados Unidos.

### **Cuentas Bancarias y de Valores**

ILH asiste a sus clientes en la apertura de cuentas bancarias y de inversión en diversas jurisdicciones, incluyendo Panamá, Puerto Rico, Estados Unidos y otras plazas financieras internacionales.

El proceso está sujeto a las políticas de debida diligencia de cada institución financiera y al cumplimiento de normas internacionales contra el blanqueo de capitales.

La apertura de cuentas requerirá información del beneficiario final, origen de fondos y documentación de respaldo correspondiente.





# Régimen Migratorio

## Clasificaciones Migratorias:

- **Residente Permanente:**
  - **Por Razones Económicas**
    - Inversionista de Macro-Empresa
    - Solvencia Económica por Apertura de Depósito a Plazo Fijo
    - Solvencia Económica por Inversión en Bienes Inmuebles
    - Solvencia Económica por Inversión Mixta (Depósito a Plazo Fijo y Bienes Inmuebles)
  - **Políticas Especiales**
    - Jubilado Pensionado
    - Rentista Retirado
    - Inversionista Forestal
    - Inversionista en Zonas Procesadoras para la exportación.
    - Inversionista de Centro de Llamadas para uso comercial (Call Center) para exportación.
  - **Razones Demográficas**
    - Reagrupación Familiar Dependiente de Residente Permanente
    - Reagrupación Familiar en calidad de Casado con Nacional
    - Reagrupación Familiar en Calidad de Extranjero con Hijos Panameños
  - **Leyes Especiales**
    - Tratado de Amistad, Comercio y Navegación entre la República de Panamá y la República de Italia.
    - En Calidad de Extranjero Profesional.

## - RESIDENTE TEMPORAL

- Razones Laborales
- Extranjero contratado por empresas bajo contrato con el Gobierno
- Ejecutivo de empresas de la Zona Libre de Colón
- Extranjero Remunerado desde el Exterior que no posea Estatus Diplomático
- Personal Extranjero contratado por empresas privadas dentro del 10% del personal ordinario.
- Experto o Técnico dentro del 15 %del personal ordinario.
- Personal contratado como corresponsal de prensa escrita, radial o televisiva internacional y remunerada

## Servicios Adicionales de ILH de Naturaleza Internacional

1. Registro de marcas, derechos de autor y patentes en Panamá y cualquier otra jurisdicción del mundo.
2. Registro de naves mercantes y yates en Panamá y cualquier otra jurisdicción de bandera de conveniencia.
3. Servicios especializados de fideicomisos para financiamientos estructurados o patrimonios familiares sucesorios, desde Panamá, Belice y otras jurisdicciones.



15



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN PARAGUAY



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# PARQUET & ASOC. ABOGADOS

Fundado en 1960, Parquet & Asociados es un estudio jurídico con más de seis décadas de trayectoria en el mercado paraguayo. Reconocido por su liderazgo en Derecho Administrativo, la firma ha consolidado una práctica especializada en contrataciones públicas, regulación económica, función pública y proyectos de infraestructura.

Además, el estudio desarrolla actividades en derecho corporativo, bancario, financiero y de mercado de capitales, consolidándose como una firma multidisciplinaria.

Su evolución se ha sustentado en la experiencia y actualización permanente de sus abogados, así como en la incorporación de nuevos profesionales, lo que ha permitido mantener un servicio jurídico sólido y en constante desarrollo.

Conozca más sobre Parquet & Asociados Abogados en:  
<https://www.parquet.com.py/>





# ¿Cómo hacer negocios en Paraguay?

Paraguay se ha consolidado como un destino atractivo para la inversión extranjera en la región. Su estabilidad macroeconómica, el bajo nivel de endeudamiento público, la política fiscal conservadora y un sistema tributario competitivo han generado un entorno confiable para los inversionistas. En los últimos años, el país ha mantenido tasas de crecimiento estables, incluso frente a escenarios regionales adversos, lo que lo proyecta como una economía previsible dentro del Cono Sur.

El marco jurídico paraguayo garantiza igualdad de trato entre inversionistas nacionales y extranjeros, quienes acceden a los mismos derechos y garantías, incluyendo la libre repatriación de capitales y utilidades. La Constitución Nacional, junto con la normativa societaria, tributaria, comercial y laboral, ofrece un conjunto de herramientas que facilitan el desarrollo de negocios.

## **Formas empresariales para hacer negocios**

El régimen societario paraguayo se caracteriza por su flexibilidad y capacidad de adaptación a diferentes estructuras de negocio. Existen múltiples formas jurídicas, pero las más utilizadas son la Sociedad Anónima (S.A.) y la Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L.).

La Sociedad Anónima resulta idónea para proyectos de gran envergadura o que proyectan expansión regional o que buscan financiamiento en el mercado de capitales. Su capital está dividido en acciones, lo que facilita la incorporación o salida de inversionistas. Además, requiere órganos deliberativos y de administración, lo que otorga mayor formalidad y transparencia en la gestión.

La Sociedad de Responsabilidad Limitada, en cambio, se utiliza principalmente en empresas medianas y familiares. Limita la responsabilidad de los socios al monto de sus aportes y mantiene una administración sencilla, aunque no puede superar los 25 socios. Su esquema resulta eficiente para actividades que no demandan acceso a financiamiento público.

El proceso de constitución de sociedades en Paraguay comprende la redacción y protocolización de los estatutos sociales, su inscripción en el Registro Público de Comercio, la obtención del Registro Único de Contribuyente (RUC) y las inscripciones complementarias ante la Municipalidad y el Instituto de Previsión Social (IPS). El tiempo promedio para completar estos trámites oscila entre seis y diez semanas, dependiendo de la complejidad del proyecto.

Asimismo, las sociedades deben cumplir con obligaciones formales posteriores a su constitución, tales como la llevanza obligatoria de libros societarios (actas de asamblea, actas de directorio y registro de acciones o cuotas), la preparación y conservación de estados financieros anuales, y la actualización periódica de información ante las autoridades tributarias y el Registro Administrativo de Personas Jurídicas y Beneficiarios Finales.

La normativa vigente exige identificar e informar a los beneficiarios finales cuando corresponda, en línea con estándares internacionales de transparencia corporativa, que con el adecuado cumplimiento permite a las empresas operar con seguridad jurídica y evitar contingencias administrativas.

Las sociedades extranjeras pueden operar en Paraguay mediante la constitución de una sociedad local o a través de la apertura de una sucursal. La sucursal no constituye una persona jurídica independiente de la casa matriz, pero debe inscribirse en el Registro Público de Comercio y designar un representante legal con residencia permanente en el país. En la práctica, muchos inversionistas optan por constituir una sociedad local debido a la limitación de responsabilidad y mayor flexibilidad operativa.





# Régimen Tributario

El sistema tributario paraguayo constituye una de las principales ventajas competitivas del país. Su simplicidad y tasas reducidas ofrecen un entorno fiscal atractivo para los negocios.

El Impuesto a la Renta Empresarial (IRE) aplica una tasa general del 10% sobre la renta neta de sociedades y sucursales. El Impuesto al Valor Agregado (IVA), también con una tasa general del 10%, grava la mayoría de las operaciones de bienes y servicios, con una tasa reducida del 5% en ciertos rubros como medicamentos, alimentos básicos y operaciones inmobiliarias específicas. El Impuesto a la Renta Personal (IRP) afecta a personas físicas residentes con ingresos que superan el umbral legal, con tasas efectivas progresivas que rondan entre el 8% y el 10%.

La distribución de utilidades está sujeta al Impuesto a los Dividendos y Utilidades (IDU), que se aplica tanto a residentes como a no residentes con una tasa que varía entre el 8% y el 15%, dependiendo de la condición del beneficiario. Paraguay cuenta además con convenios de doble imposición que reducen la carga fiscal en operaciones internacionales.

El país ofrece regímenes especiales de promoción a la inversión, el ejemplo de ello es el Régimen de Maquila, que permite a empresas importar insumos libres de aranceles para su procesamiento y reexportación, aplicando únicamente un impuesto del 1% sobre el valor agregado nacional. La Ley 60/90 de Incentivos a la Inversión otorga exoneraciones fiscales y arancelarias a proyectos declarados de interés nacional, especialmente en sectores industriales, agrícolas e infraestructurales. Asimismo, las Zonas Francas constituyen áreas en las que las empresas operan libres de tributos internos, debiendo abonar únicamente un canon del 0,5% sobre el valor agregado, siendo un régimen atractivo para actividades logísticas y de servicios internacionales.



# Régimen Laboral

La legislación laboral paraguaya se encuentra regulada principalmente por el Código Laboral (Ley N° 213/93), complementado por la Constitución Nacional y normas reglamentarias. El objetivo es garantizar los derechos de los trabajadores, regular las relaciones laborales y establecer deberes para empleadores y empleados.

La jornada laboral máxima es de 8 horas diarias y 48 semanales. Para el trabajo nocturno se establece un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales, mientras que en jornadas mixtas se permite hasta 7,5 horas diarias y 45 semanales. El salario mínimo es fijado por el Poder Ejecutivo y se revisa anualmente en función del costo de vida, siendo obligatorio su cumplimiento. Además, la normativa reconoce el pago de horas extras, aguinaldo, vacaciones y aportes a la seguridad social.

Los trabajadores adquieren derecho a vacaciones pagadas tras un año de servicio, con una duración de 12 a 30 días dependiendo de la antigüedad. Los aportes al sistema de seguridad social se dividen entre el trabajador (9%) y el empleador (16,5%), totalizando un 25,5% del salario mensual, cubriendo salud (atención médica, maternidad, accidentes y enfermedades profesionales), subsidios (reposo médico y maternidad), jubilaciones y pensiones (invalidez, vejez y sobrevivencia).

Entre los derechos fundamentales se encuentran la estabilidad relativa (que limita los despidos injustificados a partir de 10 años de antigüedad), la libertad sindical, la negociación colectiva, la protección contra el trabajo infantil y forzoso, y la igualdad en el empleo. Los empleadores, por su parte, deben respetar las condiciones contractuales, garantizar seguridad e higiene laboral, realizar aportes al sistema de seguridad social y cumplir con el pago oportuno de salarios y beneficios.

Los contratos de trabajo más comunes son: los de tiempo indefinido, con estabilidad relativa y las causas de su terminación son por renuncia, despido justificado, despido injustificado, mutuo acuerdo o causas legales, siendo esta la forma más común de contratación; y los de tiempo determinado u obra específica, cuando la naturaleza de la tarea lo permite. También existen modalidades especiales como el contrato de aprendizaje, el trabajo doméstico, rural y los contratos en el sector de transporte. El trabajo de menores de 15 años está prohibido, y existen protecciones específicas para mujeres trabajadoras tanto en maternidad como en lactancia, que otorgan una estabilidad especial.

Los trabajadores extranjeros gozan de los mismos derechos que los nacionales, aunque para formalizar sus contratos deben contar con residencia temporal.

La nueva ley de maquila en Paraguay, actualizada a través de la Ley N.º 7547/25, introduce elementos laborales clave que buscan adaptar el régimen a las nuevas modalidades de trabajo y garantizar la protección de los empleados. Reconoce formalmente la maquila de servicios. Esto permite que empresas que operan bajo modalidades de tecnología de la información, soporte técnico o consultoría puedan acogerse al régimen, fomentando la creación de empleos en sectores de servicios intangibles. La normativa actualiza el marco para permitir que las industrias maquiladoras implementen esquemas de teletrabajo o trabajo a distancia. Aunque las empresas maquiladoras operan bajo un régimen tributario especial (tributo único), en materia laboral deben cumplir estrictamente con el Código del Trabajo y Seguridad Social.





# Régimen Migratorio

La Ley N° 6984/2022 de Migraciones introdujo un marco moderno y basado en derechos humanos para la gestión migratoria en Paraguay, bajo la dirección de la Dirección Nacional de Migraciones (DNM). Esta norma regula el ingreso y salida de extranjeros, el otorgamiento, renovación y cancelación de residencias, y la cooperación internacional en materia migratoria.

El ingreso al país puede requerir visa según la nacionalidad del solicitante, listado que se actualiza en el portal oficial de Migraciones (<https://migraciones.gov.py/informacion-sobre-visas/>). Existen distintos tipos de residencia: la Residencia Espontánea u ocasional, con vigencia de hasta 90 días para turismo o negocios; la Residencia Precaria, otorgada por 90 días mientras se procesa una residencia mayor, lo cual autoriza al migrante a vivir, estudiar y trabajar legalmente en el país durante el trámite; la Residencia Temporal, otorgada a quienes desean radicarse en el Paraguay por tiempo determinado, con una vigencia inicial de 2 años y renovable hasta 6 según el caso, que habilita a trabajar, estudiar y acceder a servicios sociales; y la Residencia Permanente, que es la que permite al extranjero a vivir y trabajar en el Paraguay, válida por 10 años al vencer éste podrá realizar la renovación del mismo, accesible tras haber cumplido con la residencia temporal.

Paraguay aplica además un procedimiento simplificado para ciudadanos de países del MERCOSUR y Estados Asociados, quienes pueden obtener residencia temporal de 2 años mediante un trámite ágil y simplificado. Asimismo, se contempla la figura de refugiado para extranjeros perseguidos por motivos políticos, siendo la CONARE (Comisión Nacional de Refugiados) la institución encargada de garantizar la protección legal, la no devolución y el acceso al trabajo, salud, asistencia legal y social, educación pública y unidad familiar.

Los inversionistas, accionistas y directivos extranjeros que deseen ejercer funciones de administración o representación legal en sociedades paraguayas deben contar con la categoría migratoria adecuada. En particular, para asumir el cargo de representante legal se requiere residencia permanente.

La residencia temporal permite al extranjero trabajar y desarrollar actividades comerciales mientras tramita su estatus definitivo. Una vez obtenida la residencia permanente, podrá ejercer plenamente derechos civiles y comerciales en igualdad de condiciones con los nacionales.

Por último, Paraguay no exige un monto mínimo de inversión específico para acceder a la residencia, aunque el solicitante debe acreditar solvencia económica mediante documentación que respalde actividad comercial, profesional o fuente lícita de ingresos.

### **Consideraciones finales**

Paraguay combina estabilidad macroeconómica, un sistema tributario simple, costos operativos competitivos y un marco legal que asegura igualdad entre nacionales y extranjeros. Estos factores, sumados a la libertad cambiaria, la facilidad para repatriar capitales, la disponibilidad de mano de obra joven y el régimen de incentivos a la inversión, lo convierten en un destino altamente atractivo para proyectos en sectores industriales, agroindustriales, comerciales y de servicios.





# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN PERÚ



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# TyTL Abogados



Torres y Torres Lara Abogados fue constituido en Lima en el año 1968, por su fundador el Dr. Carlos Torres y Torres Lara.

Durante más de cinco décadas hemos acumulado una importante experiencia en el ámbito jurídico, económico y administrativo, poniéndola al servicio de nuestros clientes, personas naturales y jurídicas, para que realicen sus actividades en los distintos sectores de la producción de bienes y servicios.

Actualmente contamos con un equipo de 50 abogados y más de 100 personas altamente calificadas, dedicadas a prestar un servicio integral de calidad, que se ajusta a los distintos requerimientos de nuestros clientes.

Conozca más sobre TyTL Abogados en: <https://www.tytl.com.pe/>





# ¿Cómo hacer negocios en Perú?

## Régimen Societario y Estructuras Empresariales (2026)

### I. Modalidades para Invertir en el Perú

El inversionista extranjero o nacional cuenta con tres principales mecanismos para desarrollar actividades empresariales en el Perú:

1. Constitución de una sociedad (filial o subsidiaria) con personalidad jurídica propia.
2. Establecimiento de una sucursal, como extensión de una empresa extranjera.
3. Celebración de contratos de colaboración empresarial, tales como joint ventures, franquicias o contratos de distribución.

El marco legal peruano reconoce plenamente la capacidad jurídica de personas naturales y jurídicas extranjeras para realizar inversiones en el país, sujetándose a la normativa local.

### II. Estructuras Societarias

La normativa societaria peruana se encuentra regulada por la Ley General de Sociedades. Como regla general, los inversionistas pueden elegir libremente el tipo societario que mejor se adapte a su modelo de negocio, salvo en sectores específicos (financiero, seguros, AFP, minería, entre otros), donde la ley exige una forma societaria determinada.

Las formas más utilizadas son:

1. Sociedad Anónima (S.A.)

Existen tres modalidades:

- Sociedad Anónima Ordinaria (S.A.)
- Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C.)
- Sociedad Anónima Abierta (S.A.A.)

Características principales:

- Mínimo 2 accionistas.
- Responsabilidad limitada al monto aportado.
- Capital representado en acciones.
- No existe capital mínimo general (salvo sectores regulados).
- Puede haber distintas clases de acciones.
- Distribución de utilidades según participación accionarial.
- Obligación de constituir reserva legal (10% de utilidades hasta 20% del capital).

En la S.A. Ordinaria y la S.A.A. es obligatorio contar con Directorio. En la S.A.C. el Directorio es opcional.

La Junta General de Accionistas es el órgano supremo de la sociedad.



### 3. Cooperativas

Las cooperativas son asociaciones sin fines de lucro basadas en gestión democrática y propiedad conjunta. Se rigen por una ley especial.

Características principales:

- Mínimo 11 socios (25 en cooperativas agrarias).
- No existe límite máximo.
- Un socio = un voto.
- No existen utilidades; los excedentes se distribuyen como retornos cooperativos.
- Responsabilidad limitada.
- Cuentan con Asamblea, Consejo de Administración y Gerencia.

Son comunes las cooperativas agrarias y de ahorro y crédito.

### III. Procedimiento de Constitución de una Empresa

El procedimiento general para constituir una sociedad en el Perú comprende:

- I. Elección del tipo societario.
- II. Reserva de nombre ante Registros Públicos.
- III. Elaboración de minuta (pacto social y estatuto).
- IV. Elevación a Escritura Pública.
- V. Inscripción en Registros Públicos.
- VI. Obtención del Registro Único de Contribuyentes (RUC) ante la SUNAT.
- VII. El proceso puede tomar entre 10 a 20 días hábiles aproximadamente.



#### **IV. Sucursal de Sociedad Extranjera**

Una empresa extranjera puede establecer una sucursal en el Perú mediante escritura pública inscrita en Registros Públicos.

Requisitos principales:

- Certificado de vigencia de la sociedad matriz.
- Copia del estatuto.
- Acuerdo de establecimiento de sucursal.
- Designación de representante legal domiciliado en el Perú.
- Legalización consular o apostilla (según corresponda).

La sucursal no tiene personalidad jurídica distinta de la matriz, pero debe cumplir con obligaciones tributarias y legales en el país.

#### **V. Contratos de Colaboración Empresarial**

El ordenamiento peruano reconoce amplia libertad contractual. Entre los contratos más utilizados destacan:

- Consorcios (joint ventures).
- Asociación en participación.
- Franquicias.
- Licencias de marca.
- Contratos de distribución y concesión.

Estos mecanismos permiten a inversionistas ingresar al mercado peruano sin necesidad de constituir una nueva sociedad.





# Régimen Tributario

## Principales Aspectos del Régimen Tributario (2026)

### I. Estructura Tributaria en el Perú

El sistema tributario peruano se compone de impuestos nacionales, municipales y contribuciones específicas. Los principales tributos aplicables a empresas y personas naturales con negocio son:

- Impuesto a la Renta (IR)
- Impuesto General a las Ventas (IGV)
- Impuesto Selectivo al Consumo (ISC)
- Impuesto Temporal a los Activos Netos (ITAN)
- Impuesto a las Transacciones Financieras (ITF)
- Impuestos Municipales (Predial, Alcabala, Vehicular)

### II. Registro Único de Contribuyentes (RUC)

Toda empresa constituida en el Perú, sucursal o establecimiento permanente de no domiciliados debe inscribirse ante la SUNAT y obtener su RUC.

El representante legal debe ser peruano o extranjero con carné de extranjería o documento que permita realizar actividades generadoras de renta en el país.

### III. Impuesto a la Renta (IR)

#### 1. Personas Naturales Domiciliadas

Tributan por rentas de fuente peruana y extranjera.

##### Rentas del Capital:

Incluyen alquileres, intereses, dividendos y ganancias de capital.

Tasa efectiva: 5%.

##### Rentas del Trabajo (dependiente e independiente):

Se aplica escala progresiva acumulativa:

- Hasta 5 UIT: 8%
- Más de 5 hasta 20 UIT: 14%
- Más de 20 hasta 35 UIT: 17%
- Más de 35 hasta 45 UIT: 20%
- Más de 45 UIT: 30%

Se permite deducir 7 UIT automáticamente y hasta 3 UIT adicionales por ciertos gastos personales.

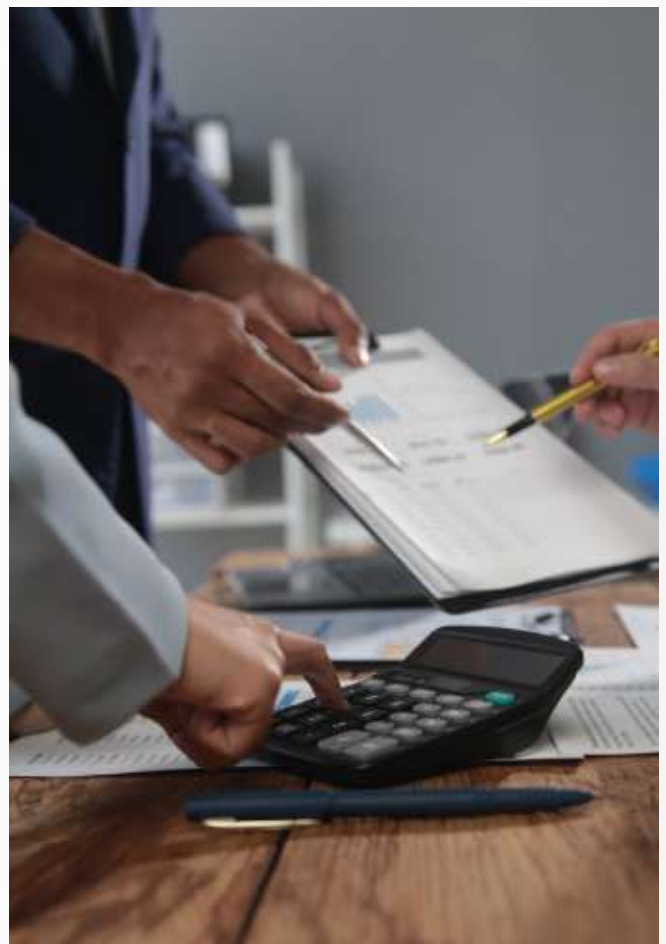
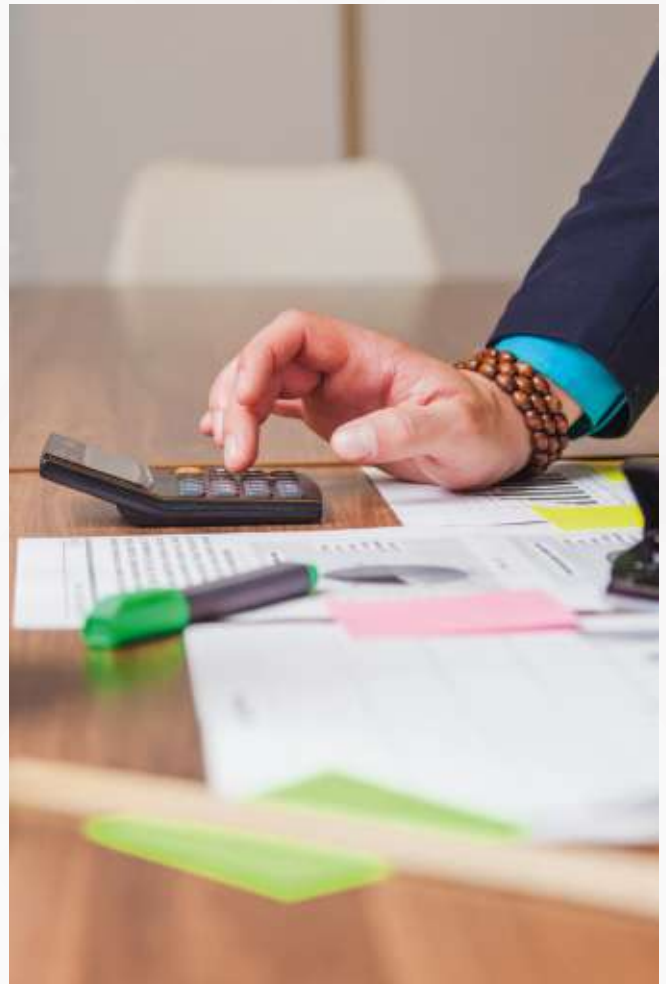
#### 2. Personas Naturales No Domiciliadas

Tributan únicamente por rentas de fuente peruana.

Principales tasas:

- Trabajo independiente: 24%
- Trabajo dependiente: 30%
- Dividendos: 5%
- Regalías: 30%
- Intereses (créditos externos que cumplen requisitos): 4.99%
- Ganancias de capital en Bolsa de Valores de Lima: 5%
- Otras rentas: 30%

El empleador debe retener mensualmente el impuesto.



### 3. Personas Jurídicas Domiciliadas

Tributan por rentas de fuente peruana y extranjera.

Características principales:

- Ejercicio fiscal: 1 de enero al 31 de diciembre.
- Declaración anual: marzo-abril.
- Pagos a cuenta mensuales.
- Se permite deducir gastos necesarios para generar renta.
- Pérdidas pueden arrastrarse hasta 4 años o compensarse bajo sistema alternativo.
- Dividendos entre personas jurídicas domiciliadas no están gravados.

### 4. Personas Jurídicas No Domiciliadas

Tributan solo por rentas de fuente peruana.

Tasa general de retención: 30%.

Tasas especiales:

- Dividendos: 5%
- Intereses de créditos externos (cumpliendo requisitos): 4.99%
- Asistencia técnica: 15%
- Alquiler de naves y aeronaves: 10%
- Servicios digitales y otros: 30%

## IV. Impuesto General a las Ventas (IGV)

Equivalente al IVA.

Grava:

- Venta de bienes en el país
- Prestación o utilización de servicios
- Contratos de construcción
- Primera venta de inmuebles por constructor
- Importación de bienes

Tasa: 18% (incluye 2% de Impuesto de Promoción Municipal).

El IGV pagado en adquisiciones puede utilizarse como crédito fiscal si cumple requisitos formales y sustanciales.

Las exportaciones de bienes no están gravadas con IGV. La exportación de servicios está exonerada si cumple requisitos legales.



## V. Impuesto Selectivo al Consumo (ISC)

Grava productos específicos como:

- Combustibles
- Bebidas alcohólicas
- Cigarrillos
- Juegos de azar
- Casinos y tragamonedas

Se aplica adicionalmente al IGV.

## VI. Tributos Municipales

Impuesto de Alcabala:

3% sobre transferencia de inmuebles (exoneración primeras 10 UIT).

Impuesto Predial:

Escala progresiva entre 0.2% y 1% anual.

Impuesto al Patrimonio Vehicular:

1% sobre valor del vehículo (primeros 3 años).

## VII. Impuesto a las Transacciones Financieras (ITF)

Tasa 2026: 0.005%.

Es deducible para efectos del IR.

## VIII. Bancarización

Pagos superiores a S/ 2,000 o US\$ 500 deben realizarse mediante medios de pago bancarios para que sean deducibles tributariamente.

En transferencias de inmuebles, vehículos o participaciones sociales, se exige bancarización desde 3 UIT.



## IX. Impuesto Temporal a los Activos Netos (ITAN)

Aplica a empresas del Régimen General.

- Grava activos netos al 31 de diciembre.
- Tasa: 0.4% sobre el exceso de S/ 1,000,000.
- Puede utilizarse como crédito contra el IR.

## X. Convenios vigentes para evitar la doble imposición

Actualmente, Perú tiene acuerdos internacionales vigentes con los siguientes países y bloques:

1. **Chile** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2004.
2. **Canadá** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2004.
3. **Comunidad Andina de Naciones (CAN)** – Acuerdo multilateral aplicable con Bolivia, Colombia y Ecuador.
4. **Brasil** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2010.
5. **México (Estados Unidos Mexicanos)** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2015.
6. **Corea del Sur (República de Corea)** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2015.
7. **Suiza (Confederación Suiza)** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2015.
8. **Portugal (República de Portugal)** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2015.
9. **Japón** – Tratado en vigor desde 1 de enero de 2022 (con intercambio de información aplicable desde enero de 2021).
10. **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** – Convenio firmado en 2025 y entró en vigor el 21 de enero de 2026; su aplicación se espera desde 2026–2027 según períodos tributarios.

Además, Perú es parte de la Decisión 578 de la Comunidad Andina: un mecanismo de doble imposición multilateral entre los países miembros de la CAN (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú)





# Régimen Laboral

En el Perú la prestación de servicios de carácter personal, subordinado y remunerado da lugar a la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido. La contratación de personal no requiere mayores condiciones previas, excepto la mayoría de edad, que en el Perú se adquiere a los 18 años. Los menores entre 14 y 17 años requieren del permiso de sus padres para trabajar (salvo actividades prohibidas), así como de la aprobación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Existen diversas modalidades de contratos de trabajo como los contratos de trabajo indeterminado, los contratos de trabajo de régimen de tiempo parcial y los contratos a plazo determinado que solo pueden celebrarse excepcionalmente. El periodo de prueba legal es de 3 meses a cuyo término el trabajador alcanza protección contra el despido arbitrario. En determinados supuestos el periodo de prueba puede ser ampliado; hasta 6 meses para personal calificado y de confianza y hasta 12 meses para personal de dirección.

Los trabajadores cuentan con diversos derechos como la remuneración mínima de S/ 1,130, la jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, un descanso semanal obligatorio de 24 horas, feriados nacionales, vacaciones anuales de 30 días naturales por cada año completo de servicios, indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, participación en utilidades de la empresa, remuneración por trabajo en sobretiempo, seguro social en salud obligatorio, seguro de vida obligatorio, asignación familiar, pensiones, licencias por enfermedades, licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia por adopción, licencia por enfermedades graves o accidentes de familiares directos, licencia por fallecimiento de familiares, así como derechos colectivos tales como a la negociación colectiva, a la sindicalización y a la huelga.

Tomando en consideración los beneficios y contribuciones antes mencionados, la estructura de costos mensuales aproximada para una compañía o empleador que contrata a un trabajador es la siguiente:

## Empleador

- Remuneración: 100%
- ESSALUD: 9%
- Vacaciones: 8.33%
- Gratificaciones: 16.66%
- Compensación por Tiempo de Servicios: 9.72%

## Trabajador

- Impuesto a la Renta: Según escala
- AFP (pensión): 13% (aprox.)

Concepto	Empleador	Trabajador
Remuneración	100%	
ESSALUD	9%	
Vacaciones	8.33%	
Gratificaciones	16.66%	
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	9.72%	
Impuesto a la Renta		Según escala
AFP (Pensión)		13% (aprox)

Sin perjuicio de lo antes mencionado, la legislación peruana establece un régimen especial para los trabajadores que laboran en las micro y pequeñas empresas, otorgándoles derecho a determinados beneficios laborales que reducen el costo laboral entre un 20% a un 40%. Este régimen sólo aplica a favor de aquellas empresas que tengan ventas anuales de hasta a US\$ 206,000 (micro) y US\$ 2'334,666 (pequeña), respectivamente.





# Régimen Migratorio

Los extranjeros que ingresan al Perú a efectos de realizar diversas actividades de manera temporal o permanente están sujetos a solicitar a la Superintendencia Nacional de Migraciones diferentes categorías o calidades migratorias. Cada una de dichas clasificaciones tiene un diferente tipo de visado que regulará la permanencia o residencia de los extranjeros en el país.

A continuación, se detallan las diferentes calidades migratorias previstas en el Decreto Legislativo N° 1350 para extranjeros en el Perú:

- TBD Designado. Esta categoría migratoria permite al extranjero realizar actividades laborales en territorio nacional que consistan en la realización de una tarea o función específica, un trabajo que requiera conocimientos profesionales, comerciales o técnicos especializados enviados por un empleador extranjero. Su plazo es de 365 días.
- INV o Inversionista. Esta categoría migratoria permite al extranjero establecer, desarrollar o administrar una o más inversiones en el marco de la legislación peruana. El monto de la inversión es de un mínimo de S/. 500,000.00. El extranjero solo puede desempeñarse como Gerente o Director de su empresa.
- NEG o Negocios. Esta categoría migratoria permite al extranjero sin ánimo de residencia a realizar actividades de carácter empresarial, legal, contractual, de asistencia técnica especializada o similares. Es otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de los Consulados de Perú en el país de origen. Hay algunos países con el que Perú ha suscrito acuerdos de supresión de visas, de acuerdo a la nacionalidad puede haber exoneración del visado de negocios.
- PMT o Permanente. Esta categoría migratoria permite la residencia al extranjero de manera indefinida luego de 3 años como residente legal. El plazo de permanencia es indefinido.
- RTA o Rentista. Esta categoría migratoria es para aquellos extranjeros que vienen al Perú a vivir de sus rentas, para lo cual deben acreditar que perciben un ingreso permanente y vitalicio proveniente del exterior o nacional.

- TBJ o Trabajador. Mediante esta categoría migratoria, los extranjeros que ingresan al país para realizar actividades laborales deben contar con contrato de trabajo aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo o registrado ante la misma y podrán recibir una visa de residente o temporal y permanecer en el país durante la vigencia del contrato de trabajo.
- Para la contratación de personal extranjero como trabajadores de una empresa, la regla general es celebrar un contrato por escrito con ciertas formalidades y limitaciones. Los contratos deben ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El número de trabajadores extranjeros no debe exceder del 20% del total de trabajadores y sus remuneraciones no pueden exceder del 30% de la planilla.
- Para personas que ingresan de países Asociados o parte del Convenio MERCOSUR, la tramitación de la Visa de Residente Mercosur les permite trabajar legalmente en el Perú hasta por 2 años, como dependiente o independiente.

La tramitación de todo visado demanda aproximadamente 60 días hábiles para su obtención.

Tomar nota que para todas las visas o calidades migratorias que se soliciten por un año, los extranjeros deberán gestionar el certificado de antecedentes penales de su país de residencia anterior, debidamente apostillados, con fecha de expedición, no mayor a 90 días.



17



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN **POLONIA**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# MDDP



# Michalik Dłuska Dziedzic i Partnerzy

MDDP Michalik Dłuska Dziedzic i Partnerzy es la empresa polaca independiente de asesoramiento fiscal con más éxito del mercado desde 2004.

Nuestro equipo está formado por casi 200 asesores fiscales, consejeros jurídicos y abogados expertos en IVA, impuestos sobre la renta, precios de transferencia, impuestos internacionales, impuestos nacionales, procedimientos fiscales y judiciales, y aduanas e impuestos especiales. Llevamos a cabo casos y proyectos fiscales innovadores y pioneros en Polonia. Nuestros expertos poseen certificados MBA, CIMA, ACCA Y CIA.

Nos implicamos en cuestiones que consideramos importantes: participamos activamente en consultas sobre proyectos legislativos; somos expertos para la Comisión Europea, organizaciones empresariales y asociaciones comerciales. Nuestros expertos son autores de varios libros y artículos en publicaciones profesionales. Como profesores, socios de asociaciones de estudiantes y organizadores de concursos académicos, estamos comprometidos con la formación de jóvenes abogados y economistas.

Conozca más sobre MDDP en: <https://www.mddp.pl/es/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Polonia?

## **Estrategias clave para hacer negocios en Polonia 2024/2025**

¿Qué hay que tener en cuenta en materia jurídica, fiscal y contable a la hora de crear y dirigir una empresa en Polonia?

Debido a las condiciones económicas y empresariales, Polonia es un país atractivo para los negocios, que atrae a muchos inversores extranjeros.

Sin embargo, conviene tener en cuenta que crear y dirigir una empresa en Polonia es todo un reto. Esto se debe principalmente al gran número de actos jurídicos y a la complejidad de la normativa que hay que tener en cuenta a la hora de crear y dirigir una empresa en Polonia.

En la publicación Estrategias clave para hacer negocios en Polonia, elaborada por expertos de la empresa de asesoría fiscal MDDP, el bufete internacional de abogados Osborne Clarke y la empresa de externalización de contabilidad, RRHH y nóminas MDDP Outsourcing, respondemos a una serie de preguntas en los ámbitos jurídico, fiscal y contable relativas a la creación y gestión de una empresa en Polonia.

El patrocinio honorífico de «Estrategias clave para hacer negocios en Polonia» corrió a cargo de la Agencia Polaca de Inversiones y Comercio (PAIH).

## **Derecho de sociedades en Polonia**

### **Creación de empresas**

Los extranjeros pueden establecer negocios en Polonia de muchas maneras. La gestión de una actividad empresarial por parte de personas extranjeras (personas físicas sin ciudadanía polaca o unidades organizativas con sede fuera de Polonia) depende principalmente del país de origen del inversor que tiene la intención de iniciar una actividad empresarial en Polonia.

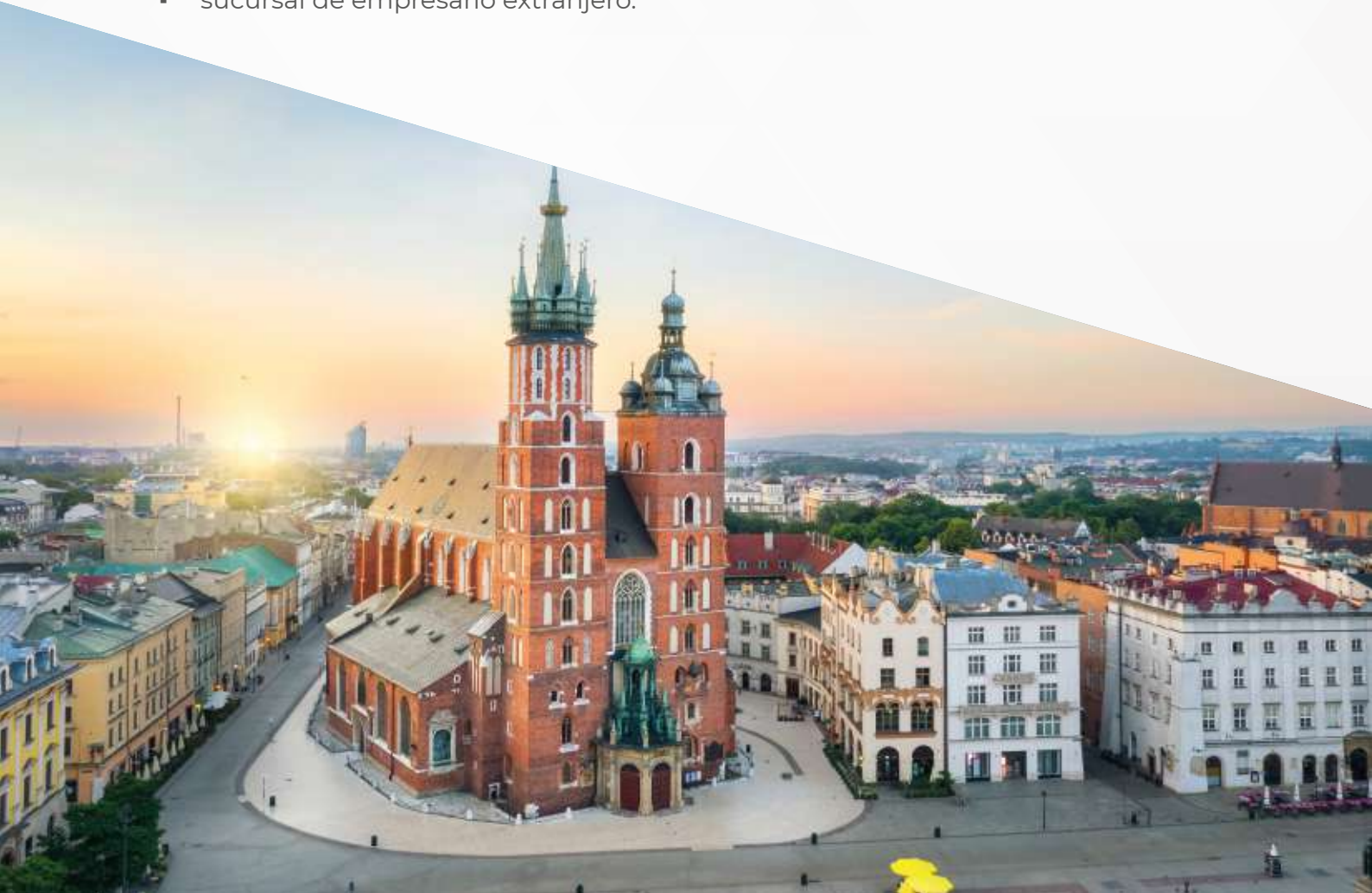
Las personas extranjeras de los Estados miembros de la Unión Europea, o de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) - parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza) pueden iniciar y ejercer una actividad económica en el territorio de la República de Polonia según los mismos principios que los ciudadanos polacos.

Los ciudadanos de los Estados Unidos también pueden establecer su propio negocio en Polonia, incluyendo cualquier tipo de sociedad mercantil, así como una sucursal o una oficina de representación.

Los extranjeros de fuera del Espacio Económico Europeo deben cumplir una serie de requisitos adicionales, como tener un permiso de residencia permanente o temporal o una tarjeta de polaco.

A la hora de crear una empresa en Polonia, los empresarios pueden elegir entre una empresa individual registrada, o constituir sociedades de personas o empresas, en particular

- sociedad civil
- sociedad registrada;
- sociedad colectiva;
- sociedad comanditaria;
- sociedad comanditaria por acciones
- sociedad de responsabilidad limitada;
- sociedad anónima;
- sociedad anónima simple;
- sucursal de empresario extranjero.



Además, los empresarios extranjeros pueden desear abrir una oficina de representación, lo que requiere una inscripción en el registro de oficinas de representación de empresarios extranjeros. Al hacerlo, hay que tener en cuenta que las oficinas de representación sólo pueden llevar a cabo actividades publicitarias y promocionales.

En las sociedades colectivas los negocios cotidianos son llevados a cabo por los socios - propietarios de la empresa. Por el contrario, en las sociedades la actividad empresarial es llevada a cabo por los miembros del consejo de administración.

Los miembros del consejo de administración son nombrados por resolución de los accionistas, salvo que los estatutos de la sociedad dispongan otra cosa. Sólo las personas físicas (individuos) pueden ser nombrados miembros del consejo de administración, independientemente de su nacionalidad.

El mero nombramiento del extranjero como miembro del consejo de administración no da derecho a residir en territorio polaco. Para permanecer legalmente, el extranjero debe tener un visado nacional, un visado Schengen de otro país, estar exento de visado (se aplica a los ciudadanos ucranianos) u obtener un permiso de trabajo.

Algunas empresas tienen un consejo de supervisión que supervisa las actividades del consejo de administración. Este órgano corporativo proporciona una protección adicional contra las acciones ilegales de los miembros del consejo de administración.

Las resoluciones de los accionistas pueden adoptarse en una junta de accionistas, o sin celebrar junta de accionistas (si todos los accionistas están de acuerdo) o por medios de comunicación a distancia, como Skype o MS teams.

Además, las personas físicas no pueden ser nombradas miembros del consejo de administración si han sido condenadas por los delitos especificados en el artículo 18 § 2 del Código de Sociedades Comerciales (es decir, delitos contra la seguridad de las transacciones económicas o contra las actividades de las instituciones gubernamentales estatales y locales).

Tenga en cuenta que, independientemente de cuál de las formas de negocio anteriores sea la más adecuada para usted, la sede social tiene que estar en territorio polaco.



Dependiendo del tipo de negocio seleccionado, para llevar a cabo la actividad empresarial, los empresarios deben:

- redactar ante notario o mediante solicitud electrónica (sólo si dispone de número PESEL) una escritura de constitución o estatutos;
- registrar la empresa en el Registro Nacional Judicial o en el Registro Central e Información de la Actividad Económica;
- abrir una cuenta bancaria para la empresa
- dar de alta a los empleados en la Oficina de la Seguridad Social (ZUS)
- abrir los libros de contabilidad e iniciar las actividades de información reglamentarias, como el fichero de control uniforme (JPK);
- desembolsar el capital social (sólo en las empresas) o realizar aportaciones (sólo en las sociedades);
- rellenar una solicitud para el Registro del Propietario Beneficiario Final;
- establecer los órganos corporativos necesarios, por ejemplo, el consejo de administración en las sociedades de responsabilidad limitada o el consejo de supervisión en las sociedades anónimas.

En la práctica, el registro de una empresa tarda unas semanas y llega hasta la presentación de formularios ante las autoridades competentes. Debido al nivel de complejidad de los formularios requeridos, los empresarios suelen contar con el asesoramiento de los asesores jurídicos, que les ayudan a seleccionar las mejores soluciones posibles para la empresa de nueva creación.





# Régimen Tributario

## Sistema fiscal en Polonia

### Visión general

La administración fiscal en Polonia está en manos de dos tipos de autoridades

- gubernamentales (impuesto de sociedades, impuesto sobre la renta de las personas físicas, IVA, aduanas, impuestos especiales)
- las administraciones locales (por ejemplo: impuesto sobre bienes inmuebles, impuesto sobre transacciones civiles, impuesto sobre medios de transporte).

Las autoridades fiscales también incluyen: (i) el Jefe de la Administración Nacional de Ingresos, cuyas competencias incluyen asuntos relacionados con la evasión fiscal, incluidas las resoluciones fiscales previas de salvaguardia, y la celebración de acuerdos previos de fijación de precios, (ii) el Director del Sistema Nacional de Información de Ingresos, responsable de la emisión de resoluciones fiscales previas individuales, y (iii) el Ministro de Hacienda, responsable de la emisión de resoluciones fiscales previas generales.

### Oficinas fiscales especiales

En Polonia hay 20 oficinas fiscales especiales dedicadas a entidades específicas. 19 de ellas ayudan a contribuyentes tales como:

- entidades (incluidas las empresas extranjeras) con unos ingresos anuales de entre 3 y 100 millones de euros en el año anterior;
- sucursales y oficinas de representación de las entidades extranjeras
- universidades, instituciones sanitarias públicas independientes, bancos cooperativos o unidades de las administraciones locales.

## Agencia tributaria especial para los mayores contribuyentes

Además, existe una oficina fiscal especial en Varsovia (Primera Oficina Fiscal de Masovia en Varsovia) para:

- las entidades de mayor tamaño cuyos ingresos anuales en el ejercicio anterior hayan ascendido al menos a 50 millones de euros, o
- las entidades que operen, por ejemplo, como grupos fiscales de capital, bancos o compañías de seguros, o
- los contribuyentes que hayan celebrado un acuerdo de cooperación con el Jefe de la Administración Nacional de Ingresos Públicos.

## Relaciones con las autoridades fiscales

Toda la correspondencia se entregará (tanto a una entidad como a las autoridades) personalmente, por vía electrónica o a través del correo polaco. Por regla general, la correspondencia con las oficinas y los tribunales se realiza a través de una plataforma electrónica. Para cumplir un plazo dado para cualquier actividad (es decir, presentar una solicitud, interponer un recurso, etc.) es necesario que los documentos se entreguen dentro de este plazo a la autoridad dada personalmente o se envíen a través de la Oficina de Correos de Polonia. El plazo también se considerará cumplido si, antes de su expiración, la carta se envía a la oficina de correos del operador que presta el servicio postal universal en otro Estado miembro de la UE.

Los documentos que se envíen por mensajería deberán enviarse con la suficiente antelación para que puedan entregarse a la Administración tributaria dentro de plazo.



Los documentos que se envíen por mensajería deberán enviarse con la suficiente antelación para que puedan entregarse a la Administración tributaria dentro de plazo.

Toda la correspondencia, los contactos, las solicitudes, los recursos y las reclamaciones deben prepararse en polaco. En consecuencia, todos los documentos presentados a las autoridades fiscales en lengua extranjera deben ir acompañados de su traducción.

### **Procedimiento fiscal en Polonia**

La cuantía del impuesto se determinará en la declaración de la renta presentada por el contribuyente o en una resolución dictada por la autoridad fiscal. Las condiciones de pago figuran en la ley.

El contribuyente que no esté satisfecho con la decisión de primera instancia puede presentar un recurso ante la segunda instancia.

Por regla general, la apelación suspenderá la ejecución de la decisión, pero no impedirá el cobro de intereses de demora sobre los impuestos atrasados.

La decisión final emitida por la autoridad de segunda instancia que sea desfavorable para una entidad puede ser objeto de reclamación ante el Tribunal Administrativo de Distrito y, posteriormente, ante el Tribunal Supremo. Los procedimientos ante los tribunales administrativos también se rigen por un sistema de doble instancia.

### **Resoluciones fiscales anticipadas**

En el sistema fiscal polaco existen dos tipos de resoluciones fiscales anticipadas. Las resoluciones fiscales previas generales, dirigidas a todos los contribuyentes, son emitidas por el Ministro de Hacienda.

Las resoluciones fiscales anticipadas individuales son emitidas por el Director del Sistema Nacional de Información Fiscal.

Una solicitud para obtener una resolución fiscal anticipada individual puede ser presentada tanto por cualquier entidad que requiera información sobre las consecuencias fiscales de sus actividades (en la actualidad y en el futuro) como por accionistas, inversores potenciales o una entidad extranjera que pretenda abrir una oficina de representación en Polonia.

Una resolución fiscal anticipada individual puede referirse tanto a transacciones pasadas como futuras, sin embargo, el alcance de la salvaguardia otorgada por la obtención de una resolución difiere en cada una de las situaciones mencionadas.

Si la resolución se refiere a una transacción futura (es decir, las implicaciones fiscales de la transacción tienen lugar después de que se emita la resolución), el contribuyente se beneficiará de una salvaguardia total, es decir, no estará obligado a pagar ningún impuesto atrasado. En caso de que la resolución se refiera a una transacción pasada, deberán abonarse los impuestos atrasados.

Una resolución fiscal anticipada individual desfavorable podrá ser impugnada ante el Tribunal Administrativo de Distrito y posteriormente ante el Tribunal Supremo.

La solicitud de resolución fiscal vinculante estará sujeta al pago de una tasa de 40 PLN por pregunta.



## **Resoluciones fiscales anticipadas GAAR**

En Polonia está en vigor la cláusula general antielusión (GAAR). De conformidad con sus disposiciones, cualquier transacción realizada principalmente con el fin de obtener una ventaja fiscal, desafiando en determinadas circunstancias el objeto y la finalidad de un acto fiscal, no dará lugar a una ventaja fiscal si la forma de actuar del contribuyente fue artificial.

Los contribuyentes que deseen protegerse contra la posibilidad de que se les aplique la cláusula general antielusión pueden solicitar la denominada resolución fiscal anticipada (de salvaguardia). La negativa a emitirla y la resolución fiscal de salvaguardia pueden recurrirse ante los tribunales administrativos.

## **Acuerdo de cooperación fiscal**

Un contribuyente puede firmar un acuerdo de inversión con la autoridad fiscal. El acuerdo tiene por objeto garantizar la seguridad fiscal del contribuyente que realiza una nueva inversión en el territorio de Polonia (define las consecuencias fiscales de la inversión).

Firma de la declaración de la renta por un apoderado

Las declaraciones fiscales pueden ser firmadas tanto por los contribuyentes (remitentes de impuestos) como por sus apoderados. Al otorgar el poder, el contribuyente queda exento de firmar la declaración de la renta.



El poder para firmar la declaración de la renta debe ser otorgado por cada una de las personas que vayan a firmar la declaración de la renta en cuestión.

El poder debe enviarse a la oficina tributaria competente y debe otorgarse por separado para cada tipo de declaración.

### **Declaraciones en línea**

La mayoría de las declaraciones de la renta deben presentarse obligatoriamente por internet.

La presentación electrónica requiere estar en posesión de firma electrónica (oficialmente aceptada en la UE).

Las declaraciones de la renta se presentan a través de un sistema especial en línea.

Es posible presentar la declaración de la renta a través de un representante. Para ello, es necesario registrar en el sistema en línea un poder que autorice a representar al contribuyente (formulario UPL-1).

### **Sistema contable en Polonia**

#### **¿Quién debe llevar la contabilidad en Polonia?**

Las sociedades mercantiles (sociedades colectivas y sociedades anónimas, incluidas las sociedades en organización, por ejemplo, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad comanditaria, sociedad anónima) y las personas físicas y las sociedades privadas, sociedades civiles de personas físicas, sociedades civiles de personas físicas y la empresa en herencia, sociedades colectivas de personas físicas, sociedades profesionales, así como empresas en herencia (si sus ingresos netos por la venta de bienes y productos en el ejercicio anterior ascendieron al menos al equivalente en moneda polaca de 2,5 millones de euros).

Unidades organizativas que operen al amparo de la legislación bancaria, la normativa sobre negociación de valores, la normativa sobre prestación de servicios de crowdfunding para empresas económicas, la normativa sobre fondos de inversión y gestión de fondos de inversión alternativos, la normativa sobre actividades de seguros y reaseguros, la normativa sobre cooperativas de ahorro y crédito o la normativa sobre organización y funcionamiento de fondos de pensiones, con independencia del importe de los ingresos.

#### **Sucursales y oficinas de representación de empresarios extranjeros.**

Otras entidades, no especificadas anteriormente, si reciben donaciones o subvenciones con cargo al presupuesto del Estado, los presupuestos de las administraciones locales o fondos especiales para la realización de las tareas que tienen asignadas, desde el inicio del ejercicio en el que se les concedieron dichas donaciones o subvenciones.



## Información general sobre la teneduría de libros contables en Polonia

Los libros deben llevarse de conformidad con las condiciones establecidas en la Ley de Contabilidad. Las entidades que elaboran estados financieros pueden aplicar las NIIF (IFRS) si son emisoras de valores admitidos a cotización en un mercado regulado o si tienen la intención de solicitar dicha admisión.

Asimismo, podrán aplicar las NIIF aquellas entidades que formen parte de un grupo en el que la sociedad dominante prepare estados financieros consolidados de conformidad con las NIIF.

Las sucursales de un empresario extranjero también podrán aplicar las NIIF, siempre que dicho empresario elabore sus estados financieros de conformidad con las NIIF.

En la práctica, la contabilidad se lleva únicamente con el uso de programas informáticos que permiten obtener información clara con respecto a los asientos realizados en la contabilidad mediante su impresión o almacenamiento en soportes informáticos de datos.

Asimismo, de conformidad con la normativa fiscal específica, a partir de 2025 los contribuyentes que lleven sus libros contables mediante sistemas informáticos estarán obligados a remitirlos a las autoridades tributarias en un formato lógico estructurado (Standard Audit File for Tax – SAF-T) dentro de los plazos establecidos por la ley.

Esta obligación se introducirá de forma progresiva y abarcará a la mayoría de las entidades antes de finales de 2027.



18



# GUÍA LEGAL PARA **HACER NEGOCIOS** EN **PORTUGAL**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

CRS Advogados es un estudio jurídico integral dedicado a ofrecer soluciones legales en los asuntos más complejos de sus clientes y que, de manera diaria, se compromete a brindar un servicio legal con rigor y excelencia, con un enfoque integrado al negocio y cercanía con sus clientes.

Mediante el establecimiento de alianzas, hemos iniciado un proceso de internacionalización en diversas empresas extranjeras, acompañando así a nuestros clientes nacionales en estos movimientos y apoyando a clientes extranjeros para vivir e invertir en Portugal.

Con un equipo multidisciplinario, dinámico y especializado, que nos permite contar con un profundo conocimiento y talento legal, CRS Advogados está preparado para ofrecer una respuesta y un servicio diferenciados, a la altura de los desafíos de nuestros clientes.

La cultura y los valores de CRS mantienen a nuestro equipo y a la organización como verdaderos socios a lo largo de todo el negocio de nuestros clientes.

Obtén más información sobre CRS ADVOGADOS en:  
<https://crs-advogados.com/es/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Portugal?

## PORTUGAL COMO DESTINO DE INVERSIÓN

Portugal ofrece un alto nivel de seguridad y una excelente calidad de vida, lo que lo convierte en un destino cada vez más atractivo para inversores internacionales y expatriados. El país se beneficia de estabilidad política, sólidas instituciones democráticas y una sociedad acogedora e inclusiva.

Este entorno estable y seguro, combinado con un elevado nivel de vida, infraestructuras modernas y apertura a comunidades internacionales, refuerza la posición de Portugal como una jurisdicción segura y fiable para la inversión.

## ESTRUCTURAS SOCIETARIAS Y ACCESO AL MERCADO

Los inversores que deseen desarrollar una actividad económica en Portugal pueden hacerlo mediante distintas formas de organización societaria y contractual. Cuando la intención es establecer una actividad directa y duradera, lo más habitual es constituir una sucursal o una sociedad mercantil.

### Sociedades Mercantiles

Las formas societarias más utilizadas son:

- Sociedad por Cuotas (Lda.)
- Sociedad Unipersonal por Cuotas
- Sociedad Anónima (SA)

### **Sociedad por Cuotas (Lda.)**

- Capital mínimo: 1 € por cuota
- Estructura de gestión flexible
- Sin órgano de fiscalización obligatorio (salvo superación de determinados umbrales)
- · Responsabilidad limitada

### **Sociedad Anónima (SA)**

- Capital mínimo: 50.000 €
- Modelos de gobierno más complejos
- Adecuada para inversiones de mayor dimensión o acceso a mercados de capitales

### **Sucursal**

La legislación portuguesa permite la apertura de una sucursal o representación permanente en Portugal por parte de sociedades extranjeras. Una empresa que no tenga su sede efectiva en Portugal pero que pretenda desarrollar actividad en el país durante más de un año debe constituir una representación permanente.





# Régimen Tributario

## FISCALIDAD

### Impuesto sobre Sociedades (IRC)

Portugal continental:

- Tipo general: 19% (2026), 18% (2027) y 17% (2028).
- Régimen especial: para entidades que ejerzan directa y principalmente actividades agrícolas, comerciales o industriales y que sean PYMES o Small Mid Cap, el tipo aplicable a los primeros 50.000 € de base imponible es del 15%, aplicándose el tipo general al excedente.
  - El tipo puede reducirse al 12,5% si la empresa es considerada startup conforme a la Ley nº 21/2023, así como en determinadas zonas del interior.

Archipiélagos:

- Madeira: tipo general del 13,3%.
  - PYMES: 10,5% sobre los primeros 50.000 €.
  - Zonas del interior: 8,75%.
- Azores: 13,3% (2026), 12,6% (2027) y 11,9% (2028).
  - PYMES: 8,75%.

## Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRS)

El IRS se aplica a los residentes fiscales en Portugal y a los no residentes que obtengan rentas de fuente portuguesa.

Los residentes tributan por su renta mundial a tipos progresivos que, con carácter general, oscilan entre el 14,5% y el 48%, teniendo en cuenta las deducciones previstas por la ley (educación, salud, etc.).

Los no residentes tributan únicamente por rentas obtenidas en Portugal, generalmente a un tipo fijo del 25% o 28%, según la naturaleza de la renta.

### Régimen IFICI

El régimen de Incentivo Fiscal a la Investigación Científica y la Innovación (IFICI) tiene como objetivo atraer profesionales altamente cualificados y promover actividades de investigación e innovación en sectores estratégicos, sustituyendo al anterior régimen de Residente No Habitual (NHR).

Ámbito subjetivo:

Aplicable a personas que se conviertan en residentes fiscales en Portugal y que no hayan sido residentes en los cinco años anteriores, y que ejerzan actividades como:

- Docencia universitaria e investigación científica;
- Puestos cualificados y miembros de órganos sociales en el marco de beneficios contractuales a la inversión productiva;
- Profesiones altamente cualificadas.

Beneficios fiscales:

- Tributación en IRS al tipo especial del 20% sobre rendimientos netos de las categorías A y B derivados de las actividades mencionadas;
- Exención sobre determinadas rentas obtenidas en el extranjero (categorías A, B, E, F y G), con inclusión a efectos de determinación del tipo aplicable;



- Aplicable durante 10 años consecutivos desde el registro como residente fiscal en Portugal.

## Conclusión

Portugal presenta un marco jurídico, fiscal y migratorio integral y orientado al inversor, combinando estabilidad política, seguridad regulatoria y competitividad económica dentro de la Unión Europea.

Sus regímenes de residencia diversificados permiten a inversores, emprendedores, grupos multinacionales y profesionales altamente cualificados establecerse en el país a través de vías flexibles y estratégicamente diseñadas.

A nivel societario, Portugal ofrece estructuras modernas y adaptables, adecuadas tanto para PYMES como para operaciones de gran escala, respaldadas por un proceso de constitución claro y un entorno regulatorio previsible.

El marco laboral garantiza equilibrio entre protección y flexibilidad, mientras que el sistema fiscal — con tipos competitivos en el impuesto sobre sociedades, incentivos regionales y el régimen IFICI para profesionales altamente cualificados — refuerza el atractivo del país para proyectos innovadores e internacionales.

En conjunto, Portugal se posiciona como una jurisdicción segura, estructurada y orientada al futuro para la inversión, la relocalización de talento y el desarrollo empresarial a largo plazo.





# Régimen Laboral

## Tipos de Contratos de Trabajo

Los principales tipos de contratos son:

- Contrato indefinido – sin fecha de finalización, para necesidades permanentes.
- Contrato a plazo fijo – para necesidades temporales, con duración máxima de dos años y hasta tres renovaciones.
- Contrato a término incierto – para necesidades temporales sin fecha definida, con límite de cuatro años.
- Contrato a tiempo parcial – jornada inferior a la completa.
- Contrato de muy corta duración – hasta 35 días para actividades estacionales.
- Contrato de trabajo temporal – celebrado con empresa de trabajo temporal.
- Prácticas profesionales y prestación de servicios autónomos, cuando no exista subordinación jurídica.

## Jornada Laboral y Beneficios

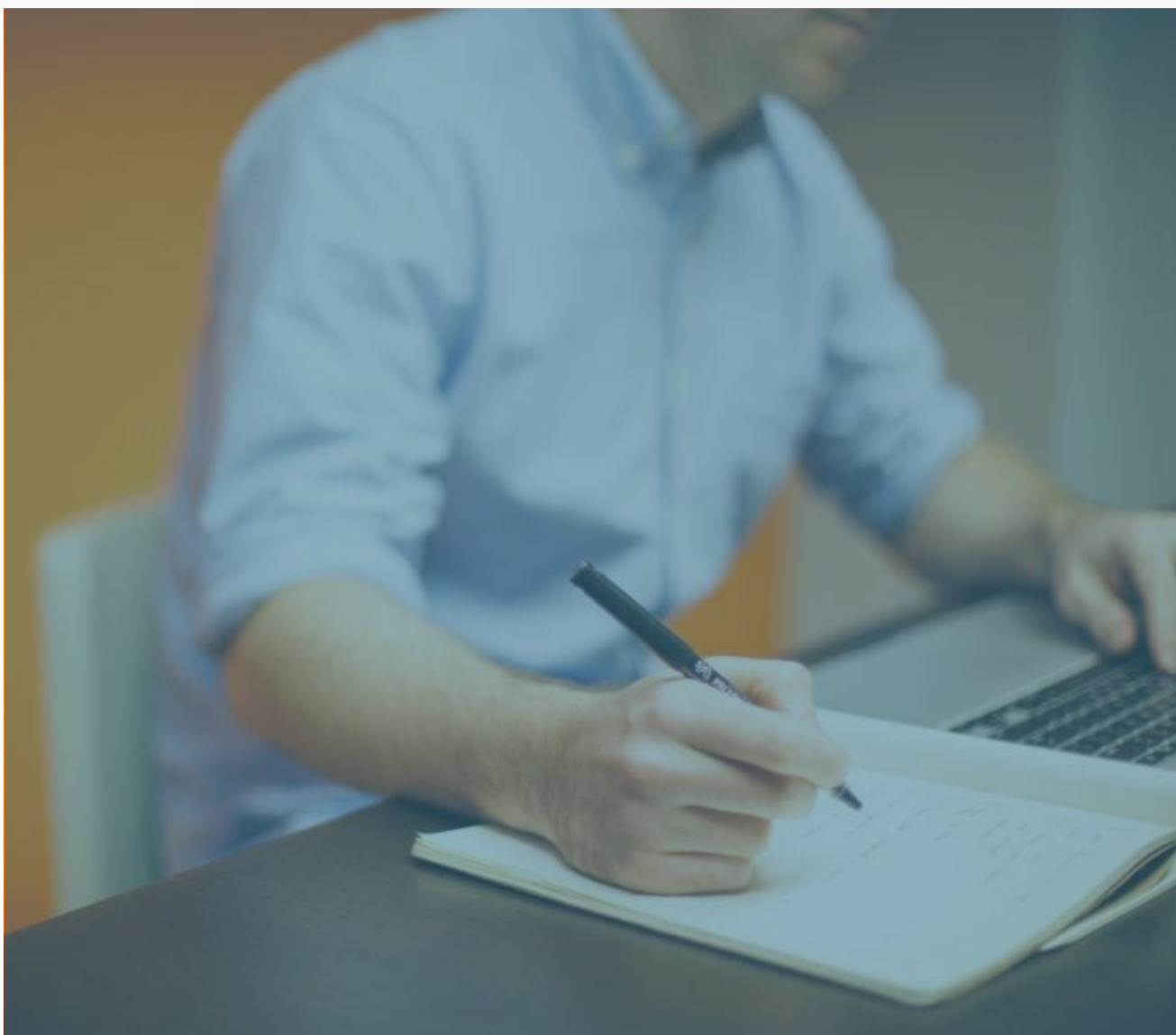
La jornada ordinaria es, como regla general:

- 8 horas diarias;
- 40 horas semanales;
- 22 días laborables de vacaciones anuales remuneradas.

### **Beneficios obligatorios y comunes:**

- Salario Mínimo Nacional (2026): 920 € mensuales;
- Subsidio de vacaciones (equivalente al 13º salario);
- Subsidio de Navidad (14º salario);
- Subsidio de alimentación;
- Protección social en caso de enfermedad, maternidad/paternidad y desempleo.

Beneficios opcionales frecuentes: seguro de salud, teletrabajo, días adicionales de vacaciones y planes de pensiones.





# Régimen Migratorio

## MARCO MIGRATORIO PARA INVERSORES Y PROFESIONALES

Portugal cuenta con un régimen migratorio diverso que permite a los ciudadanos extranjeros entrar, residir y trabajar a través de distintos tipos de visados. Este régimen abarca inversores, trabajadores por cuenta ajena, directivos, nómadas digitales, personas con ingresos pasivos y ciudadanos de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP).

### 1.1 Residencia por Inversión (Golden Visa / ARI)

La Golden Visa Portugal permite obtener la residencia en Portugal mediante una inversión cualificada.

Opciones:

- Inversión en fondos cualificados (igual o superior a 500.000 €);
- Apoyo a actividades culturales, científicas o innovadoras (igual o superior a 250.000 €, o 200.000 € en zonas de baja densidad);
- Creación de empleo o inversión empresarial (igual o superior a 500.000 €).

Beneficios: reagrupación familiar, libre circulación en el Espacio Schengen, posibilidad de solicitar la residencia permanente y la ciudadanía. No existe obligación de residir en Portugal, siendo suficiente una estancia mínima de 14 días cada dos años.

### 1.2 Visados de Residencia por Motivos Laborales

- Visado D1 – Trabajo por Cuenta Ajena

Destinado a trabajadores extranjeros con contrato de trabajo subordinado en Portugal, sin límites de cualificación.

- Visado D2 – Trabajador Autónomo / Emprendedor

- Visado D3 – Trabajador Altamente Cualificado

Dirigido a profesionales con alta cualificación, como directivos, especialistas, investigadores o empleados en sectores estratégicos.

- Visado D7 – Ingresos Pasivos

Para extranjeros con ingresos pasivos regulares, como pensiones, rentas, dividendos o intereses.

- Visado D8 – Nómada Digital

Para trabajadores remotos que perciben ingresos desde el extranjero y desean residir en Portugal.

- Visado de Traslado Intraempresarial (ICT)

Para empleados de empresas multinacionales trasladados a Portugal (directivos, especialistas o becarios).

- Visados y Autorizaciones para Ciudadanos CPLP

Portugal prevé un régimen facilitado para ciudadanos de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (Brasil, Angola, Mozambique, Cabo Verde, Guinea-Bisáu, Guinea Ecuatorial, Timor Oriental y Santo Tomé y Príncipe).

El régimen migratorio portugués es actualmente uno de los más flexibles y estratégicos de Europa, ofreciendo soluciones adaptadas a inversores, profesionales altamente cualificados, nómadas digitales, trabajadores por cuenta ajena, autónomos, personas con ingresos pasivos y ciudadanos de la CPLP.



19



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN REPÚBLICA DOMINICANA



ALL  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# FERNÁNDEZ & POU ABOGADOS | ATTORNEYS



En Fernandez & Pou Abogados se especializan en conectar oportunidades legales con soluciones estratégicas para sus clientes.

Son una firma full service con enfoque personalizado, que combina experiencia local con visión global. Nuestro equipo posee conocimiento profundo del marco legal dominicano con acceso a redes internacionales de prestigio como L2B Aviation y AMCHAMDR. Este posicionamiento único nos permite ofrecer soluciones innovadoras para empresas locales y extranjeras que buscan establecerse y expandirse tanto en República Dominicana como otras partes del mundo.

Para obtener más información sobre Fernández & Pou Abogados ingresa a: [www.legalpf.com](http://www.legalpf.com).





# ¿Cómo hacer negocios en República Dominicana?

La República Dominicana se ha consolidado como una de las economías más dinámicas y estables de América Latina y el Caribe, ofreciendo un entorno altamente favorable para la inversión nacional y extranjera. Su ubicación estratégica, estabilidad macroeconómica, crecimiento económico sostenido, infraestructura en expansión, conectividad internacional y marco jurídico moderno convierten al país en un destino altamente atractivo para el establecimiento y expansión de operaciones comerciales e industriales.

El ordenamiento jurídico dominicano reconoce y garantiza la libertad de empresa, el derecho de propiedad privada y la protección de la inversión, nacional y extranjera, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República Dominicana y en la Ley núm. 16-95 sobre Inversión Extranjera, la cual establece el principio de igualdad de trato entre inversionistas nacionales y extranjeros, permitiendo la participación de capital extranjero en prácticamente todos los sectores económicos.

Asimismo, la República Dominicana cuenta con regímenes especiales altamente competitivos, tales como el régimen de zonas francas y centros logísticos, los cuales ofrecen importantes incentivos fiscales y operativos, consolidando al país como un hub regional para manufactura, comercio internacional, distribución y servicios.

En este contexto, la presente guía presenta un panorama general del marco legal aplicable al establecimiento y operación de negocios en la República Dominicana, incluyendo los aspectos societarios, tributarios, laborales, migratorios y regulatorios relevantes para inversionistas.

## 1. Régimen societario

En la República Dominicana, los inversionistas cuentan con diversas vías para hacer negocios. Nuestra normativa reconoce la libertad de adoptar la forma empresarial que elijan. La Ley General de Sociedades Comerciales y Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada, No. 47908 (luego modificada por la Ley 31-11) regula los diferentes tipos de empresa que pueden utilizar, siendo las formas societarias más utilizadas las siguientes:

	Sociedades Anónimas (S.A.)	Sociedades Anónimas (S.A.)	Sociedades Anónimas (S.A.)
<b>Concepto</b>	Sociedad comercial en la que dos o más individuos se unen bajo una denominación social, compuesta exclusivamente por socios cuya responsabilidad ante las pérdidas se restringe a sus aportes. El capital se representa mediante títulos fácilmente negociables conocidos como acciones. La denominación de la sociedad debe incluir obligatoriamente los términos "Sociedad Anónima" o su abreviatura "S. A.". Estas entidades pueden ser de suscripción pública o privada.	Sociedad comercial en la cual los socios solamente son responsables hasta por el monto de sus aportes respectivos y que puede emitir acciones y otros títulos mobiliarios. Se requiere un mínimo de 2 accionistas para su constitución.	Sociedad comercial formada por dos o más (máximo 50) personas, denominadas "socios", quienes no responden personalmente por las deudas sociales. La sociedad será designada por una denominación social, la cual podrá comprender el nombre de uno o varios socios y deberá ser precedida de las palabras "Sociedad de Responsabilidad Limitada" o de las iniciales "S. R. L.". A falta de una de estas últimas indicaciones, los socios serán solidariamente



	<b>Sociedades Anónimas (S.A.)</b>	<b>Sociedades Anónimas (S.A.)</b>	<b>Sociedades Anónimas (S.A.)</b>
<b>Administración y control</b>	<p>Las funciones administrativas son ejercidas por: (i) accionistas, (ii) Consejo de Administración, y (iii) el representante legal y comisario de cuentas.</p> <p>Cada acción del capital equivale a un (1) voto, y las decisiones requieren una mayoría previamente establecida. Además, es imperativo contar con un comisario de cuentas en todo momento.</p>	<p>Las funciones administrativas son ejercidas por (i) accionistas, (ii) Consejo de Administración, y (iii) el representante legal y comisario de cuentas.</p> <p>Cada acción del capital equivale a un (1) voto. Las decisiones deben ser tomadas por una mayoría previamente especificada. La designación de un comisario de cuentas es opcional.</p>	<p>La administración corresponde a (i) la Junta de Socios, y (ii) gerentes. Cada cuota o acción representa un (1) voto. Las decisiones requieren la mayoría de los votos. Esta sociedad no requiere un comisario de cuentas.</p>
<b>Capital social</b>	<p>El capital social se encuentra expresado en acciones. La cantidad mínima del capital autorizado asciende a treinta millones de pesos dominicanos (RD\$30,000,000), y el valor nominal mínimo de las acciones es de cien pesos dominicanos (RD\$100) por unidad. Se estipula que el capital mínimo suscrito y pagado debe ser de RD\$3,000,000 o equivalente al 10% del capital social autorizado.</p>	<p>El capital social está representado por acciones. Se requiere un capital autorizado mínimo de tres millones de pesos (RD\$3,000,000) y la suscripción de por lo menos 10% de dicho capital autorizado.</p>	<p>El capital social está representado por cuotas sociales. Dichas cuotas sociales deben estar suscritas en su totalidad al momento de la constitución o cada vez que haya un aumento de capital. La cesión de cuotas implica una reforma estatutaria.</p> <p>El capital mínimo de constitución es de RD\$200 (Ley 68-19).</p>

## 1.1. Requisitos generales para la constitución de sociedades.

Independientemente del tipo societario, el proceso de constitución implica, en términos generales:

- a) Elaboración y formalización del acto constitutivo y estatutos sociales
  - Redacción de los estatutos sociales o contrato de sociedad.
  - Suscripción del capital social conforme a los mínimos legales aplicables.
  - Designación de los órganos de administración.
  - En los casos que corresponda, designación de comisario de cuentas.

### b) Registro del nombre comercial ante la ONAPI

Conforme a los lineamientos de la Oficina Nacional de la Propiedad Industrial (ONAPI), debe solicitarse el registro del nombre comercial, indicando:

- Denominación solicitada.
- Actividades económicas a desarrollar.
- Datos del solicitante o su representante.

## 1.2. Diferencia entre subsidiaria y sucursal

### 1.2.1. Subsidiaria

Una subsidiaria es una sociedad dominicana constituida conforme a la Ley 479-08, cuyo capital pertenece total o mayoritariamente a una sociedad extranjera.

Características principales:

- Tiene personalidad jurídica propia e independiente de la casa matriz.
- Su responsabilidad está limitada a su propio patrimonio.
- Se rige íntegramente por el derecho dominicano.
- Puede adoptar cualquier tipo societario permitido (S.A., S.A.S., S.R.L.).

Desde el punto de vista de riesgo, la subsidiaria crea un “anillo de contención patrimonial” entre la matriz y las operaciones locales.



### 1.2.2. Sucursal

La sucursal no constituye una persona jurídica distinta. Es una extensión de la sociedad extranjera.

Características principales:

- No tiene personalidad jurídica propia.
- La casa matriz responde directamente por las obligaciones asumidas en la República Dominicana.
- Debe registrarse ante el Registro Mercantil y la DGII.
- Debe depositar documentos constitutivos de la sociedad extranjera debidamente legalizados y traducidos al español cuando corresponda.

La sucursal es jurídicamente más simple en estructura, pero implica mayor exposición patrimonial directa para la matriz.





# Régimen Tributario

En República Dominicana las empresas pagan impuestos sobre la base imponible que resulta de los ingresos y gastos deducibles de cada determinado periodo. Las empresas residentes o domiciliadas pagan impuestos sobre los ingresos de fuente dominicana, así como sobre los ingresos de fuente extranjera proveniente de inversión o ganancia financiera. Las empresas no residentes pagan impuestos solo sobre los ingresos de fuente dominicana.

La tasa del Impuesto sobre la Renta (ISR) corporativa es de 27% y la misma aplica para las sucursales de entidades extranjeras bajo la figura de un Establecimiento Permanente. Otros

- Impuesto sobre Activos: Este gravamen corresponde a un impuesto mínimo anual y se aplica siempre que su cuantía supere al Impuesto sobre la Renta (ISR); en situaciones donde el ISR sea superior, este impuesto se considerará saldado. La base imponible de este impuesto se constituye por el valor contable de todos los activos reflejados en los estados financieros, excluyendo las inversiones en acciones, terrenos en zonas rurales y cuentas de impuestos. La tasa aplicada es del 1%.
- Ganancias de Capital: Las ganancias derivadas de la enajenación de activos, propiedades inmuebles o acciones se suman a los ingresos brutos y están sujetas a la tasa estándar del Impuesto sobre la Renta del 27%. El cálculo de la ganancia de capital implica restar el costo de adquisición (ajustado por inflación) del precio de venta y agregar las ganancias/pérdidas acumuladas, con la posibilidad de aplicar otros ajustes según el caso.

## Convenios para evitar la doble imposición tributaria:

República Dominicana ha suscrito, hasta el momento, dos tratados para evitar la doble imposición, los cuales siguen el modelo de la OCDE: con Canadá en 1977 y con España en 2014. Entre otros objetivos, estos tratados, generalmente, proporcionan una medida de alivio ante la doble imposición, limitando o eliminando los impuestos de los países contratantes respecto de los ingresos obtenidos por sus respectivos residentes.

Sobre los ingresos o rentas obtenidas, directamente, por residentes extranjeros en República Dominicana, los convenios de doble imposición, frecuentemente, otorgan un beneficio consistente en la reducción o eliminación de las retenciones de impuestos para los ingresos de fuente dominicana, siempre que se cumplan diversos requisitos y formalidades.

## **Facturación Electrónica:**

La República Dominicana ha establecido un sistema obligatorio de facturación electrónica regulado por la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), mediante el cual los contribuyentes deben emitir Comprobantes Fiscales Electrónicos (e-CF) conforme al calendario de implementación dispuesto por la autoridad tributaria.

La facturación electrónica sustituye progresivamente los comprobantes fiscales impresos tradicionales y permite la emisión, transmisión, validación y almacenamiento digital de los documentos fiscales. Su objetivo es fortalecer el control tributario, mejorar la trazabilidad de las operaciones comerciales y reducir la evasión fiscal.

Las empresas deben solicitar autorización ante la DGII para operar como emisores electrónicos y cumplir con los requisitos técnicos establecidos. La implementación puede realizarse mediante el desarrollo de sistemas propios integrados a la plataforma de la DGII o a través de proveedores tecnológicos autorizados.

El proceso de incorporación al sistema es gradual y obligatorio según el tipo y tamaño del contribuyente, incluyendo grandes contribuyentes, medianos, pequeños y microempresas, conforme a los plazos establecidos por la normativa vigente.

Para las empresas extranjeras que inicien operaciones en la República Dominicana, la adecuación al régimen de facturación electrónica constituye un elemento esencial de cumplimiento tributario desde el inicio de sus actividades comerciales.





# Régimen Laboral

En la República Dominicana la prestación de servicios de carácter personal, subordinado y remunerado da lugar a la existencia de un contrato de trabajo de tiempo indefinido. La contratación de personal no requiere mayores condiciones previas, excepto la mayoría de edad, que en la República Dominicana se adquiere a los 16 años para fines laborales. Los menores entre 14 y 16 años pueden trabajar con la autorización de sus padres –la cual deberá ser notificada al Ministerio de Trabajo–, a condición de que la jornada de trabajo no sea mayor de 6 horas.

Existen diversas modalidades de contratos de trabajo como los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los contratos por cierto tiempo, los contratos para una obra o servicio determinado y los contratos para una temporada. A diferencia de lo que sucede en otros países, en República Dominicana no existe un periodo de prueba legal, sino que a partir de los 3 meses de labores los empleados tienen derecho a prestaciones laborales (por desahucio o despido injustificado).

Los trabajadores cuentan con diversos derechos como la remuneración mínima, el salario de navidad, la jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas semanales, un descanso semanal obligatorio de 24 horas, feriados nacionales, vacaciones anuales de 14 días laborables por cada año completo de servicios –periodo que aumenta a 18 días laborables luego de cinco años consecutivos en el trabajo–, participación en utilidades de la empresa (bonificación), seguro social en salud obligatorio, seguro de vida obligatorio, licencias por enfermedades, licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia por enfermedades graves, así como derechos colectivos tales como la sindicalización y a la huelga.

## **Terminación del Contrato de Trabajo**

Terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido: El contrato de trabajo por tiempo indefinido, el cual es el contrato típico de las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores, se ejecuta en el tiempo sin fecha de terminación definida. Terminará sin responsabilidad de dos (2) maneras: i) por mutuo consentimiento entre las partes que desean poner fin a la relación de trabajo, pura y simplemente; y ii) por la imposibilidad de ejecución del contrato: muerte del trabajador o del empleador seguida del cierre definitivo de la empresa, incapacidad del trabajador para seguir prestando servicios, agotamiento de la materia prima, quiebra de la empresa. Este tipo de contrato terminará con responsabilidad si termina por desahucio, despido o dimisión.

**Terminación del contrato de trabajo por duración determinada (contratos por cierto tiempo y contratos para una obra o servicio determinado):** Los contratos de trabajo por obra o servicio determinado terminan sin responsabilidad para las partes con la conclusión de la obra o con la prestación del servicio. Cabe destacar que en este tipo de contratos si el empleador utiliza al trabajador en dos (2) obras distintas, pero donde medie un plazo menor de dos (2) meses se presume que la relación laboral es por tiempo indefinido, desde el inicio de la primera obra, y en consecuencia sujeto a las disposiciones del Código de Trabajo Dominicano para este tipo de contratos.





# Régimen Migratorio

Los extranjeros que ingresan a la República Dominicana a efectos de realizar diversas actividades de manera temporal o permanente en el país están sujetos a solicitar a la Dirección General de Migración diferentes categorías o calidades migratorias. Cada una de dichas clasificaciones tiene un diferente tipo de visado que regulará la permanencia o residencia de los extranjeros en el país.

A continuación, se detallan las principales calidades migratorias previstas en la Ley General de Migración No. 285-04 para extranjeros en la República Dominicana:

- Residencia Temporal Laboral (RT-3). Esta categoría migratoria es otorgada a aquellos extranjeros cuya vocación de permanencia en el país sea exclusivamente para fines laborales. Tiene una vigencia de un año.
- Residencia Temporal (RT-9). Es la categoría migratoria otorgada a un extranjero que ingresa al territorio dominicano con la finalidad de residir temporalmente en el país. Tiene una vigencia de un año.
- Residencia Permanente: Esta categoría migratoria es otorgada a aquellos extranjeros que hayan sido residentes temporales por al menos cinco años. Tiene una vigencia de cuatro años. Sin embargo, es posible solicitar inmediatamente la residencia permanente sin antes haber obtenido la residencia temporal en caso de que el extranjero cumpla con los requisitos establecidos para una de las siguientes cuatro categorías especiales:
  - Inversionistas con una participación de al menos US\$200,000 en el capital de una empresa dominicana.
  - Jubilados que reciban una pensión mensual de un mínimo de US\$1,500.
  - Rentistas con rentas mínimas de US\$2,000 mensuales por cinco años o más.
  - Cónyuges o hijos de dominicanos o extranjeros con residencia permanente en la República Dominicana.
- Residencia Definitiva. Esta categoría migratoria es otorgada a aquellos extranjeros que hayan sido residentes permanentes por más de diez años. Tiene una vigencia de diez años.

Para la contratación de personal extranjero es necesario suscribir un contrato de trabajo el cual deberá redactarse en cuatro (4) originales: una para cada una de las partes y dos para ser remitidos por el empleador al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de los tres (03) días de su fecha.

## **Régimen de Inversión Extranjera**

La inversión extranjera en la República Dominicana se encuentra regulada por la Ley núm. 16-95 sobre Inversión Extranjera, la cual establece el principio de igualdad de trato entre inversionistas nacionales y extranjeros. En virtud de esta normativa, los inversionistas extranjeros pueden:

- Poseer el 100% del capital de empresas dominicanas.
- Repatriar libremente capital, dividendos y utilidades.
- Invertir en prácticamente todos los sectores económicos.

Las inversiones extranjeras deben registrarse ante el Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (ProDominicana).

## **Régimen de Zonas Francas**

El régimen de zonas francas en la República Dominicana se encuentra regulado por la Ley núm. 8-90 sobre Zonas Francas de Exportación. Este régimen constituye uno de los principales instrumentos de atracción de inversión extranjera en el país, ofreciendo incentivos tales como:

- Exención del Impuesto sobre la Renta.
- Exención de impuestos de importación.
- Exención de impuestos sobre activos.
- Exención de impuestos municipales.



Las empresas acogidas a este régimen operan principalmente en sectores tales como manufactura, dispositivos médicos, tecnología, logística y servicios

### **Centros Logísticos y Almacenes Logísticos**

La República Dominicana cuenta con un régimen especial para centros logísticos, regulado por la Ley núm. 56-07 sobre Incentivo al Desarrollo de los Centros Logísticos y Empresas Operadoras de Centros Logísticos.

Este régimen permite el establecimiento de almacenes logísticos destinados al almacenamiento, consolidación, desconsolidación y redistribución de mercancías, ofreciendo beneficios fiscales y aduaneros que posicionan al país como un importante hub logístico regional.

### **Conclusión**

La República Dominicana ofrece un marco jurídico sólido, moderno y favorable para la inversión, caracterizado por: libertad de empresa, igualdad de trato entre inversionistas nacionales y extranjeros, estabilidad normativa, incentivos fiscales competitivos y ubicación estratégica regional.



20



# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN URUGUAY



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# PÉREZ DEL CASTILLO ESCRIBANOS - ABOGADOS


PÉREZ DEL CASTILLO  
ESCRIBANOS - ABOGADOS

Estudio de abogados y escribanos con más de 100 años de experiencia. Ofrecemos un servicio de calidad y excelencia guiados por nuestra pasión por el trabajo bien hecho y la satisfacción de nuestros clientes.

Su misión es brindar una atención personalizada en asuntos jurídicos y notariales, interviniendo en transacciones y asuntos jurídicos, asegurando confianza y rapidez. Más de 100 años de prestigio avalan nuestra experiencia adaptándonos continuamente a las necesidades específicas de nuestros clientes, ofreciendo asesoramiento y respaldo garantizado.

Para obtener más información sobre Pérez del Castillo Escribanos - Abogados ingresa a: <https://www.perezdelcastillo.com/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Uruguay?

## Introducción

Uruguay se caracteriza por su estabilidad política, seguridad jurídica y una población de clase media representando alrededor del 80%, sin grandes contrastes sociales. Es un país abierto y accesible que busca desarrollar su potencial respetando sus valores e identidad.

## Formas societarias en Uruguay

En Uruguay, el trato legal y fiscal hacia los extranjeros es igual al de los nacionales. Por lo general, para iniciar un negocio se constituye una sociedad. Las formas jurídicas más utilizadas son:

- **Sociedades Anónimas (SA):** Orientadas a actividades comerciales o industriales de gran tamaño. Su objeto social puede ser amplio; la responsabilidad de los accionistas se limita al capital comprometido. El capital se representa en acciones nominativas y no existe un mínimo ni máximo, aunque debe expresarse en moneda nacional. La gestión puede estar a cargo de un directorio o administrador designado por los estatutos o la asamblea, y puede ser persona física o jurídica, local o extranjera. Se requieren al menos dos accionistas.
- **Sociedades de Responsabilidad Limitada (SRL):** Tradicionalmente la opción de pequeñas y medianas empresas. Puede tener de dos a cincuenta socios, personas físicas o jurídicas de cualquier nacionalidad. La responsabilidad de los socios se limita al aporte de capital y el capital se divide en cuotas sociales.
- **Empresas unipersonales:** La actividad económica la realiza una persona física a título individual. Debe inscribirse en los registros de la Dirección General Impositiva (DGI) y del Banco de Previsión Social (BPS) para obtener el número de RUT y el registro de empresa. No tiene personería jurídica propia ni patrimonio separado; el titular administra y representa la empresa con responsabilidad ilimitada.
- **Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS):** Introducidas en 2019 y rápidamente populares por su bajo costo de constitución y mantenimiento. No tienen capital mínimo ni máximo. El capital se representa en acciones nominativas endosables o no endosables y los accionistas solo responden hasta el monto comprometido, con expresa exclusión de responsabilidad por obligaciones laborales o fiscales, salvo que se declare la personalidad jurídica inoponible.



# Régimen Tributario

Las empresas constituidas en Uruguay están sujetas a los siguientes tributos:

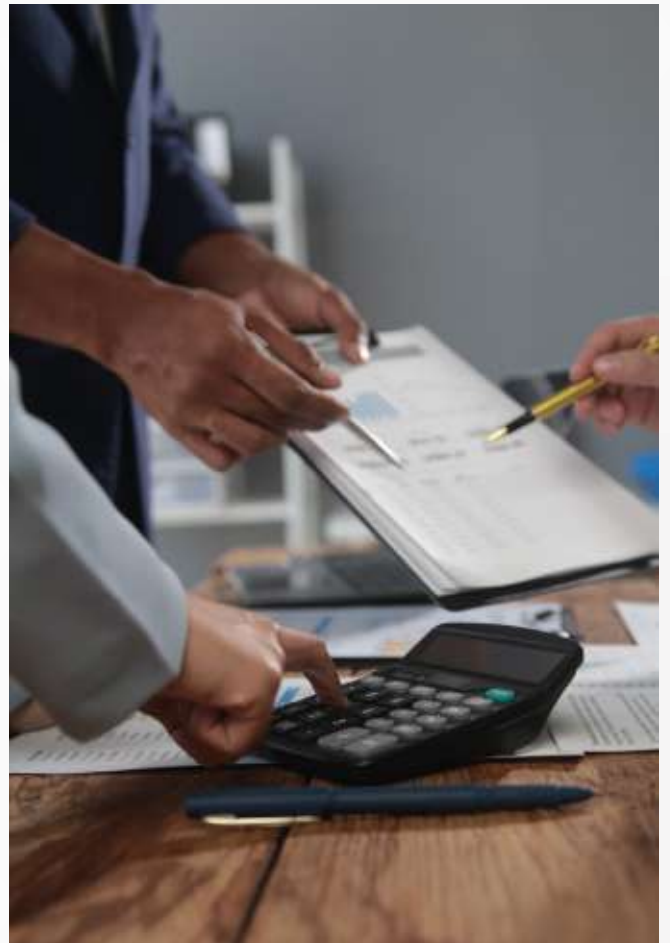
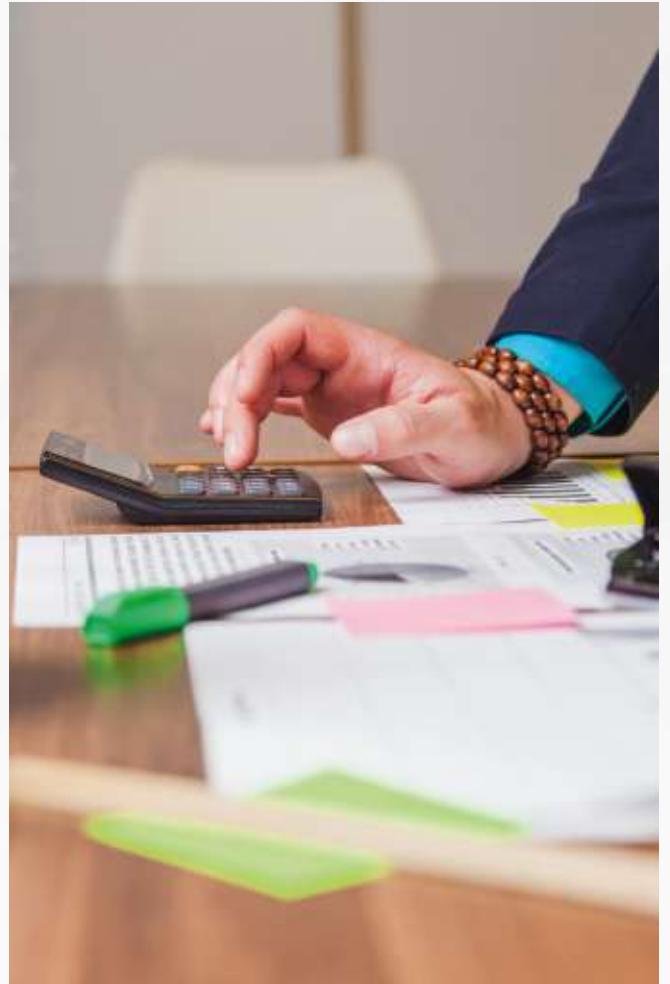
- Impuesto a las Rentas de las Actividades Económicas (IRAE): Grava la renta neta de fuente uruguaya de las empresas a una tasa general de 25%. La fuente es territorial: se consideran ingresos de fuente uruguaya los derivados de actividades desarrolladas, bienes situados o derechos utilizados económicamente en el país. Desde 2023 se aplica una extensión de la fuente para ciertas rentas pasivas de grupos multinacionales.
- Impuesto al Patrimonio (IP): Grava el patrimonio neto de las entidades al cierre del ejercicio sobre los bienes situados en Uruguay. La tasa para personas jurídicas es del 1,5%.
- Impuesto a las Rentas de las Personas Físicas (IRPF): Para personas residentes. Se divide en dos categorías: rentas del capital (tasas proporcionales hasta 12%) y rentas del trabajo (tasas progresivas del 10% al 36%).
- Impuesto a las Rentas de los No Residentes (IRNR): Se aplica a rentas de fuente uruguaya de personas o entidades no residentes sin establecimiento permanente, con tasas entre 7% y 12%, según el tipo de ingreso.
- Retenciones sobre distribuciones de utilidades: Las empresas actúan como agentes de retención al distribuir dividendos a accionistas o socios, aplicando IRPF o IRNR al 7%. Se retienen dividendos "fictos" al 7% si la empresa acumula utilidades gravadas por más de tres ejercicios. Las SRL y SAS no tributan por distribuciones mientras sus ingresos no superen las 4.000.000 de Unidades Indexadas (aprox. USD 580.000).

- Impuestos indirectos:

- Impuesto al Valor Agregado (IVA): Tasa básica del 22% y tasa mínima del 10% para ciertos bienes y servicios. Las exportaciones y la mayoría de los productos agropecuarios están a tasa cero.
- Impuesto Específico Interno (IMESI): Aplica sobre la primera enajenación interna de productos considerados suntuarios o desalentados (combustibles, tabacos, bebidas, cosméticos, automóviles) con tasas variables.
- Impuesto a las Transmisiones Patrimoniales (ITP): Grava las enajenaciones de bienes inmuebles y derechos reales a tasas del 2% para vendedor y comprador en casos onerosos; 4% en otros casos, salvo herederos en línea recta (3%).

Actividades de trading: La intermediación en la compra venta de bienes ubicados en el exterior (sin origen ni destino Uruguay) o en servicios prestados y utilizados en el exterior puede optar por un régimen ficto: se calcula como renta el 3% del margen entre precio de venta y precio de compra, y se aplica la tasa de IRAE (25%), resultando en una carga efectiva de 0,75%. Si la empresa realiza otras actividades, aplica el régimen general por esas rentas.

Convenios para evitar la doble imposición: Uruguay cuenta con 39 acuerdos vigentes con 37 países (en los casos de Chile y Reino Unido son dos los acuerdos vigentes), 25 de ellos son convenios para evitar la doble imposición (CDI) y 14 son acuerdos sobre intercambio de información en materia tributaria (AII). El AII con Estados Unidos es el último acuerdo suscrito a la fecha (24/10/23) y el CDI con Brasil el último en entrar en vigor (21/07/23).



Tene vigentes CDI con Brasil, Japón, Italia, Paraguay, Chile, Singapur, Gran Bretaña, Irlanda del Norte, Vietnam, Bélgica, Emiratos Árabes Unidos, Luxemburgo, Rumania, Finlandia, Corea, Malta, India, Suiza, Portugal, Liechtenstein, Ecuador, Alemania, España, México y Hungría. La finalidad de estos convenios es establecer mecanismos de distribución de jurisdicción tributaria de manera que través de estos se disponen reglas para determinar qué país tendrá la potestad de gravar determinada renta o patrimonio, consiguiéndose en la mayoría de los casos reducir la doble imposición.

### **Incentivos fiscales para la promoción de inversiones (régimen COMAP actualizado)**

El régimen de promoción de inversiones se rige por la Ley N° 16.906 y su reglamentación. Para proyectos presentados ante la Comisión de Aplicación (COMAP), el régimen general está regulado por el Decreto N° 329/025 y los criterios de evaluación aprobados al amparo de dicho decreto. Los principales beneficios son:

- Exoneración de IRAE: Hasta el 100% del monto efectivamente invertido, sujeto a la matriz de indicadores (con topes y plazos).
- Exoneración de Impuesto al Patrimonio: Para bienes muebles de activo fijo por toda su vida útil y obras civiles (8 años en Montevideo, 10 años en el interior del país).
- Exoneración de tasas y tributos a la importación: Para bienes de activo fijo declarados no competitivos con la industria nacional.
- Devolución de IVA: Por compras de bienes y materiales destinados a obras civiles.

El proyecto debe presentarse a COMAP con un monto de inversión determinado y comprometer indicadores que generen externalidades positivas. La matriz de indicadores generales incluye generación de empleo, descentralización territorial, incremento de exportaciones, sostenibilidad ambiental, innovación e investigación (I+), y un indicador estratégico definido por ministerios sectoriales. La exoneración de IRAE no puede ser menor a 4 años y puede llegar hasta 25 años para proyectos con inversiones mayores a 500 millones de UI (~85 millones de USD). Además, si el proyecto obtiene al menos 2 puntos en el indicador I+, se agregan 2 años adicionales, respetando el máximo de la franja. Existen regímenes específicos para grandes proyectos de construcción, vivienda promovida, parques industriales (donde el beneficio de IRAE se incrementa hasta 15%), y sectores como software, bioeconomía y otros.

Los parques industriales reconocidos ofrecen beneficios adicionales a los usuarios, siempre que desarrollen actividades industriales, de almacenaje y logística, generación de energía solar, valorización de residuos o servicios de TIC/biotecnología.

En cuanto a la construcción de proyectos de gran dimensión económica, los proyectos presentados antes del 1 de enero de 2031 pueden obtener exoneraciones de IRAE equivalentes al 5%–40% de la inversión elegible, según la ubicación y características.

La industria de software goza de exoneraciones de IRAE por las rentas de licenciamiento y desarrollo de software cuando la producción o parte significativa del desarrollo se realiza en Uruguay, permitiendo exoneración total si se cumple con dicho requisito.



## Zonas Francas (ZF)

Uruguay cuenta con 12 zonas francas distribuidas en diversos departamentos. El objetivo es generar empleo, atraer inversiones de alto contenido tecnológico, descentralizar y fomentar el comercio internacional mediante un régimen tributario preferencial. Las zonas francas están administradas por desarrolladores autorizados. Los usuarios directos deben celebrar un contrato aprobado por la Dirección de Zonas Francas y presentar un proyecto de inversión que contribuya a los fines del régimen.

- Los contratos directos tienen un plazo máximo de 15 años (industria) o 10 años (comercio y servicios); para usuarios indirectos, hasta 5 años.
- Las sociedades deben tener como único objeto la actividad en la ZF.
- Al menos 75% del personal debe ser de nacionalidad uruguaya (exigencia que puede reducirse al 50% para servicios con autorización previa).
- Los usuarios están exentos de todos los tributos nacionales, salvo contribuciones a la seguridad social. Los dividendos distribuidos no están gravados por IRPF ni IRNR siempre que la totalidad de las actividades estén exentas de IRAE.

Se exige que la actividad sustantiva se realice dentro de la ZF. Las actividades permitidas incluyen comercio, almacenamiento, clasificación, fraccionamiento y ensamblaje de bienes; compraventa internacional de mercancías; actividades industriales; y prestación de servicios dentro y desde la ZF hacia terceros países. El personal extranjero puede optar por pagar IRNR en lugar de IRPF si renuncia al sistema de seguridad social uruguayo, implicando un gravamen fijo del 12% en lugar de las tasas progresivas del IRPF.





# Régimen Laboral

La prestación de servicios personales, subordinados y remunerados en Uruguay genera un contrato de trabajo. La contratación requiere mayoría de edad (18 años); los menores entre 15 y 17 necesitan autorización parental y del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay. Los trabajadores extranjeros deben tener residencia regular (no pueden trabajar como turistas).

Modalidades de contratación: contratos de trabajo indefinidos, contratos a tiempo parcial y contratos a plazo (solo una vez con el trabajador). El período de prueba legal es de 3 meses; después de ello, el vínculo se vuelve indefinido y el trabajador adquiere protección frente a despidos arbitrarios.

Derechos laborales: salario mínimo nominal (~24.572 pesos uruguayos vigente desde el 1º de enero de 2026), jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales en comercio/oficinas y 48 horas en industria, descanso semanal obligatorio, feriados nacionales, licencia anual de 20 días por año trabajado, aguinaldo (una doceava parte del sueldo, pagadera en junio y diciembre), indemnización por despido en contratos indefinidos, remuneración por trabajo extraordinario, subsidios por desempleo, enfermedad o accidente, licencias de maternidad/paternidad y estudios, asignaciones familiares y acceso a negociación colectiva, sindicalización y huelga.

Contribuciones a la seguridad social: el trabajador aporta 15% para jubilación, 3% para seguro de salud y entre 1,5% y 5% adicional según cargas familiares; el empleador aporta 7,5% para jubilación, 5% para salud, 0,1% al Fondo de Reconversión Laboral y 0,025% al Fondo de Garantía de Créditos Laborales.



# Régimen Migratorio

## Régimen migratorio y residencia

Dependiendo de la nacionalidad, algunas personas deben tramitar visa ante el consulado uruguayo antes de ingresar. Las autorizaciones son emitidas por la Dirección Nacional de Migración. Existen categorías de visas como turismo, negocios, trabajo, estudios, reunificación familiar, humanitaria y para congresos.

Para quienes desean residir o trabajar, las principales categorías son:

- Hoja de Identidad Provisoria: Permite trabajar hasta 180 días, prorrogables una vez.
- Residencia temporal: Válida hasta 2 años para extranjeros en general.
- Residencia temporal MERCOSUR: Hasta 2 años para nacionales de Argentina, Brasil, Paraguay, Bolivia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela (y asociados).
- Residencia legal permanente: Válida por 3 años, con documento uruguayo emitido el día del trámite. Para nacionales del MERCOSUR y asociados, el proceso puede durar 6 meses.

## Residencia fiscal y tax holiday

La residencia fiscal, en caso de Uruguay, sirve para determinar el impuesto al que está sujeta la persona.

La residencia fiscal en Uruguay determina el tratamiento tributario aplicable a las personas físicas, incluyendo la tributación por rentas de fuente extranjera en IRPF.

En el régimen vigente, los rendimientos de capital mobiliario e inmobiliario del exterior (y determinados incrementos patrimoniales vinculados a esos activos) pueden quedar alcanzados por IRPF, con reglas específicas de determinación de la renta, crédito por impuestos pagados en el exterior y compensaciones.

Para nuevos residentes fiscales, el régimen de impatriados (“tax holiday”) permite optar por tributar IRNR por los rendimientos de capital mobiliario del exterior durante el ejercicio de cambio de residencia y los 10 ejercicios siguientes, siempre que se cumplan las condiciones normativas.

En términos operativos, para acceder a esta opción: (i) si la residencia fiscal se configura por permanencia (más de 183 días), no se requiere inversión adicional; (ii) si la residencia fiscal se configura por otras causales, se requiere realizar una inversión calificada (por ejemplo, inversión en inmuebles por más de UI 12.500.000 (aprox. 2,1 millones de dólares) o inversión anual en fondos destinados a financiar proyectos productivos, investigación o innovación por al menos UI 625.000, aprox. 107 mil dólares), y (iii) no haber sido residente fiscal en los 2 años previos, entre otras condiciones.

Una vez culminado el plazo del tax holiday, el marco vigente prevé alternativas para la tributación de esas rentas del exterior (por ejemplo, extensión por ejercicios adicionales a tasa reducida y/o régimen simplificado de pago fijo anual), sujeto a condiciones y reglamentación.



21

# GUÍA LEGAL PARA HACER NEGOCIOS EN VENEZUELA



ALL  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# Ponte, Andrade & Casanova



Ponte Andrade & Casanova fue fundado en el año 2005. Sus fundadores son Ignacio T. Andrade M. y Francisco A. Casanova S., quienes crearon el bufete de abogados Andrade Casanova en 1998, e Ignacio Ponte B., quien ejerció durante más de 20 años en el bufete de abogados Rosales Ponte & Gonnella.

Ponte Andrade & Casanova es reconocido por la excelencia de sus servicios legales, contando con profesionales con más de 40 años de experiencia profesional, estudios de posgrado en el extranjero, experiencia académica y profesional, y especialización en diversas áreas, lo que le permite ofrecer servicios de asesoría legal en las ramas fundamentales del derecho aplicables a la industria, el comercio y los individuos.

Ponte Andrade & Casanova mantiene una excelente relación con bufetes de abogados en otros países, lo que le permite ofrecer un servicio bilingüe, integral y universal.

Obtenga más información sobre Ponte Andrade Casanova en: <https://epaclaw.com/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Venezuela?

La economía de Venezuela si bien ha estado complicada en los últimos años, como muchas otras, recientes acontecimientos permiten razonablemente considerar que se van a producir cambios favorables y que traerán como consecuencia una fuerte inversión local y extranjera en el país. De hecho ya se observa.

En efecto, aun cuando es poco el tiempo transcurrido se han tomado medidas importantes y necesarias desde hace años. Entre ellas la reciente reforma de la ley que regula el área de hidrocarburos y que permitirá que empresas extranjeras inviertan en el país, que tiene las mayores reservas probadas de petróleo en el mundo, así como en el área del gas licuado. Ya varían de las empresas más importantes han anunciado inversiones en el país y lo cual redundará en un aumento sostenido de la explotación del petróleo y del gas.

Asimismo y dentro del mismo objetivo el Congreso está por considerar una reforma de la ley en el área de minería lo que ineludiblemente traerá más inversionistas.

De allí que se espera un crecimiento de la economía y que un libre comercio. También se han anunciado inversiones para recuperar el sector eléctrico y Venezuela asimismo cuenta con importantes recursos hidroeléctricos. Otro aspecto, se tiene un clima templado, suelos fértiles y extensa costa marítima.

En el país operan un importante número de franquicias, tanto extranjeras como locales y ese sector se viene reactivado en los últimos dos (2) años.

Adicionalmente, en la materia para fomentar las inversiones foráneas en áreas productivas el principio es que primero se realice la inversión y luego se inscriba en el Ministerio competente. El esquema adoptado, con ciertas variantes, parte del régimen legal que tuvo el país cuando en su momento fue integrante del Acuerdo de Cartagena.

Por último, dentro del contexto ya el Congreso aprobó una ley de amnistía en el aspecto político.

En resumen, es de esperar que en poco tiempo el sector de hidrocarburos, gas y minería se reactiven a un alto nivel y ello conllevará al crecimiento de otros sectores conexos, como construcción, inmobiliario y del comercio en general. Así como del sector financiero y la bolsa de valores. En un ambiente económico y político que luce más claro.

A efectos de poder realizar una inversión en Venezuela de acuerdo con el Código de Comercio la persona natural y/o jurídica puede hacerlo a través de una compañía o sociedad anónima, lo más usual, siempre con acciones nominativas y no al portador, o bien a través de una sociedad en comandita por acciones, una sociedad de responsabilidad limitada o cooperativas. Otra opción, a través de la figura de consorcios y/o contratos de cuentas en participación para proyectos específicos. Propios del sector de hidrocarburos y gas. Por último, sociedades civiles sobre todo para el caso de servicios profesionales.

Los requisitos de constitución de las compañías anónimas no son complejos, sólo se requiere la redacción de unos estatutos sociales con las condiciones que pacten los accionistas, definir como se pagará el capital social, régimen de administración que puede ser muy amplio y con una duración que ahora se está limitando por las autoridades inicialmente a 50 años pero que puede ser prorrogado por los accionistas.

Podemos señalar que hoy en día en la gran mayoría de los casos las inversiones se hacen a través de compañías anónimas y las cuales a su vez pueden establecer sucursales, que vienen a ser como una unidad separada contable de la empresa, pero no distinta y se utilizan a veces para separar actividades. Mientras que una subsidiaria es crear otra empresa poseída mayoritariamente por la casa matriz.

Como en otras legislaciones, la compañía y/o sociedad anónima comprende un número de accionistas determinado. Puede, sin embargo, luego de su constitución ser uno (1) solo, con un capital social cuyo monto dependerá de la actividad que llevará a cabo y como antes señalamos es fijado por el Registro Mercantil ante quien se constituye la sociedad.



Los trámites ante el Registro Mercantil se hacen por vía electrónica e igualmente parte en forma presencial.

En el país existe libre convertibilidad de la moneda a la tasa oficial que fija diariamente el Banco Central de Venezuela. Posteriormente la sociedad debe obtener su inscripción en el registro de información fiscal e inscribir su inversión.

El proceso en el Registro Mercantil no es excesivamente largo y dependiendo de la actividad económica a realizar también se podría requerir obtener del Concejo Municipal donde opere una licencia para operar en el sector.

Hoy en día son pocas las actividades reservadas al Estado y/o inversionistas nacionales y tienen mayormente que ver con la explotación de petróleo, sus derivados o algún otro tipo de mineral. Pero aún en esos casos el Gobierno con la nueva reforma de la ley puede otorgar concesiones a los particulares o proyectos en conjunto. De hecho así ha sucedido en lo que respecta al área de hidrocarburos, en todas sus fases y con diversos minerales, especialmente oro, diamante y coltán.





# Régimen Tributario

En relación a los tributos que a la empresa debe pagar, Venezuela tiene una ley de un impuesto sobre la renta que se calcula tomando en cuenta el resultado neto de todas las actividades que el contribuyente obtenga, que viene de restar del ingreso bruto todas aquellas deducciones, gastos y costos de producción como lo define la vigente ley de Impuesto sobre la Renta y su Reglamento. Siendo la tasa mayor de un promedio del 34%. Hay diversas modalidades para el pago del impuesto sobre la renta.

El enfoque general del compuesto es que el contribuyente paga impuesto por todo aquello que sea un ingreso efectivo. Sin embargo, en relación a las personas naturales la Sala Constitucional en el año 2007 estableció que las mismas sólo pagan impuesto sobre el salario normal que devengan y lo cual resulta en que aquellos ingresos extraordinarios de la relación laboral quedarían fuera de su renta. La ley extiende sus efectos a los ingresos del contribuyente tanto en el país como en el exterior.

Hay un Código Orgánico Tributario que regula los procesos fiscales y contempla diversas sanciones así como delimita el proceso de fiscalización, reparos y establece los ilícitos tributarios en general así como los deberes formales por los contribuyentes. El Código fue reformado en el año 2020 y las sanciones, en especial, fueron aumentadas así como su método de cálculo y ajuste. En ese sentido algunas se calculan con la moneda extranjera de mayor valor para el momento del pago. Está previsto dentro de las nuevas regulaciones que sea reformado para disminuir las sanciones.

Otro impuesto importante es el de valor agregado, de tipo indirecto y actualmente con una alícuota del 16%. Pagado por los entes perceptores en plazos relativamente muy cortos.

Como en otros países, el impuesto al valor agregado se traslada al consumidor, para exportaciones es cero (0) y se aplica en general a la prestación de servicios, la venta de todos los bienes, menos inmuebles. Pero hay exoneraciones y exenciones.

Hay igualmente impuestos especiales para la venta de alcohol y sus derivados y al tabaco.

También hay diversas contribuciones parafiscales relacionadas con la ciencia y tecnología, planes antidrogas, deporte, captación de personal, vivienda, seguridad social, capacitación educativa, entre otros.

A su vez, como brevemente ya se indicó, otro considerando fiscal importante es el pago a los Concejos Municipales por la actividad que lleva a cabo el contribuyente en la jurisdicción territorial del mismo, la denominada licencia por actividades económicas. Se paga un porcentaje por el ingreso bruto del contribuyente en el período fiscal según lo que establezca la Ordenanza respectiva.

Recientemente la Asamblea acordó reformar una ley ya vigente, que pecha igualmente las denominadas transacciones financieras y el uso de divisas extranjeras en operaciones. Con una tasa máxima del 3% por operación. Pero es factible puede ser derogada dentro de las nuevas políticas del Ejecutivo.

Asimismo, en el año 2024 se aprobó una ley que creo un impuesto del 9% del monto de la nómina mensual a ser pagado por empresas privadas. El cual igualmente se espera sea derogado como parte de la nueva política para atraer inversiones.

Aun cuando Venezuela es teoría una federación, la realidad política y legal es que los Estados como tales no tienen mayores potestades tributarias o no son significativas y el mayor impacto es del Ejecutivo Nacional o el Poder Municipal.

Finalmente, Venezuela tiene suscritos diversos convenios para evitar la doble tributación. Como Alemania, España, Francia, Italia, Países Bajos, Bélgica, Australia, República Checa, Dinamarca, Suiza, Noruega, Suecia, Rusia, Arabia Saudita, Emiratos Árabes, Vietnam, Malasia, Qatar, Corea, Austria, Kuwait, Irán, Brasil, China, Canada, Indonesia, Barbados, Portugal, Estados Unidos de Norteamérica, entre otros.





# Régimen Laboral

En Venezuela el marco laboral está regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras y su Reglamento. Mientras que en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras dispone que si hay subordinación, remuneración y prestación de servicios, como conceptos clásicos, hay una relación de trabajo que puede ser por tiempo determinado, indeterminado, a destajo o por otras modalidades especiales. Como deportivas o a domicilio, entre otras. Prohíbe la tercerización pero la realidad es que, en la práctica, esto no se cumple.

El legislador limita aquella relación que sea por tiempo determinado y en todo caso no puedan exceder de dos (2) años salvo casos especiales y da una preferencia a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

El período de prueba es de 30 días y desde el año 2002 existe una inamovilidad laboral que beneficia a todo aquel trabajador contratado a tiempo indeterminado. Superado el período de prueba y que no sea de los que la ley denomina como trabajador de dirección. Es decir, aquel que participa o planifica las políticas de la empresa y puede representarla o sustituirla frente a terceros. Por lo tanto, hay un costo para desvincular a una persona que está bajo el amparo de la inamovilidad y suele ser un proceso complicado. Esta norma, sin embargo, se está evaluando modificarla.

También existe la posibilidad de reducción de personal pero debe ser previamente aprobada por el Ejecutivo, o bien la suspensión de los contratos de trabajo con pago mínimo de salario o reducido. Proceso este último que ha sido aceptado por el Ejecutivo en ocasiones desde años atrás en ciertos sectores perjudicados por las circunstancias económicas.

Los menores de edad pueden laborar pero requieren un permiso previo de las Inspectorías del Trabajo.

La jornada de trabajo diurna es 5 días a la semana y 2 de descanso obligatorio y 40 horas semanales. La jornada mixta de 37,50 horas y la nocturna de 30 horas. La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras igualmente establece los días feriados al año conjuntamente con la Ley de Fiestas Nacionales.

Por vacaciones luego del primer año son 15 días hábiles y 1 día hábil adicional por cada año de servicios hasta un tope de 30 días. Bono vacacional de 15 días y con tope de 30 días continuos. Se debe usar para el pago el salario normal para el momento del disfrute y si no se hizo durante el curso de la relación de trabajo, al finalizar la misma se deberá cancelar con el último salario normal devengado e igual sucede con el bono vacacional.

Las utilidades oscilan entre un mínimo de 30 días y 120 como límite legal máximo y con el salario promedio devengado en el ejercicio fiscal respectivo. Sin embargo, tenemos clientes que pagan más de 120 días de utilidades. Su pago se hace normalmente a final del año, aunque legalmente el patrono puede hacerlo luego de concluido su ejercicio fiscal y se determine la utilidad que obtuvo.

Asimismo, la ley contempla un régimen algo más complicado para el pago de las prestaciones sociales. Hay un primer esquema o el denominado viejo, por el cual el patrono va calculando y acreditando en su contabilidad, más no pagando, 15 días por cada 3 meses con el último salario del período trimestral. Lo cual da un total de 60 días por año.

A su vez, el denominado sistema nuevo establece 30 días por año, pero al finalizar la relación de trabajo se ajusta al último salario. Mientras que en el otro sistema, como se explicó, no se hace el ajuste. Por lo tanto, en la mayoría de los casos y con vista a la situación económica normalmente el sistema que se aplica, no pueden ser los 2 a la vez, es el nuevo por el efecto retroactivo y con un concepto salarial bastante amplio, aunque la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia últimamente ha tenido una interpretación distinta y ha señalado que diversos conceptos, como quedan y/o subsidios, que no son parte del salario y lo cual ha traído una modificación importante de las condiciones de trabajo.



En el caso de las prestaciones sociales el trabajador bajo ciertos casos tiene la potestad de solicitar anticipos o inclusive préstamos.

Otro aspecto sumamente importante de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras es que en caso de un despido injustificado y si el trabajador goza de inamovilidad, como se expuso, el patrono estará obligado a cancelar al trabajador una indemnización equivalente a lo que le correspondería por prestaciones sociales. Es decir, un pago doble de la misma.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras igualmente regula el sobretiempo o bien horas extras, está limitado, lo atinente al seguro social, inamovilidad durante el período de embarazo y después del mismo, guarderías infantiles, reposos, becas, estudios, obligación de entregar equipos de trabajo, de ser

el caso, entre otros aspectos. Asimismo está contemplado todo lo concerniente a los sindicatos y convenciones colectivas. Hasta hace algunos años el sector sindical tuvo mucha fuerza en el país, desde todo punto de vista, pero hoy en día esa situación se ha modificado y el nivel de discusión y firma de convenciones colectivas ha bajado y en la mayoría de los casos los acuerdos de patronos y trabajadores es de simplemente renovarlos y sólo discutir aspectos económicos.

La realidad es que ha planteado con vista a las circunstancias actuales que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras debe ser actualizada y es uno de los temas pendientes entre el Ejecutivo, los patronos y los trabajadores que debe ser resuelto a la brevedad. Pero se puede destacar que con vista al criterio actual del Tribunal Supremo de Justicia en la materia se está indirectamente reformando el mercado laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, salvo ciertos casos excepcionales, es de aplicación sólo en el territorio de Venezuela.

También durante el curso de la relación de trabajo el patrono y el trabajador deben cotizar al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales pero porcentajes bajos y ello conlleva a deficiencias en el servicio.

Los costos laborales dependerán del nivel del salario que se pague y otras condiciones que el patrono pueda tener. Bien sea a través de una convención colectiva o por algún tipo de convenio particular. Lo anterior viene derivado del hecho, por lo ya explicado, que la propia Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras impone que el pago de las prestaciones sociales con el nuevo sistema sea ajustado y en forma retroactiva por la duración de la relación de trabajo al último salario. Es decir, que un aumento puede tener un impacto significativo y ello ha llevado a la situación que hoy en día el pago del salario formal se haya reducido fuertemente y se paguen conforme a sentencias del Tribunal Supremo de Justicia subsidios o bien otro tipo de conceptos y una parte del que se ha considerado salario.

No existe la obligación que el trabajador esté afiliado a un Sindicato pero si debe estar ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

A su vez, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento regulan, de manera bastante extensa, las condiciones mínimas de seguridad y salud que deben existir en toda relación de trabajo, los órganos regulares y de supervisión tomando en cuenta la actividad del patrono y las funciones que lleve a cabo el trabajador, así como velar porque el mismo tenga o se le dote de sus herramientas de trabajo y se tomen todas las medidas de protección para evitar, en lo posible, la ocurrencia de accidentes de trabajo o una posible enfermedad ocupacional. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) es el órgano rector.





# Régimen Migratorio

Finalmente, en el aspecto migratorio para prestar servicios en Venezuela una persona necesita una visa especial. No es posible prestar servicios de ninguna naturaleza con una visa de turista.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras exige que toda relación de trabajo, así sea con personas naturales de Venezuela o el extranjero debe ser por escrito. Asimismo, reserva ciertos cargos para exclusivamente trabajadores con nacionalidad venezolana, como Jefe de Relaciones Industriales, de Recursos Humanos, capitanes de buques y/o avión, salvo que existan circunstancias excepcionales y para ser director de una empresa es preciso tener una visa de inversionista o de negocios, se obtiene fuera del país, o residente. También era usual designar integrantes de una Junta Directiva de una empresa a personas de nacionalidad extranjera, pero eso se modificó en el sentido ya señalado a partir del año 2014.

El extranjero para laborar en el país la empresa para lo cual da a trabajador debe solicitar, con una oferta previa, un permiso al Ministerio del Poder Popular para el Desarrollo Social y Productivo del Trabajo. Que puede variar en función del cargo. De ser aprobado se concede una primera visa a quien se considera como un migrante laboral y la cual luego puede solicitarse se conceda una visa de residente, con mayor duración.

Dentro de las políticas migratoria se da preferencia a países de América Latina y/o de habla española, entre otros aspectos.

No hay una política migratoria respectiva y la realidad es que normalmente las autoridades sólo piden una explicación de motivos para laborar en el país y si se trata de empresas ya constituidas el trámite es aún más rápido. A efectos laborales no se exige un monto de inversión a realizar en el país. El permiso se concede por la actividad a realizar.

Es igualmente importante destacar que el artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras señala el 90% del personal de una empresa o entidad de trabajo con más de 10 trabajadores debe ser venezolano. También, el pago de remuneraciones al personal extranjero no excederá del 20% del total de remuneraciones pagadas al resto de los otros trabajadores.

El mismo artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras da preferencia en la contratación del personal extranjero cuando tenga hijos nacidos en el país o casado con venezolanos, o sean residentes en el país por más de 5 años continuos.

El trámite administrativo en el proceso migratorio no es muy complicado. Se realiza totalmente ante el servicio autónomo de inmigración y extranjería.

22



# GUÍA LEGAL PARA **HACER NEGOCIOS** EN **VIETNAM**



**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

# DEZAN SHIRA & ASSOCIATES




Dezan Shira & Associates es una empresa de servicios profesionales multidisciplinaria y panasiática que ofrece a sus clientes los servicios corporativos, profesionales y tecnológicos esenciales para desenvolverse en los complejos entornos normativos de Asia.

Ayudamos a empresas multinacionales en todos los aspectos relacionados con el establecimiento, mantenimiento y crecimiento de sus negocios en la región.

Fundada en 1992, Dezan Shira & Associates se encuentra en su cuarta década en 15 países en toda Asia.

Conoce más sobre Dezan Shira & Associates en: <https://www.dezshira.com/>.





# ¿Cómo hacer negocios en Vietnam?

Vietnam es una tierra de oportunidades, que acoge la inversión extranjera con los brazos abiertos. Para sacar el máximo partido a su empresa en esta dinámica economía, es fundamental conocer el entorno jurídico y empresarial local. Esta guía le guiará a través de los elementos clave para crear y dirigir una empresa en Vietnam.

## **Seleccionar la estructura empresarial adecuada**

Elegir el mejor tipo de negocio es un primer paso fundamental. Vietnam ofrece seis opciones principales, cada una con ventajas y consideraciones únicas:

### **1. Oficina de Representación (OR)**

Para las empresas que exploran el mercado, una OR es una gran opción. Permite realizar estudios de mercado, establecer contactos locales y actuar como enlace para la empresa matriz, todo ello con una inversión mínima. Las OR se crean rápidamente (entre 6 y 8 semanas) y tienen menos cargas normativas, ya que no generan ingresos. Una licencia de OR es válida durante cinco años y puede prorrogarse.

### **2. Sociedad de responsabilidad limitada (SRL)**

La SRL es la opción más popular entre los inversores extranjeros. Ofrece flexibilidad, responsabilidad limitada y ningún requisito estricto de capital mínimo, aunque 20.000 USD suelen ser suficientes. La propiedad puede estructurarse como SRL unipersonal o pluripersonal, con particulares o empresas como accionistas. La constitución de una SRL lleva unos 2-3 meses, repartidos entre los certificados de inversión y de registro de la empresa.

### **3. Sucursal (BO)**

Un BO es ideal para las empresas basadas en servicios financieros, seguros o banca, y permite la contratación, el envío de beneficios y las operaciones directas en Vietnam. Requiere una licencia de establecimiento y un director de sucursal local. El proceso de establecimiento suele durar 7 días laborables, sin contar las aprobaciones.

#### 4. Empresa conjunta (JV)

En sectores como las telecomunicaciones, el transporte y el juego, las empresas conjuntas permiten a los inversores extranjeros asociarse con entidades locales. La participación extranjera empieza en el 30%, pero puede superar el 50% en la mayoría de los casos. Aunque establecer una empresa conjunta lleva entre 3 y 6 meses, incluida la diligencia debida, abre las puertas a sectores que requieren colaboración local.

#### 5. Asociación público-privada (APP)

Destinadas al desarrollo de infraestructuras, las APP permiten colaborar con el gobierno vietnamita. Desde autopistas a centrales eléctricas, las opciones incluyen acuerdos de construcción-explotación-transferencia (BOT) y de construcción-arrendamiento-transferencia (BTL).





# Régimen Tributario

## Marco fiscal y contable

El entorno fiscal de Vietnam está estructurado para apoyar el crecimiento de las empresas, garantizando al mismo tiempo su cumplimiento.

### Impuesto de sociedades (IS)

- Tipo normal: 20%.
- Aplicable a los beneficios después de gastos, incluidas las empresas extranjeras con operaciones en Vietnam.

### Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

- Tipos: 0%, 5% y 10%.
- Se aplica a los bienes y servicios en todas las fases de producción y distribución.

La Asamblea Nacional de Vietnam ha aprobado la prórroga de la reducción del IVA del 2%. Los bienes y servicios sujetos al tipo de IVA del 10% seguirán beneficiándose de esta reducción del 2% hasta finales de 2026.

### Retención a cuenta para contratistas extranjeros (FCT)

- IS: 0,1-10%, IVA: 2-5%, IRPF: 0,1-5%.
- Dirigido a entidades extranjeras que operan en virtud de contratos con empresas vietnamitas.

### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

- Residentes: Tipos progresivos del 5% al 35%.
- No residentes: Tipo fijo del 20% sobre los ingresos procedentes de Vietnam.

## Derechos de aduana

Los aranceles de importación y exportación dependen del tipo y el volumen de las mercancías, de conformidad con los acuerdos comerciales de Vietnam.

## Impuesto sobre Licencias Comerciales (BLT)

El Impuesto sobre Licencias Comerciales (BLT) es un impuesto directo que se aplica a las entidades que realizan actividades empresariales en Vietnam y se paga anualmente.

Nota: De acuerdo con la Resolución n.º 198/2025/QH15, de fecha 17 de mayo de 2025, el BLT será eliminado a partir del 1 de enero de 2026 con el fin de aliviar la carga financiera de las empresas, simplificar los procedimientos administrativos y fomentar la inversión y el crecimiento empresarial en Vietnam. No obstante, hasta la fecha no se ha emitido ningún decreto que derogue la normativa actualmente vigente que regula este impuesto.





# Régimen Laboral

## Entender la legislación laboral

El marco laboral de Vietnam equilibra las necesidades de las empresas con el bienestar de los empleados:

### Horario de trabajo y horas extraordinarias

- Horario regular: 8 horas al día, 48 horas a la semana.
- ·Horas extraordinarias: Limitadas a 300 horas/año en determinados sectores.

### Contratos de trabajo

- De dos tipos: Definido (hasta 36 meses) e Indefinido.
- Los contratos electrónicos se reconocen oficialmente junto a los formatos tradicionales.

### Salario mínimo

- Empleados del Estado: VND 2.340.000/mes (~USD 93).
- Empleados no estatales: Varía según la región y el sector.

Empleados no estatales: se aplica el salario mínimo regional en función del nivel de vida de las zonas en las que operan los empleadores. Vietnam ha actualizado oficialmente el salario mínimo regional para los trabajadores sujetos a contrato mediante el Decreto n.º 293/2025/ND-CP, con efectos a partir del 1 de enero de 2026.

### Ventajas para las trabajadoras

- Madres con hijos menores de 12 meses: Pausas diarias de 60 minutos.
- Permiso menstrual adicional y protecciones durante el embarazo.

## **Contratación de empleados extranjeros**

Se permite la contratación de extranjeros para puestos directivos y de expertos. Las empresas deben demostrar la necesidad de talento extranjero y seguir el proceso de obtención del permiso de trabajo, que dura entre 4 y 6 semanas.

## **Resolución de litigios y cumplimiento**

Los conflictos laborales, a menudo relacionados con contratos o despidos improcedentes, requieren el cumplimiento del Código Laboral y mecanismos internos de resolución. Cuando estos fallan, puede ser necesario el arbitraje externo o la acción judicial.

Esta guía ofrece una visión de las consideraciones clave para los inversores extranjeros que deseen establecer y operar un negocio en Vietnam. Abarca aspectos esenciales de las estructuras empresariales, la gobernanza, la fiscalidad y la normativa laboral. Dado que el entorno jurídico y empresarial de Vietnam sigue evolucionando, se aconseja a los inversores extranjeros que se mantengan informados sobre las últimas novedades y que busquen ayuda profesional a la hora de navegar por las complejidades de hacer negocios en Vietnam.





**ALL**  
ALIANZA LEGAL  
DE FIRMAS DE ABOGADOS

**Central:**

📍 Edificio Lima Central  
Tower,  
Av. El Derby N° 254, Ofici-  
na 1404 – Surco – Lima –  
Perú

**Contacto:**

☎ (+51 1) 618 1515  
(+51) 986 950 966

✉ [contact@alianza-all.com](mailto:contact@alianza-all.com)

🌐 [www.alianza-all.com](http://www.alianza-all.com)

