

COLECCIONABLE

Septiembre - Octubre 2023

FENALJURÍDICO

Año 23. Número 29. ISSN No. 1900-3307



GRAN EMPRESA PUEDE DARLE MAYOR PLAZO A UNA MIPYME PARA EL PAGO DE LAS FACTURAS

Por: **Juan Fernando Pulgarín Acosta**,

Abogado Especialista en Derecho Tributario de Fenalco Antioquia

Por medio de la **Ley 2024 de 2020** en Colombia se fijó un plazo máximo para el pago de las obligaciones crediticias en relaciones reguladas por el Código de Comercio o en relaciones entre contratistas principales, sus proveedores y subcontratistas.

Ahora, expresamente el **artículo 3** de la referida ley dispone que es obligación general de todos los comerciantes y de quienes, sin tener calidad de comerciantes ejerzan operaciones mercantiles, pagar sus obligaciones contractuales en un término máximo, en estos momentos, de **cuarenta y cinco (45) días calendario** contados a partir de la recepción de las mercancías o terminación de la prestación de los servicios, plazo que es improrrogable. Este tiempo para el pago, según la norma, podría ser superior si las operaciones mercantiles fueran realizadas entre sociedades consideradas como grandes empresas.

Fue precisamente el límite máximo de plazo para pago, 45 días, lo que generó múltiples interrogantes cuando se quería ampliar el tiempo límite del pago en beneficio de un cliente Mipyme, deudor de la obligación. Pues bien, luego de hacer referencia a la exposición de motivos expuesta en el proyecto que a la postre derivó en la **Ley 2024 de 2020 la Corte Constitucional, en sentencia C-258 del 12**

de julio de 2023, M.P. Diana Fajardo Rivera, expresó frente al **artículo 3 de la ley 2024** que “(c) la no exención de los plazos de pago a las MiPymes que ocupan la posición de deudoras frente a una gran empresa carece de un principio de razón suficiente y contraría la finalidad perseguida por el legislador al consagrar dicho beneficio, finalmente, (d) dicha exclusión genera una desigualdad negativa para las MiPymes, al impedirles pactar plazos más favorables con las grandes empresas en desarrollo de sus operaciones mercantiles”.

En el extracto publicado por la Corte Constitucional, esta entidad, declaró EXEQUIBLES los **artículos 3, 7 y 10 de la Ley 2024** en el entendido que, se encuentran exentos de la aplicación de los plazos previstos en el inciso primero del **artículo 3**, los casos en los cuales los comerciantes y quienes sin tener la calidad de comerciantes ejerzan operaciones mercantiles, en particular, las micro, pequeñas y medianas empresas, que actúan como deudoras de grandes empresas, pactan términos más favorables para el pago de las obligaciones derivadas de sus operaciones mercantiles. Dicho de otra forma, la inclusión o pacto de cláusulas que amplíen el plazo para el pago superior a **cuarenta y cinco (45) días calendario**, cuando quien debe es una Mipyme son válidos y producen efectos legales.

OBJETIVOS Y OBLIGATORIEDAD DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)

Por: **Anna María Pérez Varón,**

Oficial de Cumplimiento de Fenalco Antioquia

En un entorno empresarial en constante evolución, la ética y la transparencia se han convertido en piedras angulares del éxito sostenible de las organizaciones. En Colombia ha surgido un esfuerzo significativo para reforzar estos valores a través del **Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)**. Este programa se configura como un conjunto de directrices y procedimientos meticulosamente diseñados para identificar, detectar, prevenir, gestionar y reducir los **Riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST)** dentro de las estructuras organizativas.

La fundamentación y el objetivo de **PTEE** encuentra sus cimientos en normas y estándares internacionales, alineándose también con las regulaciones establecidas por la Superintendencia de Sociedades. El principal propósito de este programa es mitigar las posibilidades de que las empresas sean involucradas en prácticas corruptas que puedan erosionar sus activos y recursos. Además, el **PTEE** aborda la delicada cuestión del soborno transnacional, donde se ofrece dinero, beneficios y utilidades a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, a cambio de acciones vinculadas a negocios o transacciones internacionales.

El **PTEE** toma forma a través de la **Circular Externa N° 100-000011 de 2021 de la Superintendencia de Sociedades**. Esta circular, en sintonía con la **Ley 1778 de 2016 y el Decreto 1736 de 2020**, se modifica para reflejar las recomendaciones de organismos internacionales, la política de supervisión de la entidad y las necesidades actuales en términos de gobierno corporativo para prevenir la corrupción.

La Superintendencia de Sociedades, respaldada por la **Ley Antisoborno (Ley 1778 de 2016)**, posee el poder de investigar y sancionar a empresas radicadas en Colombia, sucursales de empresas extranjeras, sociedades de economía mixta, y entidades estatales. En casos de cohecho, las multas pueden alcanzar hasta doscientos mil salarios mínimos legales mensuales vigentes. Además, las sanciones administrativas pueden aplicarse si las regulaciones del **PTEE** no se implementan adecuadamente, afectando a la empresa, al revisor fiscal, al oficial de cumplimiento y a los administradores, entre otros.

El **PTEE** establece acciones concretas para abordar los riesgos C/ST en una organización. Estas medidas son concebidas y supervisadas por un Oficial de Cumplimiento, cuya responsabilidad incluye realizar auditorías y garantizar el apego total al **PTEE**. Este Oficial de Cumplimiento puede ser un miembro interno de la empresa o ser contratado como servicio externo.

La **Circular Externa N° 100-000011 de 2021** define claramente la aplicación del **PTEE**. Este programa es obligatorio para sociedades comerciales y sucursales de empresas extranjeras en Colombia, así como para aquellas que hayan participado en transacciones internacionales o contratos con el Estado. Se extiende también a sectores específicos, como el farmacéutico, de infraestructura, manufacturero, tecnológico, entre otros.

En resumen, las empresas obligadas son las siguientes:

SECTOR	REQUISITOS
Sociedades Vigiladas por la Superintendencia de Sociedades	Haber realizado operaciones o negocios Internacionales directa o indirectamente con personas naturales o jurídicas iguales o superiores a 100 SMLMV, y hayan obtenido ingresos totales o activos totales iguales o superiores a 30.000 SMLMV.
Empresas	Haber celebrado contratos con entidades estatales directa o indirectamente con cuantía individual o en conjunto por 500 SMLMV, y que hayan obtenido ingresos totales o activos totales iguales o superiores a 30.000 SMLMV.
Sector Farmacéutico	Empresas que su actividad económica inscrita sea con alguno de los códigos CIIU 2011, 2100, 3250, 4645.
Sector Actividades Auxiliares de Servicios Financieros	Empresas que su actividad económica inscrita en el código CIIU 6619, hayan obtenido ingresos totales iguales o superiores a 3.000 SMLMV o activos totales iguales o superiores a 5.000 SMLMV, y hayan celebrado contratos con entidades estatales directa o indirectamente con cuantía individual o en conjunto por 500 SMLMV.
Sector de Comercio de Vehículos, sus partes, piezas y accesorios	Que hayan obtenido ingresos totales iguales o superiores a 3.000 SMLMV o activos totales iguales o superiores a 5.000 SMLMV, y hayan celebrado contratos con entidades estatales directa o indirectamente con cuantía individual o en conjunto por 500 SMLMV.
Sector Manufacturero	Que hayan obtenido ingresos totales iguales o superiores a 3.000 SMLMV, y hayan celebrado contratos con entidades estatales directa o indirectamente con cuantía individual o en conjunto por 500 SMLMV.
Sector Minero - Energético	Que hayan obtenido ingresos totales iguales o superiores a 3.000 SMLMV o activos totales iguales o superiores a 5.000 SMLMV, y hayan celebrado contratos con entidades estatales directa o indirectamente con cuantía individual o en conjunto por 500 SMLMV.
Sector de Tecnología de Información y Comunicaciones	Que hayan obtenido ingresos totales iguales o superiores a 3.000 SMLMV, y hayan celebrado contratos con entidades estatales directa o indirectamente con cuantía individual o en conjunto por 500 SMLMV.

El **Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)** se presenta como un paso fundamental para promover la integridad en el entorno empresarial colombiano. A medida que las organizaciones se comprometen con la implementación del **PTEE**, contribuyen no solo a su propio crecimiento, sino también al avance de una cultura empresarial más ética y transparente en Colombia. Con su enfoque en la responsabilidad y la prevención de la corrupción, el **PTEE** se convierte en una herramienta esencial para el desarrollo sostenible de las empresas y el fortalecimiento de la confianza en el sector empresarial del país.



CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE REGISTRAR TU MARCA Y QUÉ DEBES SABER ANTES DE HACERLO

Por: **María Alejandra Arango Duque,**

Abogada Especialista en Derecho Comercial de Fenalco Antioquia

El registro de marca se ha convertido en una necesidad impostergable de todas las empresas y emprendimientos al momento de su creación, ya que a través de esta los consumidores pueden identificar el producto o servicio que se está ofreciendo y lo pueden diferenciar de otro igual o similar en el mercado.

Adicional a esto, uno de los beneficios más importantes del registro de la marca es que le otorga a ese empresario el derecho exclusivo de impedir a terceros no autorizados la comercialización de servicios idénticos o similares con marcas idénticas o similares a la suya, con el fin de que los consumidores no se confundan sobre el origen de dicho producto o servicio.

Es importante tener presente que al no tener nuestra marca registrada estamos en riesgo de que sea registrada por un tercero o en el caso de ya estar previamente registrada, que nos soliciten suspender su uso porque es propiedad de otro titular.

Las marcas pueden ser objeto de licencias y, por tanto, fuente generadora de ingresos.

Ten en cuenta lo siguiente al momento de iniciar un proceso de registro:

1. Realiza una búsqueda de antecedentes previo a tu registro, para evitar registrar una marca que pueda entrar en conflicto con otra.
2. Tu marca no puede ser engañosa, ni falsa, ni violar el orden público o la moralidad.
3. Para crear una marca fuerte y distintiva, lo ideal es que consista en (o al menos incluya) una de las siguientes expresiones:

Arbitrarias: Son palabras que no tienen relación con las

características del producto o servicio que identifica la marca.

Fantasía: Son palabras inventadas por su autor, no tienen un significado real.

4. La marca debe utilizarse tal cual fue registrada, pasados 3 años desde su registro esta es vulnerable de ser cancelada por falta de uso por un tercero.
5. Puedo proteger mi marca como persona natural o como persona jurídica, lo más importante es que el titular del registro sea quien esté usufructuando la marca o utilizándola en el mercado.
6. No podemos registrar una marca que reproduzca el nombre exacto del producto o servicio o que coincida con una denominación de origen.



LIBERTAD PROBATORIA DEL TITULAR EN CASOS DE SUPLANTACIÓN.

Por: **María Alejandra Arango Duque,**

Abogada Especialista en Derecho Comercial de Fenalco Antioquia

En reciente pronunciamiento de la Superintendencia de Industria y Comercio, se ratificó la facultad que tiene el titular para demostrar por diversos medios de prueba a la fuente de información, que ha sido víctima de suplantación personal, contrario a lo que se creía antes de la entrada en vigencia de la Ley 2157 de 2021 de que solo se podría acreditar dicha situación mediante la presentación de la denuncia penal a la entidad competente.

“Medios de prueba. Son medios de prueba la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez. El juez practicará las pruebas no previstas en este código de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio, preservando los principios y garantías constitucionales”. Artículo 165 de la Ley 1564 de 2012.

En este sentido, el titular estará en la libertad de presentar a la fuente de información cualquier soporte mediante el cual pueda acreditar que este no fue quien adquirió la obligación y que, por el contrario, fue suplantado.

Se admitirán como pruebas, según lo establecido en el artículo 243 del Código General del Proceso, los siguientes: “Son documentos los escritos, impresos, planos, dibujos, cuadros, mensajes de datos, fotografías, cintas cinematográficas, discos, grabaciones magnetofónicas, videograbaciones, radiografías, talones, contraseñas, cupones, etiquetas, sellos y, en general, todo objeto mueble que tenga carácter representativo o declarativo, y las inscripciones en lápidas, monumentos, edificios o similares”.

El numeral 7 del artículo 16 de la Ley 1266 de 2008 establece un procedimiento expedito para que los titulares de información que hayan sido víctimas del delito de falsedad personal, puedan acudir directamente ante las fuentes de información, presentando petición de corrección y aportando los soportes correspondientes, la fuente deberá dentro de los 10 días siguientes al recibo de la solicitud, cotejar los documentos suministrados por el titular y modificar el historial crediticio del ciudadano, sin perjuicio de que dicha fuente pueda presentar una denuncia por el delito de estafa del cual fue víctima.

En ningún caso la fuente se podrá negar a dar trámite a la solicitud de eliminación argumentando que no se aportaron los documentos pertinentes que den cuenta de la comisión del delito.

Se recomienda a las empresas que realizan operaciones de crédito contar con sistemas robustos que les permitan validar la identidad de los contratantes al momento de la solicitud del crédito, ya sea a través de verificación biométrica, respuesta a preguntas de seguridad o contratando los servicios de expertos en el tema, todo esto con la finalidad de evitar que se configuren hechos de suplantación personal y se ponga en riesgo los recursos de la compañía.

Descubre todos los beneficios Factible

El software para los empresarios y los negocios

- **Sistema POS:** Administra tus puntos de venta a clic
- **Nómina Electrónica:** Lleva fácil el soporte de tus pagos
- **Facturación Electrónica:** Cumple con los requisitos de la norma y DIAN
- **Contratación Electrónica:** Firma electrónicamente documentos de forma ágil y segura



Con el respaldo de Fenalco Antioquia



Lo mío es disfrutar
un abrazo de amigos

Orgullosos
del
Norte

 Puerta del
norte
¡Es mío!

Síguenos   [puertadelnorte.com](https://www.puertadelnorte.com)

MINISTERIO DEL TRABAJO: UNIFICACIÓN CRITERIO - REDUCCIÓN GRADUAL JORNADA LABORAL

Por: **Margarita Cardona Jaramillo**,

Abogada Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

Mediante **concepto 08SI2023120300000016177 del 08/08/2023 el Ministerio de Trabajo** unifica criterios sobre la reducción gradual de la jornada previsto en la **Ley 2101 de 2021** y se pronuncia sobre varios aspectos de la misma normativa que han sido objeto de discusión en las últimas semanas, entre ellos el establecimiento del valor de la hora ordinaria; las tasas y liquidación de recargos; el límite de trabajo suplementario y de horas extras.

Se parte de indicar que la reducción de la jornada laboral **NO** afecta el salario del trabajador, en atención a lo normado por el **artículo 1 de la Ley 2101 de 2021, que reza:**

“Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, **sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.**” (resaltado fuera de texto)

CÁLCULO VALOR HORA

Recordemos que el citado Ministerio en anterior concepto, **No 02EE2023410600000015679**, se había manifestado, entre otros temas, sobre el número y cálculo del valor de la hora ordinaria laboral con la implementación de la **Ley 2101 de 2021**, generando discrepancias y dudas entre los sujetos activos-empleadores- y pasivos-trabajadores- de la norma, ya que para el cálculo del valor de hora ordinaria laboral señalaba que:

“Se tomaría las 47 horas máximas semanales y se multiplicaría por el (4.33) que equivale al número promedio de semanas cualquiera sea el mes del año, obtenido como resultado la totalidad o el número total de las horas laboradas al mes, para el caso (203.51), horas al mes. Posterior se deberá tomar el valor del salario mensual devengado por el trabajador y lo dividirá por el número de horas al mes (203.51) obteniendo así el valor de una hora, con base en esta se realice el cálculo de los recargos a que haya lugar”.

Con esta posición, el Ministerio de Trabajo se habría apartado de la fórmula tradicional utilizada no solo por el mismo Ministerio, sino también por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral para determinar el valor de la hora ordinaria, en el caso del trabajador que desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el **Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo**, ya que utilizando la nueva fórmula del ente administrativo laboral, el valor de la hora ordinaria laboral para un trabajador sometido a la **jornada máxima laboral que devenga un SMLMV** sería de **\$5.700 pesos** obtenidos así:

$47 \text{ horas semanales} \times 4.33 \text{ promedio semanas mes} = 203,51$
 $1.160.000 / 203,51 \text{ horas} = 5,700$ y no de \$4,936 pesos, que sería el valor de la hora ordinaria laboral con la misma remuneración, aplicando la fórmula tradicional así: **(47 horas/6 días) $7,83 \times 30 = 235$** $1.160.000 / 235 = 4,936$, operación que obviamente también afecta el valor de los recargos por trabajo extra, nocturno, dominical y festivo así el porcentaje de los recargos siga siendo el mismo ya que la base aumenta sustancialmente.

Afortunadamente, en este último concepto **08SI2023120300000016177 del 08/08/2023, el Ministerio de Trabajo** por medio de su Dirección Jurídica corrigió y unificó su criterio, retornando a la forma tradicional para su liquidación, así:



FORMA DE CÁLCULO VALOR HORA

En primer lugar, es importante precisar que la **Ley 2101 de 2021** no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, motivo por el cual se debe entender que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando, para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella, en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el **Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo**, en adelante CST.

En consecuencia, con lo enunciado anteriormente, para efectos del cálculo de la hora ordinaria laboral se entiende como lo mencionamos anteriormente, que se seguirá realizando del mismo modo como se ha hecho hasta la fecha, pese a que la **Ley 2101 modifica el Artículo 161 del CST** y señala que **la jornada ordinaria máxima ya no será de 48 horas sino de 42 horas, así:**

“ARTICULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana (...)”

Por tanto, si se parte de la base que el empleador implementa la reducción de la jornada máxima legal en forma progresiva a partir del **15 de julio de 2023**, se entendería que siendo **47 horas semanales**, con número de horas diarias previo acuerdo entre empleador y trabajador, lo cual es potestativo, es decir, que puede el empleador con los trabajadores acordar la distribución, sin embargo obligante para el empleador la reducción, por tanto **todas las horas que superen las 47 semanales sería trabajo adicional o suplementarios y se liquidaría de conformidad con lo normado por la ley, es decir los recargos establecidos.**

Por tanto, para cálculo valor hora:

Se tomaría **el valor del salario devengado por el trabajador y se lo dividiría entre 235 horas al mes**, obteniendo como resultado, el valor hora del trabajador según cada caso particular y concreto.

Con base en el valor hora del trabajador, se liquidarían y pagarían los recargos nocturnos **35 %**; trabajo suplementario en domingo y festivos **1.75 %**, hora extra diurna **25 %**, hora extra nocturna **75 %**, recordando que cada recargo se liquida por separado y una vez obtenido el

resultado de cada porcentual, se suman los liquidados, para pago al trabajador:

Fecha a partir de la cual inicia la aplicación	Fórmula para sacar el valor de la hora diurna laboral	Horas días laborales	Horas al mes laboradas
15 de julio de 2023	$\frac{47 \div 6 \text{ días} \times 30 \text{ días}}{30}$	7,83 horas	235
15 de julio de 2024	$\frac{46 \div 6 \text{ días} \times 30 \text{ días}}{30}$	7,83 horas	230
15 de julio de 2025	$\frac{44 \div 6 \text{ días} \times 30 \text{ días}}{30}$	7,33 horas	220
15 de julio de 2026	$\frac{42 \div 6 \text{ días} \times 30 \text{ días}}{30}$	7 horas	210

En los anteriores términos se unifica la posición de esta dirección jurídica en relación con el cálculo de la hora ordinaria laboral con la entrada en vigencia de la **Ley 2101 de 2021**, y se dejan sin efectos los conceptos que le sean contrarios”.

La información te da poder

Si eres operador de libranza **actívalte al Sistema de Crédito de Fenalco Antioquia** por tan solo **\$1.299.000 anuales**, obtén tu certificado y muchos beneficios

Vive la experiencia de Procrédito 2.0

TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

En función del valor de la hora laboral, se seguirán calculando y pagando los recargos por trabajo nocturno (35 %), trabajo suplementario en domingos y festivos (1.75 %), horas extras diurnas (25 %) y horas extras nocturnas (75 %) contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo. Cada recargo se calcula por separado y luego se suman para el pago al trabajador.

Sobre el particular, el reciente concepto del Ministerio señala:

“Tasas y liquidación de recargos

*Para el cálculo del valor hora en la nueva jornada laboral debido a que, a partir del **15 de julio de 2023, es de cuarenta y siete (47) horas semanales**, se toma el valor de la hora ordinaria y con base en ella se incrementan los porcentuales ordenados por la ley, cuando se trata de trabajo suplementario y de horas extras, en atención a lo normado por el **artículo 168 del CST., norma que a la letra dice:***

“Artículo 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del **treinta y cinco por ciento (35 %)** sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de **treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.**

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del **veinticinco por ciento (25 %)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del **setenta y cinco por ciento (75 %)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.”

LÍMITE DE TRABAJO SUPLEMENTARIO Y DE HORAS EXTRAS

Sobre el límite del trabajo suplementario y de horas extras, sigue siendo el mismo, es decir, **dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales**, en atención al **artículo 22 de la Ley 50 de 1990**, que ordenó adicionar el Código Sustantivo del Trabajo, así:

“Artículo LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.
<Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990.
El nuevo texto es el siguiente:>

*En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de **dos (2) horas diarias y doce (12) semanales**. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a **diez (10) horas diarias**, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.”*

Es la razón por la cual, si el empleador requiere continuar con el mismo número de horas laborables diarias, debe tener en cuenta que el límite del trabajo suplementario y de horas extras no ha variado, siendo el mismo y que en caso de requerir superar los límites establecidos, podría implementar turnos de trabajo, en los cuales el empleador tiene la posibilidad de aumentar o disminuir el número de horas laborales, sin sobrepasar los límites señalados por el CST., para cada turno”.

Finalmente, se debe aclarar que el personal que trabaja en el sector de la vigilancia y seguridad privada continuará regido por lo dispuesto en la **Ley 1920 de 2018**, es decir, la jornada suplementaria será de **máximo cuatro (4) horas diarias máximo, con ocho (8) horas diarias máximo**, por ser esta una ley especial que se aplica en lugar de la regla general, es decir, que se aplicaría siempre lo normado en la **Ley 1920 de 2018** para este grupo de trabajadores en lugar de lo normado por la **Ley 2101 de 2021**.



NOVEDADES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Por: **Margarita Cardona Jaramillo,**

Abogada Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

LEY 2306 DEL 31 DE JULIO DE 2023:

Con la sanción de la **Ley 2306 del pasado 31 de julio**, se expidieron disposiciones que promueven la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y medidas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.

Entre los cambios que introdujo la citada Ley se encuentra la modificación del **Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo** que regula lo atinente al descanso remunerado durante la lactancia. A partir de la entrada en vigor de la **Ley 2306 de 2023**, los empleadores están obligados, además de seguir concediendo los dos descansos de 30 minutos cada uno durante los primeros seis meses de edad, a que una vez se cumpla este período concedan un descanso de 30 minutos hasta los dos años del menor, siempre que se mantenga y manifieste una adecuada y continua lactancia materna, la cual la norma en una redacción bastante limitada, no detalla o específica en qué consiste.

Adicionalmente, la Ley indica que el empleador deberá conceder más descansos de los indicados anteriormente, en caso de que la trabajadora presente un certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en el **Artículo 238 del C.S.T**, los empleadores

deben establecer en un local contiguo al lugar de trabajo, una sala de lactancia o lugar apropiado “para guardar al niño”, señalando que para este fin los empleadores pueden “contratar con las instituciones de protección infantil”.

Valga la pena recordar que conforme a la **Ley 1823 de 2017**, se estableció la obligación de contar con las Salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral para las empresas privadas con capital igual o superior a **1.500 salarios mínimos**, y aquellas con capital inferior a **1.500 salarios mínimos** que cuenten con **más de cincuenta (50) trabajadoras**.

Mediante **Resolución 2423 del 08 de junio de 2018**, el Ministerio de Salud y Protección Social estableció los parámetros técnicos para la operación de estas salas, cuya finalidad es brindar un espacio en el que las trabajadoras en período de lactancia puedan extraer la leche materna y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral, bajo normas técnicas de higiene y seguridad, de tal manera que pueda ser utilizada para alimentar al bebé durante la ausencia temporal de la madre.

Ahora, con la **Ley 2306 de 2023** no se delimita la obligación de contar con una sala de lactancia, pues toda empresa privada independientemente de su capital o número de trabajadoras deberán contar con dicha sala.

Otro punto a tener en cuenta es que, al ampliarse el período para el descanso remunerado durante

la lactancia, esto también puede traer consigo una extensión al tiempo durante el cual la trabajadora despedida en dicho período pueda alegar que esta decisión de su empleador fue discriminatoria, pues se basó en este hecho, situación que, no obstante, debe ser demostrada por la trabajadora, ya que no se presume.

La normativa también contempla la creación de áreas de lactancia materna en zonas abiertas al público, las entidades territoriales de todos los niveles- municipal, distrital y departamental- deberán crear o disponer de áreas exclusivas de lactancia, en lugares donde se brinde el acceso y prestación de servicios públicos, así como áreas comerciales con alta afluencia de personas. Tales espacios quedarán bajo su manejo directo.

Los entes territoriales, de acuerdo con su presupuesto y disponibilidad de recursos tendrán como opción construir, adecuar o modificar un lugar específico, con todas las garantías de salubridad para que las mujeres puedan amamantar a sus bebés o niños lactantes.

Cabe señalar que, desde la entrada en vigencia de la ley, se establece un tiempo de un año para reglamentar los parámetros técnicos para la creación y operación en condiciones de higiene, salubridad y dotación adecuada de los espacios de lactancia materna en el espacio público. Las disposiciones pertinentes estarán a cargo del Ministerio de Salud.

¿Necesitas ayuda para impulsar tu empresa?

Hablemos sin compromiso, en Fenalco Antioquia te ofrecemos soluciones para que crezcas



¡Escríbenos y se parte del Gremio!



314 580 3086

LEY 2305 DEL 31 DE JULIO DE 2023:

Mediante la **Ley 2305**, el pasado **31 de julio** se aprobó el **Convenio 156** sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, adoptado por la **67 Conferencia Internacional de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en Ginebra, en 1981**.

Las disposiciones de este instrumento internacional aplican a los trabajadores(as) con responsabilidades sobre los hijos a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten de su cuidado y soporte, cuando dichas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y participar y progresar en ella.

Cada país miembro debe incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas para promover mediante información y educación una mejor comprensión del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores(as) y acerca de los problemas de los mismos(as) con responsabilidades familiares.

Así mismo, deberán tomarse medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, que incluyan pautas en materia de orientación y formación profesionales para que los trabajadores(as) con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse tras una ausencia por este motivo.

La responsabilidad familiar no puede constituir por si una causa justificada para poder poner fin a la relación de trabajo.

Las disposiciones del **Convenio 156** adoptado mediante la **Ley 2305 de 2023**, podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresas, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

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 PARA SEPTIEMBRE - OCTUBRE 2023

Por: **Verónica Carvajal Cano,**

Abogada Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIO

a) Personas naturales y sucesiones ilíquidas

El plazo para presentar la declaración por el **año gravable 2022** y cancelar en una sola cuota el valor a pagar por concepto del impuesto sobre la renta y complementario y del anticipo, inició el pasado **09 de agosto y finaliza el 19 de octubre de 2023**, atendiendo 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, así:

Si los dos últimos dígitos son:	Hasta el día:
33 - 34	01 de septiembre de 2023
35 - 36	04 de septiembre de 2023
37 - 38	05 de septiembre de 2023
39 - 40	06 de septiembre de 2023
41 - 42	07 de septiembre de 2023
43 - 44	08 de septiembre de 2023
45 - 46	11 de septiembre de 2023
47 - 48	12 de septiembre de 2023
49 - 50	13 de septiembre de 2023
51 - 52	14 de septiembre de 2023
53 - 54	15 de septiembre de 2023
55 - 56	18 de septiembre de 2023
57 - 58	19 de septiembre de 2023
59 - 60	20 de septiembre de 2023
61 - 62	21 de septiembre de 2023
63 - 64	22 de septiembre de 2023
65 - 66	25 de septiembre de 2023

Si los dos últimos dígitos son:	Hasta el día:
67 - 68	26 de septiembre de 2023
69 - 70	27 de septiembre de 2023
71 - 72	28 de septiembre de 2023
73 - 74	29 de septiembre de 2023
75 - 76	02 de octubre de 2023
77 - 78	03 de octubre de 2023
79 - 80	04 de octubre de 2023
81 - 82	05 de octubre de 2023
83 - 84	06 de octubre de 2023
85 - 86	09 de octubre de 2023
87 - 88	10 de octubre de 2023
89 - 90	11 de octubre de 2023
91 - 92	12 de octubre de 2023
93 - 94	13 de octubre de 2023
95 - 96	17 de octubre de 2023
97 - 98	18 de octubre de 2023
99 - 00	19 de octubre de 2023

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

a) 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 RUT, sin tener en cuenta el último dígito de verificación, así:

Si su último dígito es:	Julio - agosto 2023
	Hasta el día:
1	07 de septiembre de 2023
2	08 de septiembre de 2023
3	11 de septiembre de 2023
4	12 de septiembre de 2023
5	13 de septiembre de 2023
6	14 de septiembre de 2023
7	15 de septiembre de 2023
8	18 de septiembre de 2023
9	19 de septiembre de 2023
0	20 de septiembre de 2023

b) Plazos para la declaración y pago cuatrimestral

Los responsables de este impuesto, personas jurídicas y naturales cuyos ingresos brutos al **treinta y uno (31) de diciembre del año gravable 2022**, sean inferiores a **noventa y dos mil (92.000) UVT (\$3.496.368.000)**, deberán presentar la declaración del impuesto sobre las ventas -IVA y realizar el pago correspondiente al cuatrimestre mayo-agosto, de acuerdo con el último dígito del NIT del responsable, que conste en el certificado del RUT, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Si su último dígito es:	Cuatrimestre mayo - agosto 2023
	Hasta el día:
1	07 de septiembre de 2023
2	08 de septiembre de 2023
3	11 de septiembre de 2023
4	12 de septiembre de 2023
5	13 de septiembre de 2023
6	14 de septiembre de 2023
7	15 de septiembre de 2023
8	18 de septiembre de 2023
9	19 de septiembre de 2023
0	20 de septiembre de 2023

Los responsables de dicho impuesto no están obligados a presentar la declaración del IVA en los períodos en los cuales no hayan efectuado operaciones sometidas a este impuesto, ni operaciones que den lugar a impuestos descontables, ajustes o deducciones, en los términos previstos 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 dígito del NIT del responsable, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Si su último dígito es:	Mes de agosto hasta el día:	Mes de septiembre hasta el día:
1	07 de septiembre de 2023	10 de octubre de 2023
2	08 de septiembre de 2023	11 de octubre de 2023
3	11 de septiembre de 2023	12 de octubre de 2023
4	12 de septiembre de 2023	13 de octubre de 2023
5	13 de septiembre de 2023	17 de octubre de 2023
6	14 de septiembre de 2023	18 de octubre de 2023
7	15 de septiembre de 2023	19 de octubre de 2023
8	18 de septiembre de 2023	20 de octubre de 2023
9	19 de septiembre de 2023	21 de octubre de 2023
0	20 de septiembre de 2023	22 de octubre 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. 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°



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
Coemrcial Plaza del Río, local 2253,
Apartadó
(604) 828 40 04 - (604) 828 08 83

www.fenalcoantioquia.com