

International Legal Partners

Actualidad Legal / Legal News

Chile • Ecuador • Germany • Mexico • Peru • Spain



Equal Payment Act enacted in Germany

The German Federal Cabinet has recently introduced the Equal Payment Act aimed at the promotion of transparency of remuneration structures proposed by the Ministry for Women's and Family Affairs, Youth and Senior Citizen. The Bill is intended to impose the right of women to get equal pay for equal work, which has been in place for 50 years.

[Read more](#) |  1,5 minutes

Acordada la Ley sobre la Igualdad de Salarios en Alemania

El Gabinete Federal alemán acaba de acordar la Ley sobre la Igualdad de Salarios para el fomento de la transparencia de las estructuras de remuneración, introducido por el Ministerio de Familia, Mujeres y Juventud. El proyecto de ley pretende imponer el derecho de las mujeres a la igualdad de salario para el mismo trabajo o un trabajo equivalente, existente sobre el papel desde hace 50 años.

[Leer más](#) |  1,5 minutos

Law N° 20,899: New tax regime becomes effective in Chile

[Read more](#) |  4,5 minutes

Ley N°20.899: Nuevo régimen tributario entra en vigencia en Chile

[Leer más](#) |  4,5 minutos

Simplified Joint Stock Companies in Mexico

[Read more](#) |  1,5 minutes

Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S) en México

[Leer más](#) |  1,5 minutos

New regulations implemented by the peruvian government for the reactivation and formalization of the economy

[Leer más](#) |  2,5 minutos

Nuevas normas implementadas por el gobierno peruano para la reactivación y formalización de la economía

[Read more](#) |  2,5 minutes

Ecuador:

El país necesita una reforma laboral políticamente incorrecta

[Read more](#) |  4 minutes

Acordada la Ley sobre la Igualdad de Salarios en Alemania

ILP Global Mertens Thiele

Alemania

El Gabinete Federal alemán acaba de acordar la Ley sobre la Igualdad de Salarios para el fomento de la transparencia de las estructuras de remuneración, introducido por el Ministerio de Familia, Mujeres y Juventud. El proyecto de ley pretende imponer el derecho de las mujeres a la igualdad de salario para el mismo trabajo o un trabajo equivalente, existente sobre el papel desde hace 50 años.

La Ley sobre la Igualdad de Salarios prevé la introducción de una pretensión de información individual. Empresarios o empresas con más de 200 empleados, en el futuro tendrán que explicar a sus empleados, previa petición, cuáles son los criterios según los que se les paga. Además habrá en el futuro procedimientos empresariales para examinar y establecer la igualdad de salarios. Empresas y empresarios privadas con más de 500 empleados están exhortados a examinar regularmente sus estructuras de remuneración de cara a la observación de la igualdad de salarios.

Informe sobre el Trato de Igualdad y la Igualdad de Salarios

Empresas y empresarios con más de 500 empleados que están sujetos al deber de informar, en el futuro tendrán que reportar con regularidad sobre el estado del trato de igualdad y de la igualdad de salarios en su empresa. Estos informes serán visibles para toda la plantilla.

Cerrar la brecha entre los salarios

La brecha salarial que existe en Alemania entre mujeres y hombres actualmente es de un 21%. Las causas son múltiples. Por un lado hay diferencias en la

elección de la profesión, por otro impactan las interrupciones de la carrera profesional debido a la maternidad y la familia, a menudo seguidos por una reintegración al trabajo a tiempo parcial. Suelen ser más bien las mujeres las que postergan – al menos temporalmente – sus carreras profesionales, lo cual tiene consecuencias importantes, por ejemplo de cara al retiro y la previsión para la vejez. La Ley sobre la Igualdad de Salarios es un importante camino al trato de igualdad entre hombres y mujeres, que sigue a diversas medidas anteriores similares como pueden ser la cuota de mujeres en los consejos de administración de las empresas o el subsidio por hijos.

Ley N° 20.899: Nuevo régimen tributario entra en vigencia en Chile

Estudio Jurídico Otero

Chile

La Reforma Tributaria introducida por la ley 20.780 de 29 de septiembre de 2014, y modificada posteriormente por la ley 20.899 de 08 de febrero de 2016, ha sido implementada de forma paulatina, entrando en plena vigencia a partir del 01 de enero del año en curso. A continuación, presentamos algunos de los hitos que afectarán a los contribuyentes a partir del presente año.

Disminución de la Tasa máxima del Impuesto Global Complementario (GC) y aumentos en la Tasa del Impuesto de Primera Categoría (IDPC).

La Tasa Máxima del GC que afecta a los contribuyentes residentes o domiciliados en Chile, disminuye de un 40% a un 35%, manteniéndose las tasas de los demás tramos.

Desde que comenzó la reforma, el IDPC ha ido aumentando desde una tasa del 21% durante el 2014, del 22,5% durante el 2015, y un 24% durante el 2016, hasta las tasas que regirán a partir del 2017 de un 25% en Régimen de Renta Atribuida a partir del 2017 y hasta una tasa del 27% en Régimen Parcialmente Integrado el año 2018.

Nuevos Régimenes de Tributación: Renta Atribuida y Régimen Semi Integrado (Arts. 14 letra A y B LIR).

A partir de 01 de enero del presente año, los contribuyentes que declaren sus rentas efectivas determinadas sobre contabilidad completa se regirán por alguno de los dos regímenes tributarios contemplados en el art. 14 letras A) y B) de la ley de impuesto a la renta (LIR) a saber:

1- Régimen de Renta Atribuida. Art. 14 Letra A ("Renta Atribuida"):

- ✓ Impuesto de Primera Categoría (IDPC) a pagar por la empresa será de un 25%.
- ✓ Los dueños de las empresas tendrán derecho a utilizar como crédito contra sus impuestos personales (Global Complementario o Adicional) el 100% del impuesto de primera categoría pagado por la empresa.
- ✓ Los dueños de las sociedades deberán, en el mismo ejercicio tributar por la totalidad de las rentas que éstas generan según sus participaciones en la sociedad (salvo que se pacte algo distinto), independiente que haya o no retiro de utilidades.
- ✓ Se pueden acoger a este régimen: Los Empresarios Individuales; la EIRL, Comunidades, Sociedades de personas, SpA y Agencias Extranjeras cuyos propietarios comuneros, socios o accionistas sean exclusivamente personas naturales con domicilio o residencia en Chile y/o personas naturales o jurídicas sin domicilio ni residencia en Chile.

- ✓ La carga tributaria final máxima en este régimen será de un 35%.

2- Régimen de Imputación Parcial de Crédito. Art. 14 Letra B LIR (“Semi Integrado”):

- ✓ El impuesto de Primera Categoría (IDPC) a pagar por la empresa será de un 25,5% durante el año 2017 y de un 27% a partir del año 2018.
- ✓ Los dueños de las empresas tendrán derecho a utilizar como crédito contra sus impuestos personales (Global Complementario o Adicional) el 65% del impuesto de primera categoría pagado por la empresa.
- ✓ Los dueños de las sociedades tributan sobre la base de los retiros efectivos de utilidad que realizan de la empresa.
- ✓ Quedan sujetos a este Régimen las comunidades, SpA y Sociedades de personas cuyos comuneros, socios o accionistas sean uno o más personas jurídicas con domicilio y residencia en Chile, y las Sociedades Anónimas y las sociedades en comandita por acciones,
- ✓ La carga tributaria final máxima en este régimen será:

Inversionistas Chilenos: La tasa final podrá alcanzar el 44,45%, sobre las utilidades.

Inversionistas Extranjeros:

(a) Personas con domicilio o residencia en países con los que Chile ha suscrito un con-

venio de doble tributación: Tasa se mantendrá en el 35%.

(b) Personas con domicilio o residencia en países con los que Chile NO ha suscrito un convenio de doble tributación: La tasa final podrá alcanzar el 44,45%, sobre las utilidades.

Fin del FUT e Impuesto Sustitutivo.

El FUT es un registro contable que registra las utilidades no retiradas por los dueños de las empresas, cuya tributación está pendiente. De cara a los nuevos regímenes de tributación, el FUT será contabilizado de forma diferente, desapareciendo el registro como actualmente se conoce, por lo que se otorgan diversas alternativas de qué hacer con el FUT acumulado:

- ✓ El Impuesto sustitutivo (o FUT Histórico) consiste en la posibilidad de pagar un impuesto sustitutivo de los impuestos finales (Global Complementario o Adicional) sobre las sumas acumuladas en el FUT al 31 de diciembre del 2015 o al 31 de diciembre de 2016 y estará vigente hasta el 30 de abril de 2017.

El Impuesto Sustitutivo se aplicará con una tasa del 32% o con una tasa especial variable. Quien paga este impuesto es la empresa, pero el beneficio es para los dueños de las empresas contribuyentes finales, quienes podrán retirar esos fondos sin pago de impuesto.

- ✓ Si se decide mantener el FUT, éste será contabilizado de manera distinta, dependiendo del



Régimen de Tributación que afecte a la empresa (si es renta atribuida, régimen semi integrado o régimen simplificado).

Pérdidas Tributarias

A contar de este año 2017, las pérdidas tributarias serán imputadas a las utilidades del año, en dividendos o retiros percibidos en el año, y ya no a utilidades generadas en años anteriores, aunque se tengan utilidades acumuladas en los nuevos registros.

Mayor Valor en la venta de acciones o derechos sociales y fin del Impuesto de Primera Categoría en Carácter de Único.

Antes del 01 de enero de 2017, el mayor valor en la venta de acciones o derechos sociales se gravaba sólo con el Impuesto de Primera Categoría en carácter de único. Sin embargo, la ley 20.780 estableció que, a partir de este año, el mayor valor que se produzca por la venta de acciones y/o derechos sociales estará afecto a tributación completa, es decir, se pagará el impuesto de primera categoría junto con el Impuesto Global Complementario o Adicional cuando corresponda, a menos que estén acogidas al art. 107 LIR (ley de impuesto a la renta), es decir, aquellas acciones con presencia bursátil no constituirán renta, por lo que el mayor valor no se encuentra afecto a ningún tipo de gravamen en estos casos.

Inversiones en Chile y en el Extranjero

a) Inversiones en el Extranjero. Art. 14 Letra E) N° 1 a):

Las empresas que mantengan inversiones en el exterior, deberán informar al Servicio de impuestos internos (SII), a través de una declaración jurada efectuada hasta el 30 de junio de cada año comercial, las inversiones realizadas en el exterior durante el año comercial anterior, con indicación del monto y tipo de inversión; porcentaje de participación en el capital, país o territorio en que se encuentre la inversión; destino de los fondos invertidos; y cualquier otra información adicional que el SII requiera.

En el caso de inversiones en países con un régimen fiscal preferencial (paraísos tributarios), además se debe informar anualmente el estado de dichas inversiones; con indicación de aumentos o disminuciones de montos invertidos; destino que las entidades receptoras han dado a los fondos invertidos; y cualquier otra información que requiera el SII.

Si no se presenta la declaración sobre inversiones en el exterior o no se entregue la información solicitada, la ley prevé que se presumirá que las inversiones en el extranjero constituyen retiros de especies o cantidades representativas de desembolsos de dinero que no deben imputarse al valor o costo de los bienes del activo de la empresa. De esta forma, se aplicará sobre su monto el impuesto que establece el artículo 21 de la Ley de Impuesto a la Renta (tasa 35%).



b) Inversiones en Chile. Art. 14 Letra E) N° 1 b):

Las sociedades o entidades domiciliadas, residentes, establecidas o constituidas en Chile que obtengan rentas pasivas, no podrán utilizar tales inversiones en forma abusiva para disminuir o diferir los impuestos finales de sus propietarios, socios o accionistas.

Si el SII determina que existe abuso por parte del contribuyente, se aplicará sobre su monto el impuesto que establece el artículo 21 de la Ley de Impuesto a la Renta (tasa 35%).

Declaraciones Juradas relativas a Precios de Transferencia.

La resolución exenta N° 126 de 27 de diciembre de 2016, que derogó la resolución exenta N° 14 de 2013, junto con modificar los requisitos de la Declaración Jurada N° 1907 (“Declaración Jurada Anual Sobre Precios de Transferencia”), incorporó la obligación de presentar el “Reporte País por País” a través del Formulario N° 1937. Ambas declaraciones son respecto de las operaciones llevadas a cabo durante el año comercial 2016, y que deben ser presentadas el 30 de junio de 2016.

Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S) en México

Por: Lic. Ayalet Gittel Misrhaji Jaimes

Bitar Abogados

México

Con fecha 14 de marzo del 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, las reformas a la Ley General de Sociedades Mercantiles, a fin de adicionar un nuevo tipo social denominado “**Sociedad por Acciones Simplificada**” (**SAS**), el cual es un nuevo régimen jurídico que permite que una o más personas físicas constituyan una empresa a través de medios electrónicos con todos los efectos legales, mismo que entró en vigor el 15 de septiembre del 2016.

Lo anterior es con la finalidad de **incentivar la creación de micro empresas**, siendo que únicamente se necesita el permiso de la denominación social emitido por la Secretaria de Economía y que los accionistas cuenten con Firma Electrónica Avanzada válida y vigente, emitida por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Las principales características de la SAS son:

- a) Su creación se realiza a través de un portal electrónico a cargo de la Secretaria de Economía.
- b) No se requiere para su constitución una escritura pública o póliza esto es optativo.
- c) Puede constituirse por uno o más accionistas (personas físicas).
- d) No se separa reserva legal.
- e) No requiere de un comisario y/o auditor externo.
- f) Causal de disolución, es la falta de presentación de dos Informes Anuales consecutivos sobre la situación financiera de la sociedad.

- g) Son aplicables a la SAS, las disposiciones de la Sociedad Anónima así como lo relativo a la fusión, transformación, escisión, disolución y liquidación.

Las principales limitaciones de la SAS:

- a) Los accionistas personas físicas **no podrán** ser simultáneamente accionistas de otro tipo de sociedad mercantil, si su participación en dichas sociedades mercantiles les permite tener el control de la Sociedad o de su administración, en términos del artículo 2 fracción III de la Ley General de Mercado de Valores. De igual forma, solo admite **personas físicas**.
- b) Los ingresos anuales **no podrán rebasar de \$5,000,000.00** (cinco millones de pesos, 00/100, M.N). En caso de que se rebase ese tope, la sociedad deberá transformarse a cualquier otra sociedad mercantil, de no efectuarlo los accionistas responderán frente a terceros subsidiaria, solidaria e limitativamente, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad.



Como antes se había señalado, la SAS fue creada para incentivar a las micro empresas, es decir va dirigido a un sector específico, siendo que se enfrentarán al problema de la economía mexicana, esperando pueda cumplir los objetivos para los que fue creada, siendo que la problemática de subsistencia de las empresas no obedece a la prontitud de su constitución y operación, sino a los escenarios económicos del País.

ⁱ Ley de Mercado de Valores.

“Artículo 2.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I.

II.

III. Control, la capacidad de una persona o grupo de personas, de llevar a cabo cualquiera de los actos siguientes: a) Imponer, directa o indirectamente, decisiones en las asambleas generales de accionistas, de socios u órganos equivalentes, o nombrar o destituir a la mayoría de los consejeros, administradores o sus equivalentes, de una persona moral. b) Mantener la titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto respecto de más del cincuenta por ciento del capital social de una persona moral. c) Dirigir, directa o indirectamente, la administración, la estrategia o las principales políticas de una persona moral, ya sea a través de la propiedad de valores, por contrato o de cualquier otra forma.

Nuevas normas implementadas por el gobierno peruano para la reactivación y formalización de la economía.

Estudio Laos, Aguilar, Limas & Asociados

Perú

Con las facultades delegadas por el Congreso peruano al Poder Ejecutivo, a finales del mes de septiembre de 2016, [el Gobierno ha dictado 122 Decretos Legislativos que buscan la reactivación y formalización de la economía, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento](#). Por este motivo vamos a comentar los cambios más relevantes para nuestros clientes y asociados que se encuentren interesados en orientar o mejorar su inversión en Perú.

Según el ranking Doing Business 2017, elaborado por el Banco Mundial que evalúa la facilidad para hacer negocios, el Perú se ubica en el tercer lugar de los países de Latinoamérica. Uno de los puntos analizados y que resultan de vital importancia son los procedimientos involucrados para la constitución de personas jurídicas.

Muestra de su priorización se ha establecido mediante Decreto Legislativo N° 1332, la potestad de calificación como Centro de Desarrollo Empresarial – CDE - a entidades públicas o privadas mediante las cuales se podrá asistir en el proceso de constitución de personas jurídicas, [permitiendo que aquellas empresas cuyo capital social sea hasta de S/ 4,050.00 soles \(US\\$ 1,180.00\) puedan ser exoneradas de los pagos registrales para su constitución](#), previo cumplimiento de requisitos establecidos en la norma reglamentaria. También se ha establecido un mecanismo simplificado coordinado con los Registros Públicos para la [constitución de sociedades en 24 horas](#), aunque esta posibilidad está más orientada hacia las MYPES (aquellas empresas cuyos ingresos brutos no excedan de S/6'885,000.00 soles o US \$2'025,000.00)

De igual forma, a través de la norma antes mencionada, se modifican ciertos artículos de la actual Ley General de Sociedades referidos a las [facultades del Gerente General, permitiéndole tener facultades bancarias \(títulos valores\) y de disposición por el solo hecho de su nombramiento](#), salvo disposición en contrario del estatuto; esto con la intención de que la empresa no se vea restringida en la realización de actos de relevancia que involucren el desarrollo de su propia objeto social o actividad económica y que se venía generando del análisis que realizaban las entidades (bancarias y/o financieras) de las facultades que constaban en sus partidas registrales.

Igualmente, mediante Decreto Legislativo 1271 se han promulgado normas para simplificar el otorgamiento de la licencia de funcionamiento, priorizando la presunción de veracidad materializada a través de la declaración jurada presentada por el administrado para la solicitud de la licencia de funcionamiento constituye el principal cambio para simplificar su obtención, sin perjuicio de la fiscalización posterior a cargo de las municipalidades.

Entre las novedades más resaltantes tenemos:

- 1 Pueden otorgarse licencias que impliquen más de un giro, siempre que sean afines o complementarios entre sí pero si el administrado desarrollará actividades en más de un establecimiento, deberá obtener licencia en cada uno de ellos.

• *Para solicitar la licencia de funcionamiento bastará con presentar:* 1) La solicitud de licen-

cia que tiene el carácter de declaración jurada debiendo precisar en qué partida se encuentra inscrito el poder del representante legal; II) Se adjuntará una declaración jurada del cumplimiento de las condiciones de seguridad en las edificaciones con riesgo bajo o medio. El plazo máximo para la emisión de la licencia es de hasta 04 días hábiles contado desde la presentación de la solicitud, bajo la modalidad de evaluación previa con silencio administrativo positivo; III) Cuando se solicite licencia de funcionamiento para servicios relacionados con la salud, solo basta la declaración jurada de contar con título profesional y habilitado por el Colegio Profesional.

- *Si se requiere estacionamientos*, bastará la declaración jurada de contar con el número de estacionamientos. Si el establecimiento se encuentra ubicado en una zona de afluencia de estacionamientos públicos autorizados, no es exigible contar con un número mínimo de estacionamientos.

2 La norma permite la transferencia de la licencia de funcionamiento a cualquier tipo de persona, siempre y cuando el negocio se encuentre en marcha con los giros autorizados.

3 La licencia y el certificado de inspección técnica es de duración indeterminada, sin perjuicio de las fiscalizaciones posteriores.

4 Los gobiernos locales son competentes para ejecutar la inspección técnica de seguridad en edificaciones (ITSE).

5 La entrada de vigencia de la norma es cuando entre en vigencia el nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones que aún no ha sido promulgado.

El país necesita una reforma laboral políticamente incorrecta

Estudio Gallegos Valerezo & Neira

Ecuador

El Convenio 81 de la OIT reconoce la tercerización como una manera de ampliar las posibilidades de empleo. No es una forma de evadir obligaciones derivadas de un contrato de trabajo. Es más, el trabajador tercerizado tiene mayor protección pues los “dos empleadores”, el directo y el beneficiario del servicio, tienen entre sí responsabilidad solidaria si algún pago está pendiente. En el arrebato refundacional y el ultrismo izquierdista, del gobierno del presidente Correa, se arrasó con esta forma de contratación prohibiéndola, casi totalmente, en el sector privado. Con el doble estándar, sin embargo, se dejó totalmente abierta la posibilidad de tercerizar en el sector público.

Este prejuicio irracional sirve para ejemplificar la forma en que se ha legislado en materia laboral en los diez años del gobierno de la llamada “revolución ciudadana”. Al grito de “no precarizar” la prestación de servicios, se eliminó la contratación por horas, se dificultó la contratación temporal, se eliminó la contratación por plazo fijo, se incrementó salarios más allá de la productividad en el sector privado, se encareció la renuncia voluntaria, se incrementó brutalmente el costo de jubilación patronal. Con entusiasmo de neófito voluntarista se dictó recientemente una ley de promoción del trabajo juvenil en la que se deslizó, con el propósito de aflojar la rigidez de las normas y políticas laborales, la posibilidad de reducir la jornada laboral como forma de paliar la crisis generada por los yerros de la política económica. Pero se legisló también una maraña de requisitos, condiciones y autorizaciones que neutralizaron el supuesto buen propósito.

Diez años más tarde, entre el desincentivo real a la inversión privada y mayores restricciones de

contratación, el saldo es un mayor número de desempleados que en 2007. La evidencia muestra que el supuesto intento de crear condiciones para generar nuevos trabajos en favor de los jóvenes y evitar los despidos por vía de reducir jornadas de trabajo, fue infructuoso. El desempleo y el subempleo aumentan y su crecimiento no retrocede.

Es políticamente incorrecto proponer flexibilizar el régimen de contratación laboral. Pero en algún momento la sensatez debe imponerse y concluir que cambiar o eliminar normas que desincentiven los emprendimientos, por riesgos y costos, ayuda al incremento de la oferta de empleo. La orientación general de la llamada legislación social está fuertemente contaminada de las corrientes marxistas que calificaron –y ese prejuicio se sostiene– a la relación empleado - trabajador como explotación y extracción de plusvalía. Es fundamental reconocer que el trabajador pueda tener libertad de acordar condiciones de trabajo y que el Estado le garantice medios de defensa y de solución, en caso de que el empleador desconozca o incumpla con las condiciones acordadas.

La idea que el trabajador debe ser protegido porque por definición el empleador es abusivo es en sí misma un prejuicio poco racional que deriva en normas y decisiones políticas que obstaculizan el incremento de los emprendimientos. Mientras más fácil sea contratar y menor sea el costo de salir de un negocio (la barrera de salir de una actividad productiva es en realidad una barrera de entrada) habrá más estímulo para que muchos nuevos empresarios contraten muchos nuevos trabajadores. En particular los pequeños emprendimientos.

1 Se debe eliminar la jubilación patronal. Antes de la expedición del Código del Trabajo en 1938 y de la existencia de la previsión social (hoy IESS) el empleador cubría la jubilación del trabajador. Luego de que se estableció la aportación patronal que en una parte incluye aporte al seguro de retiro, no se eliminó la jubilación a cargo del empleador (que es del pago de una prima mensual de por vida al trabajador que dejó de trabajar para su empleador luego de 25 de años de trabajo). Ninguna empresa hace un fondo para prever este pago que afecta los resultados (utilidades) y descapitaliza las empresas. Para evitar este pago, los empleadores recurren al despido antes que el trabajador cumpla 20 años de servicio. El efecto es trabajadores cesantes en edades en las que es difícil conseguir trabajo.

2 Se debe devolver la posibilidad de tercerizar. Durante muchos años hubo una compañía llamada Manpower cuyo objeto era tener personal disponible para cubrir demanda permanente o temporal de servicios. Así muchas otras empresas formales que permitían conectar la demanda con la oferta de trabajo. Desaparecieron por los prejuicios de la izquierda y con ellos la posibilidad que muchos trabajadores encuentren ubicación. Es mentira que el tercerizado es un trabajador precarizado.

3 Se debe restituir el contrato a plazo fijo. Esta una forma de garantizar un tiempo mayor de proximidad y evaluación de la gestión del trabajador. Sin esta forma de contratación, el plazo indefinido se convierte en un riesgo.

4 La contratación eventual, ocasional, temporal debe ser de fácil realización. Los controles innecesarios desincentivan y encarecen. Imaginen los pequeños negocios incurriendo en todos los gastos, previsiones y restricciones que impone la ley y la discrecionalidad sancionatoria de la burocracia.

5 Los costos de salida de una actividad productiva no deben ser sancionatorios. Muchos negocios, grandes o pequeños, colapsan por dificultades de mercado o por otros motivos inimputables a dueños o administradores. Si eso sucede la legislación laboral penaliza al empleador con la obligación de indemnizar a los trabajadores como si se tratase de despido intempestivo y unilateral. Un emprendedor que arriesga capital, genera empleo pero tiene malos resultados que le obligan a cerrar su negocio, está sancionado injustificadamente con el pago de elevadas sumas por despido. ¿Es realmente esa terminación de la relación laboral un acto arbitrario que merezca ser sancionado?

En finales de los noventa, Colombia modificó radicalmente su régimen laboral e introdujo un nuevo cuerpo legal sin modificar nada del antiguo

A large, light gray dotted map of the world is positioned in the background of the page, centered behind the text.

Código del Trabajo. Así se obvió la infructuosa discusión sobre la intangibilidad de los derechos laborales que son individuales. Los nuevos contratos se acogían a las nuevas condiciones y se establecieron estímulos para la mudanza de los amparados por el antiguo régimen. Nótese que esta reforma se hizo hace más de 25 años. Y seguro que dio resultado. Claro, se añaden sensatez en políticas económicas y comerciales que crearon condiciones para la inversión y el crecimiento.

Cuatro años más tarde el gobierno del presidente Correa, al suscribir un acuerdo comercial con la Unión Europea, ha acogido los principios del aperturismo al que llamó bobo. Ese tiempo tardó en entender las virtudes de la apertura comercial. Así como muchos vecinos en Latinoamérica ya cambiaron el régimen laboral de inspiración comunista hace mucho, sirva de ejemplo para que en Ecuador se emprendan en estas reformas. Más vale tarde que nunca.