

COLECCIONABLE

Marzo - Abril 2023

FENALJURÍDICO

Año 23. Número 26. ISSN No. 1900-3307



NÓMINA ELECTRÓNICA, LA DIAN EXPONE EN UN OFICIO LO QUE DEBE REPORTARSE ENTRE LO PAGADO Y LO ABONADO EN CUENTA

Por: **Juan Fernando Pulgarín Acosta,**

Asesor Jurídico en Derecho Tributario y Comercial de Fenalco Antioquia

Representamos tus intereses empresariales

-  **Promovemos** el relacionamiento, el desarrollo económico y la libre empresa
-  Trabajamos por ser la mejor **comunidad empresarial de Antioquia**

L La DIAN, por medio de un pronunciamiento (oficio) que lleva por No. **100153157 - 954 del 20 de febrero de 2023**, suscrito por la Subdirección de Factura Electrónica y Soluciones Operativas, frente a la pregunta: ¿Cuál es la incidencia en el documento soporte de pago de nómina electrónica de los conceptos de pago y abono en cuenta? Respondió lo siguiente:

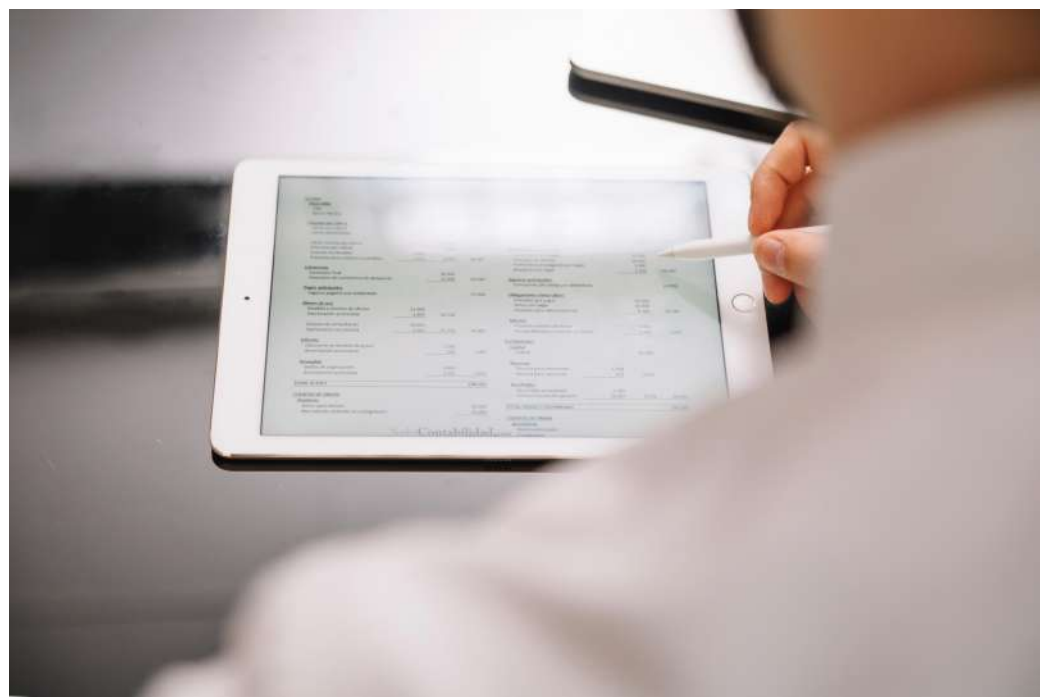
“Al tener el documento soporte de pago de nómina electrónica la finalidad de soportar los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en el impuesto sobre las ventas -IVA para el sujeto obligado, resulta esencial distinguir ante qué tipo de sujeto obligado se está en materia tributaria, para entender cómo procede la realización de los costos, deducciones y descontables para el mismo. Así es como se llega a la conclusión de que dicho costo y deducción al estar supeditado, por regla general para obligados a llevar contabilidad, a aquellos valores devengados contablemente en el período, en virtud de los **artículos 59 y 105 del Estatuto Tributario**, debe incluirse en el documento electrónico que funge hoy como soporte para su procedencia desde el momento en que se da el abono en cuenta o pago de dichos conceptos, lo que suceda primero.



Lo que además es concordante con lo dispuesto en los **artículos 21-1, 105, 109 y 110 del Estatuto Tributario**. Solo hasta efectuar este análisis resulta evidente que cuando la mencionada **Resolución DIAN No. 000013 de 2021** refiere sistemáticamente al concepto de pago o abono en cuenta, lo que busca es lograr coherencia entre los conceptos que integran el documento soporte de pago de nómina electrónica y la finalidad de este soporte de información ante la Administración Tributaria, que como se ha venido reiterando, no es otra que probar los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en el IVA cuando aplique, relacionados con la nómina, por parte de los empleadores que a su vez son contribuyentes del impuesto sobre la renta. Es la anterior precisión la que da lugar a la doctrina para ser incisiva en exponer sobre la naturaleza del citado documento electrónico que el mismo no es un desprendible de pago, no tiene incidencia en la determinación del ingreso para el trabajador y que los valores efectivamente pagados al trabajador podrán no coincidir con el costo, deducción o descuento acreditado con dicho documento soporte. En este aspecto, resulta pertinente tomar como ejemplo del análisis del concepto de 'dotación'. En principio, los valores originados en la entrega de la dotación al trabajador por parte del empleador no constituyen ingreso para el trabajador. No obstante, dichos valores sí obedecen a un valor deducible para el empleador por cumplir los criterios generales del **artículo 107 del Estatuto Tributario** y derivarse de la relación laboral que tiene el trabajador con el empleador que, a su vez, es contribuyente del impuesto sobre la renta complementarios. Además, la adquisición de los bienes entregados como dotación podrían generar un IVA descontable. Nótese del ejemplo anterior que, si no se diera una interpretación sistemática y teleológica al texto de la norma, conceptos como la dotación y otros valores que son deducibles para el empleador, pero que a su vez no constituyen ingreso para el trabajador, no harían parte del soporte electrónico objeto de estudio y se perdería el sentido de su existencia como prueba de los costos y deducciones, derivado de los pagos o abonos en cuenta, relacionados con la nómina para los sujetos obligados, convirtiéndolo en un reporte de los ingresos para el trabajador, objetivo que escapa por completo a la finalidad legalmente dispuesta para el citado soporte electrónico.”

¿Cómo se debe efectuar la inclusión en la generación del documento soporte de pago de nómina electrónica de las prestaciones sociales de reconocimiento anual?

“Tratándose de los valores a incluir en los documentos soporte de pago de nómina electrónica por conceptos cuyo reconocimiento es anual o por un tiempo determinado laborado, tales como las prestaciones sociales, entre otros, toda vez que la finalidad del documento electrónico es constituir el soporte de costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en el IVA de los pagos o abonos en cuenta que se desprenden de una relación laboral o legal y reglamentaria, así como por los pagos a pensionados a cargo del empleador, los citados valores deberán incluirse por el total reconocido (por pago o abono en cuenta, lo que suceda primero), en el período gravable que se pretendan imputar. [...] Frente al ID con el cual se clasifica el concepto del pago o abono en cuenta; si el devengo o deducción NO se encuentra explícito en el anexo técnico; entonces pudiera ir clasificado en Otros Conceptos Devengo u Otros Conceptos Deducción; según corresponda; para este ID, el campo de descripción es abierto, sin embargo, el uso de este campo es de estricta responsabilidad del contribuyente. Deberá agregar los datos de descripción para informar a qué tipo devengo corresponde y clasificar el pago al trabajador en: “S” para devengos salariales y “NS” para los devengos NO salariales, dependiendo del caso”.



EMPRESA QUE EN EL RUT SE ANUNCIA COMO EXPORTADOR PERO NO EXPORTA, ¿CADA CUÁNTO DEBE DECLARAR IVA?

Por: **Juan Fernando Pulgarín Acosta,**

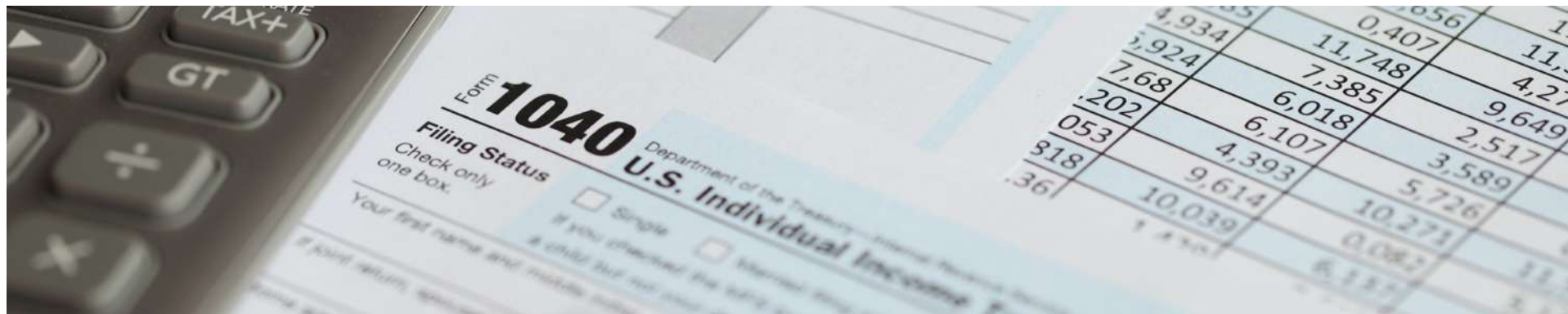
Asesor Jurídico en Derecho Tributario y Comercial de Fenalco Antioquia

Para responder a la pregunta formulada en el título de este artículo consideramos útil tener en cuenta el concepto **DIAN 100202208-064 del 12 de mayo de 2022** donde esta entidad, luego de recordar las funciones del RUT a la luz del **artículo 555-2 del Estatuto Tributario**, dijo que “no se debe pasar por alto que el **artículo 228 Superior** impone la prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, así como que, acorde con el **artículo 683 del Estatuto Tributario**, los funcionarios públicos de la DIAN en el ejercicio de sus funciones están llamados a aplicar la ley con “relevante espíritu de justicia” y que “el Estado no aspira a que al contribuyente se le exija más de aquello con lo que la misma ley ha querido que coadyuve a las cargas públicas de la Nación”. De manera que, retomando lo explicado en el **Oficio N° 005603 del 25 de enero de 2007**, concluye esta Dirección que el RUT es de carácter declarativo. Asimismo, es menester reiterar que el administrado “puede utilizar todos los medios probatorios señalados en la ley” para demostrar si tiene o no las calidades de responsable del IVA y exportador”.

Un efecto del carácter declarativo del RUT y la relación con las obligaciones formales sería la periodicidad en la declaración del IVA para una empresa que en el RUT figura como exportador pero que en realidad no exporta, frente a lo cual la DIAN, en el concepto referido expresó: “atendiendo lo contemplado en el **artículo 600 del Estatuto Tributario**, están obligados a declarar y pagar el IVA de manera bimestral los exportadores (al ser responsables en los términos del **artículo 481 ibídem**); calidad que, como se indicó, deviene de realizar efectivamente actividades de exportación y no por su mera anotación en el RUT.”

Conclusiones de la DIAN a la luz del carácter declarativo del RUT:

1. El hecho de que la persona natural o jurídica se inscriba en el RUT como exportador no implica ipso facto su obligación de presentar declaraciones bimestrales del IVA; lo cual -no obstante- sí deberá realizar a partir del momento en el que se lleve a cabo efectivamente la primera operación de exportación.
2. La periodicidad del IVA (bimestral o cuatrimestral) a la que esté sometido un responsable rige durante la totalidad del año calendario, siendo posible su cambio únicamente en la primera declaración de este impuesto que deba presentarse en el año siguiente (**artículo 1.6.1.6.1. del Decreto 1625 de 2016 y párrafos 4° del artículo 1.6.1.13.2.30. ibídem y 2° del artículo 1.6.1.13.2.31.**)



¿QUÉ PUEDO HACER FRENTE AL INCUMPLIMIENTO DE UNA AEROLÍNEA? ESTOS SON LOS PRINCIPALES DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES COMO USUARIOS DEL TRANSPORTE AÉREO

Por: **María Alejandra Arango Duque,**

Asesora Jurídica en Derecho Comercial de Fenalco Antioquia

A raíz del cese de operaciones de una de las aerolíneas de bajo costo más grandes en Colombia, miles de pasajeros han resultado afectados y se ha generado una coyuntura en los diferentes aeropuertos del país, en razón a que esta aerolínea transportaba un aproximado de 18.000 pasajeros diariamente.

La Superintendencia de Industria y Comercio el pasado 4 de marzo falló en favor de una pasajera afectada por el cese de operaciones de Viva Air en menos de 48 horas, ordenándole a la aerolínea la inmediata devolución del dinero o la reubicación de la usuaria afectada sin costo alguno en un vuelo con otra compañía aérea para el cubrimiento del trayecto inicialmente contratado, decisión que abre la puerta a todos los consumidores que se han visto afectados para hacer valer sus derechos ante la entidad, con plazos de respuesta ágiles y oportunos.

En este sentido, es importante tener presentes los derechos y deberes que le asisten a los consumidores como usuarios del transporte aéreo y cuáles son los mecanismos para hacerlos efectivos.

Derechos de los usuarios:

1. A la libre elección: Elegir el medio de transporte, sin que nadie interfiera en su decisión.

2. A la información: Ser informado sobre características y condiciones del servicio, tarifas, vigencias, sumas adicionales, así como los derechos que le asisten al pasajero de retractarse y desistir del servicio.

3. En comercio electrónico: Conocer los datos de contacto de la empresa prestadora del servicio.

4. A cancelar o hacer cambios en la reserva: Dando aviso a la aerolínea con al menos 24 horas de antelación al vuelo.

5. A la corrección de datos personales.

6. A ser informado frente a cambios que afecten la reserva a más tardar con 24 horas de antelación al vuelo.

7. A la expedición del tiquete que podrá ser físico o electrónico y con la respectiva información en español.

8. A desistir: El pasajero tendrá derecho a desistir hasta 24 horas antes del vuelo y tendrá derecho a la devolución de lo pagado, después de las retenciones a las que haya lugar, sin exceder el 10 % de la tarifa, cuando no se trate de promociones.

9. A retractarse: Cuando haya realizado la compra a través de métodos no tradicionales o a distancia y dará lugar a la devolución total de lo pagado en dinero o servicios de la aerolínea o agencia.

10. A ser compensados: En los casos de cancelaciones, interrupciones o demoras en que no haya tenido lugar el reembolso, conforme a lo previsto en el numeral anterior, o ante cualquier otro evento que sea imputable al transportador, así como en los eventos de sobreventa de cupos, este compensará al pasajero conforme a lo siguiente: (a) Demoras. Cuando haya demora en la iniciación del vuelo (inicio del rodaje inmediatamente precedente al despegue) y no se cumpla con el horario programado del vuelo, autorizado por la Aerocivil, se observará lo siguiente: **(1)** Cuando la demora sea mayor de una (1) hora e inferior a tres (3), se suministrará al pasajero un refrigerio y una comunicación telefónica que no exceda de tres (3) minutos o por el medio más ágil disponible al lugar de destino, o al de origen en caso de conexiones, a requerimiento del pasajero. No obstante, cuando la causa de la demora haya sido superada y sea previsible la pronta salida del vuelo, (dentro de los quince (15) minutos siguientes), el transportador podrá abstenerse de suministrar esta compensación, si al hacerlo se diera una mayor demora. **(2)** Cuando la demora sea superior a tres (3) horas e inferior a cinco (5), además de lo anterior, se deberá proporcionar al pasajero alimentos (desayuno, almuerzo o cena, según la hora). **(3)** Cuando la demora sea superior a cinco

4 pasos para inscribir tu empresa Afiliada al Direct + de Fenalco Antioquia

1



Llámanos al (604) 444 64 44
Ext. 4145 y 4184 o **envía un correo** a
servicioalcliente@fenalcoantioquia.com
para hacer el registro en el directorio.

2

Ingresa a:
www.directorio.fenalcoantioquia.com y
haz clic en el enlace **Iniciar Sesión**,
ubicado en la parte superior derecha del
sitio web.



3



Ingresa el **usuario y contraseña** que te
enviaron al correo electrónico durante el
proceso de registro y listo, ya puedes
completar la información de tu empresa.

4

Disfruta de los beneficios, conoce a
tus colegas comerciantes y relaciona
tu empresa con nuestros Afiliados.



¡Todo con el respaldo de
Fenalco Antioquia!



horas, además de lo anterior, el transportador deberá compensar al pasajero conforme a lo establecido en el literal (f) de este numeral. Sin embargo, cuando esta demora sobrepase de las 10:00 p.m. (hora local), la aerolínea deberá proporcionarle, además, hospedaje (si no se encuentra en su lugar de residencia) y gastos de traslado entre el aeropuerto y el lugar de hospedaje y viceversa, a menos que el pasajero acepte voluntariamente prolongar la espera cuando sea previsible que el vuelo se va a efectuar dentro de un plazo razonable. **(3.10.2.13.2 RAC 3).**

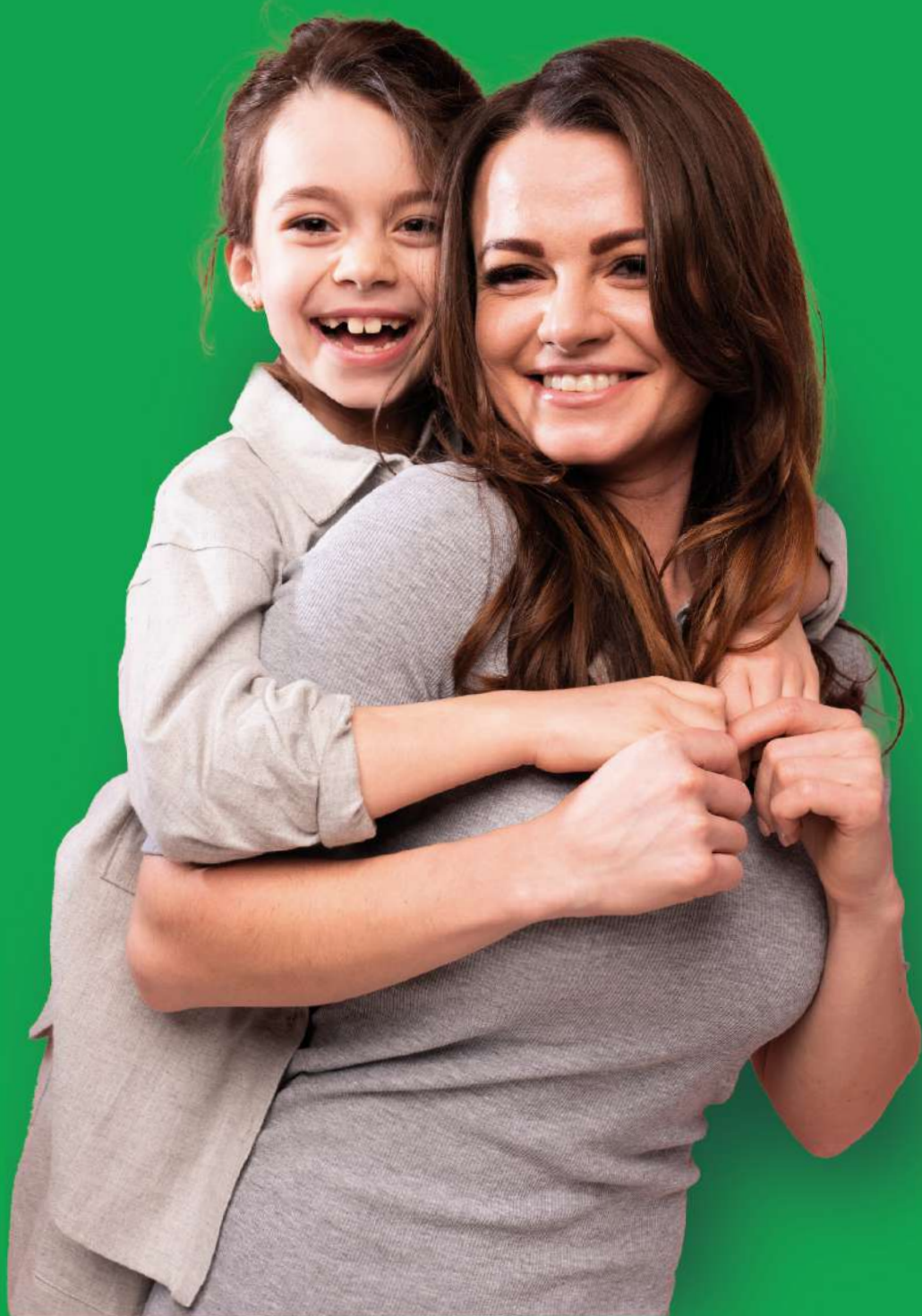
11. A transportar su equipaje en los términos contratados con la aerolínea.
12. A recibir el equipaje en buen estado y en el mismo vuelo.
13. **A transportar mascotas:** Podrá llevar consigo una mascota informando previamente a la aerolínea y cumpliendo las condiciones y costos del servicio. Si pesa menos de 10Kg podrá llevarla en cabina.
14. **A la protección contractual:** Que los términos del contrato de transporte se interpreten de la manera más favorable a los intereses del usuario y no se vulneren sus derechos a través de cláusulas abusivas, ventas atadas o servicios no solicitados expresamente.

El conjunto de derechos y deberes que regulan la prestación del servicio de transporte aéreo, se encuentran regulados en los diferentes Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, Código de Comercio y el Estatuto del Consumidor.

Los usuarios que vean vulnerados sus derechos deben comunicarse con la aerolínea para formalizar la queja o reclamo, la empresa estará en la obligación de dar respuesta a la inconformidad presentada dentro de los 15 días hábiles siguientes a la radicación.

En caso de que la empresa no dé respuesta dentro del término o esta no sea favorable, el usuario podrá presentar una demanda de protección al consumidor ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

De igual forma, podrá también denunciar ante la Superintendencia de Transporte a la aerolínea, para que esta inicie la investigación respectiva y en caso de presentarse alguna irregularidad sancione al prestador del servicio.



Lo mío es conectarme
con lo que importa.

Orgullosos
del Norte

 Puerta del
norte
¡Es mío!

Síguenos   puertadelnorte.com

PROCESO DISCIPLINARIO EN EL SECTOR PRIVADO: CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

Por: **Margarita Cardona Jaramillo,**

Asesor Jurídico en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

Mediante concepto radicado **No. 05EE2022120300000072076**, el Ministerio de Trabajo aclaró que para llegar a determinarse la aplicación de cualquier sanción a un trabajador será necesario adelantar un PROCESO DISCIPLINARIO, por lo que el **artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo**, establece que el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO “es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”, el cual de acuerdo al **artículo 105** del citado código es obligatorio adoptarlo por “... todo empleador que ocupe más de cinco **(5)** trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez **(10)** en empresas industriales, o más de veinte **(20)** en empresas agrícolas, ganaderas o forestales...”.

En este sentido, el artículo 108 ibídem determina:

“El reglamento debe contener disposiciones normativas en los siguientes puntos: (...)

15. obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

16. escala de faltas y procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas”.

Así las cosas, frente a las sanciones disciplinarias el C.S.T, dispone:

“Artículo 111. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

Artículo 112. Cuando la sanción consista en suspensión de trabajo, esta no puede exceder de ocho **(8)** días por la primera vez, ni de dos **(2)** meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Artículo 113. 1). Las multas que se prevean solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta parte del salario de un **(1)** día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. **2).** El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios. **3).** La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Artículo 114. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.

Asimismo, el **PROCESO DISCIPLINARIO** y todos los trámites propios de dicho procedimiento deberán ser establecidos por el empleador observando lo previsto en el artículo 115 del citado código que ordena:

“Artículo 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Ahora bien, en dichas actuaciones de carácter sancionatorio se debe observar el principio y derecho fundamental al **DEBIDO PROCESO**, previsto por el **artículo 29 de la Constitución Política**.

La Honorable Corte Constitucional, frente a la potestad para imponer sanciones de naturaleza disciplinaria, en sentencia T-605 de 1999, precisó lo siguiente:

“El artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o, en los reglamentos internos de trabajo. Esta Corporación ha manifestado que las facultades sancionatorias de que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputan.”

De igual modo ese alto Tribunal en **sentencia T-632 de 2007**, recalcó que en las actuaciones adelantadas por las **entidades de naturaleza privada** también debe observarse la aplicación del **PRINCIPIO Y DERECHO AL DEBIDO PROCESO**, al señalar:

“(…) El derecho al debido proceso frente a organizaciones privadas.

De conformidad con el artículo 29 constitucional el debido proceso ha de observarse en las actuaciones judiciales y administrativas, pareciera entonces que los únicos destinatarios de este mandato constitucional son las autoridades públicas, sin embargo, puede afirmarse que el derecho al debido proceso es uno de los derechos en los que la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos entre particulares ha calado con mayor profundidad en el ordenamiento jurídico colombiano. En efecto, en una extensa jurisprudencia la Corte Constitucional ha enfatizado que particulares tales como establecimientos educativos, sindicatos y empresas de servicios públicos domiciliarios deben respetar el derecho al debido proceso cuando lleven a cabo actuaciones que impliquen afectaciones a derechos sustanciales de los individuos que en relación con ellos se encuentran en relación de subordinación o de indefensión. (…)”.

La misma alta Corporación en **Sentencia C-593 del 2014** desarrolla las etapas del **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**, y reitera la obligación de establecer y publicar dicho procedimiento al interior de la empresa en su **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores.

Siendo así, tendremos como **ELEMENTOS FUNDAMENTALES O MÍNIMOS** del **PROCESO DISCIPLINARIO** los siguientes:

• COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO A LA PERSONA IMPUTADA Y LA FORMULACIÓN DE CARGOS.

Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron.

Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento de trabajo y deben ser indicados al trabajador.

La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta.

• TRASLADO AL IMPUTADO DE LAS PRUEBAS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS FORMULADOS.

Es importante que la empresa comunique al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación.

Recomendamos hacerlo dentro de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

• INDICACIÓN DE UN TÉRMINO PARA QUE EL ACUSADO FORMULE SUS DESCARGOS, CONTROVIERTA LAS PRUEBAS EN SU CONTRA Y ENTREGUE AQUELLAS QUE SUSTENTEN SUS DESCARGOS.

Este punto se cumple: **(i)** al momento de la citación (con fecha, hora y lugar) a descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor. **(ii)** En la diligencia de descargos, en la que se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.

Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar. La sentencia no determina un término específico, por lo tanto, dependerá de cada caso. Podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

•PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO DEL EMPLEADOR MEDIANTE UN ACTO MOTIVADO Y CONGRUENTE Y LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN PROPORCIONAL A LA FALTA.

Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento de trabajo en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.

Si procede una sanción disciplinaria, esta deberá ser proporcional a la falta.

•POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJADOR PUEDA CONTROVERTIR LAS DECISIONES, MEDIANTE LOS RECURSOS PERTINENTES.

En la comunicación de imposición de la sanción se debe indicar al trabajador que cuenta con la posibilidad de controvertir, mediante el recurso pertinente, todas y cada una de las decisiones ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción, así como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Así las cosas, cuando un empleador considera tener pruebas que demuestran que un trabajador incurrió en una falta que amerite la aplicación de una sanción disciplinaria o que constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo sin que haya lugar a indemnización por despido injusto, deberá, en cumplimiento del debido proceso y del derecho de defensa, llevar a cabo una diligencia de descargos en la que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse frente a la presunta falta o justa causa. Así mismo, la Sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional, con fundamento en el artículo 29 de la Constitución Nacional, ya había indicado que el trabajador debe contar con la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se tome cualquier decisión que puede tener como consecuencia terminar o no el contrato de trabajo. Procedimiento que está establecido en el Convenio 158 de la OIT, ratificado por Colombia y que hace parte del bloque de constitucionalidad.

Sin embargo, se debe aclarar que para dirimir las controversias generadas por un despido con justa causa, solo la Jurisdicción Ordinaria Laboral es la llamada o facultada para definir el conflicto, toda vez que en los términos del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios administrativos del trabajo inspectores de trabajo- no están facultados para declarar derechos u obligaciones, ni dirimir controversias.

Ahora frente a la aprobación y publicación del **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** es importante recordar que la **Ley 1429 de 2010** derogó los **artículos 116, 117 y 118 del Código Sustantivo del Trabajo**, que contemplaban la aprobación por parte del Ministerio del Trabajo, razón por la cual en la actualidad esta Entidad no aprueba los citados reglamentos.

El procedimiento que hoy se aplica fue dispuesto en el **artículo 17 de la Ley 1429 de 2010** que modificó el **artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo**, estableciendo:

“El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento y fecha desde la cual entrará en aplicación.

*La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los **artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.***

Si no hubiere acuerdo, el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.”

En efecto, se considera que el establecimiento de las **FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS** en el **SECTOR PRIVADO** debe ser resuelto conforme lo dispuesto por el empleador en el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, máxime si se tiene en cuenta que de conformidad con lo dispuesto por el **Artículo 104 del C.S.T**, dicho reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse las partes en la prestación del servicio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



¿Conoces las consecuencias de no contar o tener desactualizado el Reglamento Interno de Trabajo?

No te estreses, el equipo de abogados expertos de **Fenalco Antioquia** está para ayudarte.

¡Fácil! Podemos hacer la socialización del reglamento de manera virtual.



Escanea este código para iniciar un chat de WhatsApp, te atenderemos en el menor tiempo posible.

Contáctanos

 310 587 26 12

 juridica@fenalcoantioquia.com

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN GENERAL PARA MARZO - ABRIL 2023

Por: **Verónica Carvajal Cano,**

Asesora Jurídica en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

1. DECLARACIÓN Y PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIO

a) Grandes Contribuyentes

Conforme a lo previsto en el **Decreto 2487 de 2022**, las personas naturales, jurídicas o asimiladas, los contribuyentes del régimen tributario especial y demás entidades calificadas para los **años 2022 y 2023 como “Grandes Contribuyentes”**; deben presentar la declaración del impuesto sobre la renta y complementario por el año gravable 2022, entre el diez (10) y el veintiuno (21) de abril de 2023, y cancelar el valor total del impuesto a pagar y el anticipo en tres (3) cuotas. Los plazos para la declaración y pago de la segunda cuota son los siguientes, atendiendo el último dígito del Número de Identificación Tributaria -NIT del declarante que conste en el Certificado del Registro Único Tributario -RUT, sin tener en cuenta el dígito de verificación:



DECLARACIÓN Y PAGO SEGUNDA CUOTA	
Su último dígito es:	Hasta el día:
1	10 de abril de 2023
2	11 de abril de 2023
3	12 de abril de 2023
4	13 de abril de 2023
5	14 de abril de 2023
6	17 de abril de 2023
7	18 de abril de 2023
8	19 de abril de 2023
9	20 de abril de 2023
0	21 de abril de 2023

b) Personas jurídicas y demás contribuyentes

Las demás personas jurídicas, sociedades y asimiladas, así como los contribuyentes del Régimen Tributario Especial, diferentes a los calificados como “Grandes Contribuyentes”, deberán presentar la declaración del impuesto sobre la renta y complementario por el año gravable 2022 en el formulario prescrito por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, y cancelar en dos (2) cuotas iguales el valor a pagar por concepto del impuesto sobre la renta y complementarios y el anticipo. La declaración y pago de la primera cuota será en los siguientes plazos, según los dos últimos dígitos del Número de Identificación Tributaria - NIT del declarante que conste en el Certificado del Registro Único Tributario - RUT, sin tener en cuenta el dígito de verificación:

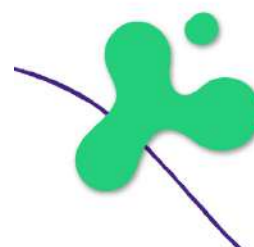
DECLARACIÓN Y PAGO PRIMERA CUOTA	
Si los dos últimos dígitos son	Hasta el día
01 al 05	10 de abril de 2023
06 al 10	11 de abril de 2023
11 al 15	12 de abril de 2023
16 al 20	13 de abril de 2023
21 al 25	14 de abril de 2023
26 al 30	17 de abril de 2023
31 al 35	18 de abril de 2023
36 al 40	19 de abril de 2023
41 al 45	20 de abril de 2023
46 al 50	21 de abril de 2023
51 al 55	24 de abril de 2023
56 al 60	25 de abril de 2023
61 al 65	26 de abril de 2023
66 al 70	27 de abril de 2023
71 al 75	28 de abril de 2023
76 al 80	2 de mayo 2023
81 al 85	3 de mayo 2023
86 al 90	4 de mayo 2023
91 al 95	5 de mayo 2023
96 al 00	8 de mayo 2023

Las entidades del sector cooperativo del régimen tributario especial deberán presentar y pagar la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios por el año gravable **2022**, dentro de los plazos señalados para las personas jurídicas y demás contribuyentes.

Las entidades cooperativas de integración del régimen tributario especial podrán presentar la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios por el año gravable **2022**, hasta el diecisiete (17) de mayo de **2023**.



Por formar parte de nuestro Gremio
obtén descuentos en todos nuestros
servicios.



¡Únete!

Fenalco
ANTIOQUIA

2. DECLARACIÓN Y PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS - IVA

Plazos para la declaración y pago bimestral

Los responsables de este impuesto, grandes contribuyentes y personas jurídicas y naturales cuyos ingresos brutos al treinta y uno (31) de diciembre del año gravable **2022**, sean iguales o superiores a noventa y dos mil (92.000) UVT (\$3.496.368.000), así como los responsables de que tratan los **artículos 477 y 481 del Estatuto Tributario**, deberán presentar la declaración del impuesto sobre las ventas - IVA utilizando el formulario prescrito por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y realizar el pago de manera bimestral -bimestre enero, febrero-, de acuerdo con el último dígito del Número de Identificación Tributaria -NIT del responsable, que conste en el certificado del Registro Único Tributario - RUT, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Si el último dígito es	Enero - febrero 2023
	Hasta el día
1	7 de marzo de 2023
2	8 de marzo de 2023
3	9 de marzo de 2023
4	10 de marzo de 2023
5	13 de marzo de 2023
6	14 de marzo de 2023
7	15 de marzo de 2023
8	16 de marzo de 2023
9	17 de marzo de 2023
0	21 de marzo de 2023

No están obligados a presentar la declaración del IVA los responsables de dicho impuesto, en los períodos en los cuales no hayan efectuado operaciones sometidas al impuesto, ni operaciones que den lugar a impuestos descontables, ajustes o deducciones en los términos de lo dispuesto en los **artículos 484 y 486 del Estatuto Tributario**.

3. DECLARACIÓN DE RETENCIÓN EN LA FUENTE

Los agentes de retención del impuesto sobre la renta y complementario y/o impuesto de timbre y/o impuesto sobre las ventas - IVA y/o contribución por laudos arbitrales a que se refieren los **artículos 368, 368-1, 368-2, 437-2 y 518 del Estatuto Tributario y el artículo 130 de la Ley 1955 de 2019**, así como los autorretenedores del impuesto sobre la renta y complementario, deberán declarar y pagar las retenciones y autorretenciones efectuadas en cada mes, en el formulario prescrito por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y en las fechas que se indican a continuación, en consideración al último número del Número de Identificación Tributaria - NIT del responsable, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Si el último dígitos es	Mes de febrero hasta el día	Mes de marzo hasta el día
1	7 de marzo de 2023	10 de abril de 2023
2	8 de marzo de 2023	11 de abril de 2023
3	9 de marzo de 2023	12 de abril de 2023
4	10 de marzo de 2023	13 de abril de 2023
5	13 de marzo de 2023	14 de abril de 2023
6	14 de marzo de 2023	17 de abril de 2023
7	15 de marzo de 2023	18 de abril de 2023
8	16 de marzo de 2023	19 de abril de 2023
9	17 de marzo de 2023	20 de abril de 2023
0	20 de marzo de 2023	21 de abril de 2023

Cuando el agente retenedor, incluidas las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, tenga agencias o sucursales, deberá presentar la declaración mensual de retenciones en forma consolidada, pero podrá efectuar los pagos correspondientes por agencia o sucursal en los bancos y demás entidades autorizadas para recaudar ubicados en el territorio nacional.

La presentación de la declaración de retención en la fuente no será obligatoria en los períodos en los cuales no se hayan realizado operaciones sujetas a dicha retención.

4. PLAZO PARA EXPEDIR CERTIFICADOS

Los agentes retenedores del impuesto sobre la renta y complementarios, deberán expedir, a más tardar el treinta y uno (31) de marzo de **2023**, los siguientes certificados por el año gravable **2022**:

1. Los certificados de ingresos y retenciones por concepto de pagos originados en la relación laboral o legal y reglamentaria a que se refiere el **artículo 378 del Estatuto Tributario**.
2. Los certificados de retenciones en la fuente por conceptos distintos a pagos originados en la relación laboral o legal y reglamentaria, a que se refiere el **artículo 381 del Estatuto Tributario** y del gravamen a los movimientos financieros - GMF.

Igualmente, se debe tener presente que la certificación del valor patrimonial de los aportes y acciones, así como de las participaciones y dividendos gravados o no gravados abonados en cuenta en calidad de exigibles para los respectivos socios o accionistas, deberá expedirse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha de la solicitud, y en el caso de los autorretenedores, el certificado deberá contener la constancia expresa sobre la fecha de la declaración y pago de la retención respectiva.

5. PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y PARAFISCALES

Los aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, deberán realizar sus aportes en forma mensual a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, a más tardar en las fechas que se indican a continuación:

Dos últimos dígitos del NIT o documento de identificación:	Día hábil de vencimiento
00 a 07	2°
08 al 14	3°
15 al 21	4°
22 al 28	5°
29 al 35	6°
36 al 42	7°
43 al 49	8°
50 al 56	9°
57 al 63	10°
64 al 69	11°
70 al 75	12°
76 al 81	13°
82 al 87	14°
88 al 93	15°
94 al 99	16°

6. REGISTRO DE AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS Y PLAN DE MEJORA DEL SG-SST

A través de la **Circular 021 del 23 de febrero de 2023**, el Ministerio del Trabajo informó que entre los días **23 al 28 de febrero del presente año** se implementarían mejoras al sistema de información dispuesto para realizar el reporte anual de la Autoevaluación de Estándares Mínimos y el Plan de Mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; por lo tanto, dicho sistema estará habilitado desde el **01 al 24 de marzo de 2023** para el reporte por parte de los empleadores, ampliando así el plazo previsto en la **Circular 082 del 23 de diciembre de 2022**.

Recordemos que según la **Resolución 0312 de 2019**, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se ejecuta en forma anual -de enero a diciembre o fracción del año si la empresa es creada durante el mismo-, debiendo ser evaluado por el empleador en el mes de diciembre según la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos dispuesta en el **artículo 27** de la misma norma. Igualmente, el empleador debe elaborar un Plan de Mejora acorde al resultado de la Autoevaluación de Estándares Mínimos y aprobarlo en el Plan Anual del SG-SST para su ejecución, registrando dicha información (el resultado de la autoevaluación y el plan de mejora) a través del canal que el Ministerio del Trabajo determine para el efecto.

7. DOTACIÓN DE VESTIDO Y CALZADO DE LABOR

El **30 de abril de 2023** el empleador que habitualmente ocupe uno **(1)** o más trabajadores, deberá suministrar en forma gratuita un **(1)** par de zapatos y un **(1)** vestido de labor, al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos **(2)** salarios mínimos legales vigentes. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en la fecha de entrega del calzado y vestido de labor haya cumplido más de tres **(3)** meses al servicio del empleador.

Se considera como calzado y vestido de labor aquel que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada, de acuerdo con el medio ambiente en donde se ejercen las funciones. No debe confundirse la dotación de vestido y calzado de labor con la dotación de seguridad industrial o con los elementos de protección personal, pues estos deben ser entregados al trabajador desde el inicio de la relación laboral y sin importar el monto de su salario, con el fin de procurar su protección frente a los factores de riesgo a los que estará expuesto durante la prestación del servicio, según la actividad a desempeñar y de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST implementado en cada empresa.

¿Te le mediste a montar empresa en Colombia?

Regional Oriente

¡En Fenalco Antioquia premiamos a los Valientes!

Sin costo

Forma parte del Gremio

Contáctanos ahora

*Aplica si tu empresa no tiene más de 2 años de constituida.

 301 206 48 90


Fenalco
ANTIOQUIA



**Fenalco Antioquia
sede Administrativa:**

Calle 50 # 42 - 54,
Centro de Medellín
(604) 444 64 44 - (604) 444 04 08,
Ext. 1501 - 1502

Regional Oriente:

Social&Co Coworking - km 7 Vía Llanogrande
Ciudadela del Complex unidad 57 y 58, piso 2
(+57) 310 274 9152

**Fenalco Antioquia
sede El Poblado:**

Carrera 43 B # 16 - 95, piso 3,
Barrio Manila, Medellín
(604) 444 64 44 - (604) 444 04 08

Regional Urabá:

Carrera 100 # 99 B - 63, Centro
Coercial Plaza del Río, local 2253,
Apartadó
(604) 828 40 04 - (604) 828 08 83

www.fenalcoantioquia.com



@fenalco_ant



@fenalcoantioquia



Fenalco Antioquia



@fenalcoantioquia



Fenalco Antioquia



Fenalco Antioquia