

COLECCIONABLE

MARZO - ABRIL 2021

FENAL JURÍDICO

Año 21. Número 14. ISSN No. 1900-3307



Editorial



REACTIVACIÓN 2.0

Superamos enero de ingrata recordación y le volvemos a apostar a la reactivación, que ha sido tan esquivada para muchos sectores de la economía. Muchos están hablando de un tercer pico de la pandemia para mediados de abril, sin embargo, consideramos que, de darse ese tercer pico, este no puede ser manejado con medidas restrictivas porque definitivamente la actividad empresarial no da para aguantar un cierre más.

A medida que va corriendo el año, el Dane nos viene mostrando el impacto del Covid-19 en la economía del país en 2020, en esta oportunidad nos revelaron cifras en relación con los micronegocios, esta entidad reportó que, entre enero y octubre del 2020, Colombia perdió 509.370 micronegocios. La cifra de unidades económicas que emplean como máximo a nueve personas cerró en 5,3 millones frente al dato de 5,6 millones del año 2019. Las ciudades en las que más micronegocios se destruyeron en este período fueron Bogotá, Cali y Cúcuta, con 33.438, 17.615 y 13.962, respectivamente.

Sin embargo, no todo son malas noticias, de acuerdo con datos de nuestra Bitácora Económica de febrero, el 38% de los comerciantes cree que las cosas tenderán a mejorar en el transcurso de los siguientes seis meses, a pesar de la incertidumbre que reina en el mundo de los negocios. Algunas empresas procuran esforzarse por distinguir entre los cambios permanentes y los temporales para direccionar la inversión de manera correcta.

El Plan Nacional de Vacunación, la llegada de las primeras dosis de las vacunas y su aplicación dentro de los primeros grupos de riesgo directo, generan un clima de optimismo que impregna la actividad económica y nos deja ver un segundo esfuerzo por buscar la reactivación 2.0.

Pasando a otro tema, el 16 de marzo se reiniciaron labores en el Congreso de la República, en la segunda parte de la legislatura 2020 - 2021, creció la expectativa por la anunciada Reforma Tributaria que el Ministro Carrasquilla pone a consideración del legislativo, para recaudar los 15 billones de pesos que se necesitan para cubrir el déficit fiscal. El Gobierno ha insinuado algunos temas como un impuesto a las pensiones, la generalización del IVA para productos de la canasta familiar, la devolución del IVA para un mayor número de familias de estratos bajos, el cobro del impuesto a la riqueza a partir de \$750 millones y la eliminación de algunos beneficios.

Creemos que algunas de esas propuestas y otras que se conocerán en su momento deben ser analizadas con mucho cuidado para no afectar aún más la situación del tejido empresarial colombiano.

JAIME ALBERTO CABAL SANCLEMTE
Presidente de Fenalco

Donde la fiesta de



¡GANA TU FIESTA!

Inscríbete del 15 de febrero
al 30 de abril de 2021,
para participar por la fiesta
de celebración de tus 15 años.

Si cumples los 15 en el 2022 y vives en Bello, Copacabana, Girardota o Barbosa, inscríbete con uno de tus padres en los Centros de Información del Centro Comercial e invita a familiares y amigos a registrar sus facturas entre el 15 de febrero y el 31 de diciembre de 2021.

Por cada \$50.000 registrados
ganarás 1 punto.

La ganadora será la que mayo
cantidad de puntos acumule.

Consulta el reglamento en www.puertadelnorte.com

📍 Diagonal 55 #34-67, Bello (Antioquia)
☎ (+574) 4827792 📱 Síguenos | 🌐 puertadelnorte.com

Orgullosos
del
Norte

 Puerta del
norte
¡Mi Centro Comercial del Norte!



Nómina Electrónica, **FUNCIONALIDAD DENTRO DE LA FACTURACIÓN ELECTRÓNICA**

Por: **Juan Fernando Pulgarín Acosta**,
Abogado de Fenalco Antioquia

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, por medio de la **Resolución 013 del 11 de febrero de 2021**, reguló la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica, del cual dijo que es un documento electrónico que constituye el soporte de los costos y deducciones en el Impuesto sobre la Renta y complementarios e impuestos descontables en el Impuesto sobre las Ventas, IVA, cuando aplique, derivado de los pagos o abonos en cuenta, relacionados con la nómina que se desprenden de una relación laboral o legal y reglamentaria y que está compuesto por los valores devengados de nómina, los valores deducidos de nómina y el valor total diferencial de los mismos, el cual se deberá generar y transmitir, para la validación de la DIAN, de manera independiente para cada uno de los beneficiarios de los pagos realizados, por el sujeto obligado.

Ahora, ¿quiénes están obligados a implementar la funcionalidad de nómina electrónica?

De acuerdo con la **Resolución 013**, los sujetos obligados a generar y transmitir para la validación del documento soporte de pago de nómina y las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina, son aquellos contribuyentes que realizan pagos o abonos en cuentas que se derivan de una vinculación por una relación laboral o legal y reglamentaria y por pagos a los pensionados a su cargo, que requieran soportar los costos y deducciones en el Impuesto sobre la Renta y complementarios e impuestos descontables en el Impuesto sobre las Ventas, IVA, cuando aplique. De manera más concreta, el **Artículo 4 de la Resolución 013**, circunscribe la obligación de generar y transmitir el documento nómina electrónica a aquellos contribuyentes del Impuesto sobre la Renta y complementarios.

El calendario de implementación

Según la norma, el sujeto obligado a generar y transmitir el documento soporte de pago de nómina electrónica deberá cumplir con la implementación, atendiendo el siguiente calendario según el grupo al que pertenezca.

1

➔ CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN PARA SUJETOS DE ACUERDO CON EL NÚMERO DE EMPLEADOS

Grupo	Fecha de inicio de la habilitación en el servicio informático electrónico, nómina electrónica (DD/MM/AAAA)	Fecha máxima para iniciar con la generación y transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y de las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica. (DD/MM/AAAA)	Intervalo en relación con el número de empleados	
			Desde	Hasta
1	31/05/2021	1/7/2021	Más de 251	
2		1/8/2021	101	250
3		1/9/2021	11	100
4		1/10/2021	4	10
5		1/11/2021	2	3
6		1/12/2021		1

2

➔ CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN PERMANENTE

Grupo	Fecha de inicio de la habilitación en el servicio informático electrónico, nómina electrónica (DD/MM/AAAA)	Fecha máxima para iniciar con la generación y transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y de las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica.	Otros sujetos
1	Tendrán un plazo de dos (2) meses, contados a partir de la realización de los pagos o abonos en cuenta derivados de una vinculación laboral legal o reglamentaria y los pensionados a cargo del empleador, con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución, para llevar a cabo el procedimiento de habilitación y proceder con la transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste al citado documento.		Los nuevos sujetos que deban generar el documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste al citado documento, como soporte para la solicitud de costos y deducciones en el Impuesto sobre la Renta y complementarios e impuestos descontables en el Impuesto sobre las Ventas, IVA, cuando aplique. En este calendario se incluyen a aquellos sujetos que adquieren la obligación de facturar y que corresponda a los sujetos del Artículo 4 de la presente resolución.



Grupo	Fecha de inicio de la habilitación en el servicio informático electrónico, nómina electrónica (DD/MM/AAAA)	Fecha máxima para iniciar con la generación y transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y de las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica. (DD/MM/AAAA)	Otros sujetos
1	31/03/2022	31/05/2022	Los sujetos no obligados a expedir factura electrónica de venta.



Notas a tener en cuenta:

1. En el grupo 1, la expresión “Intervalo en relación al número de empleados”, corresponde al número de trabajadores con vínculo laboral o legal y reglamentario o de pensionados a cargo del empleador – beneficiarios del pago, que tenga el sujeto obligado indicado en el **Artículo 4** de la presente resolución, a la fecha de inicio de habilitación en el sistema de facturación electrónica dentro del cual se encuentra la funcionalidad del documento de nómina electrónica.
2. Los sujetos obligados tendrán plazo para la transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste al citado documento, dentro de los diez (**10**) primeros días del mes siguiente al cual corresponde el pago o abono en cuenta.
3. El documento soporte de pago de nómina electrónica deberá generarse para efectos tributarios de forma mensual, independientemente de que el sujeto obligado, realice pagos en períodos diferentes o inferiores al mensual, es decir, la información se consolida y transmite de manera mensual.

REGLAS APLICABLES A REUNIONES

de asambleas o juntas de socios de personas jurídicas que se reúnan durante 2021

Por: **Juan Fernando Pulgarín Acosta**,
Director Jurídico de Fenalco Antioquia



La **Ley 2069 de 2020**, Ley de Emprendimiento, dispuso en el **Artículo 6** que el Gobierno Nacional podrá establecer el tiempo y la forma de la convocatoria y las reuniones ordinarias del máximo órgano social de las personas jurídicas, incluidas las reuniones por derecho propio para **2021** y las disposiciones necesarias para las reuniones pendientes del ejercicio **2020**.

Pues bien, bajo el entendido que el Gobierno Nacional debe promover la certeza de los asociados, administradores, revisores fiscales y terceros en general sobre las formas y fechas máximas en las que se traten los asuntos propios de las reuniones ordinarias de las personas jurídicas domiciliadas en Colombia y en cumplimiento del **Artículo 6 de la Ley 20269**, el Gobierno Nacional expidió el **Decreto 176 del 23 de febrero de 2021**, en el cual dispuso estas importantes reglas:

1. Las asambleas o juntas de socios ordinarias, correspondientes al cierre del ejercicio contable de 2019 que aún se encuentren pendientes de realizar, se deberán llevar a cabo a más tardar el 31 de marzo de 2021.
2. Las reuniones ordinarias del máximo órgano social correspondientes al ejercicio de 2020, incluidas las reuniones por derecho propio, se deberán llevar a cabo dentro de las fechas y conforme a las reglas previstas en el **Artículo 422** del Código de Comercio.
3. En una misma reunión del máximo órgano social se pueden agotar los temarios relacionados con los cierres del ejercicio contable de 2019 y 2020. En todo caso, en desarrollo de la reunión se deberán agotar primero los asuntos relacionados

con el ejercicio de 2019 y luego los del ejercicio 2020.

4. Cada sociedad podrá escoger si la reunión ordinaria del máximo órgano social será presencial, no presencial o mixta.
5. La sociedad será responsable de que se cumplan las disposiciones sanitarias aplicables en el evento que se realice una reunión presencial y lo será, a su vez, del desarrollo de la reunión para las que se realicen bajo la modalidad no presencial o mixta.
6. Cada asociado será responsable de contar con los medios necesarios para participar en la respectiva reunión no presencial o mixta.
7. Los administradores de la sociedad deberán poner a disposición de los asociados la información que la ley exige para el ejercicio del derecho de inspección y podrán disponer que se ejerza mediante el uso de repositorios de información digital u otros instrumentos tecnológicos que salvaguarden la reserva de la información.
8. Las reglas del **Decreto 176** aplican a las propiedades horizontales, PERO para efectos del quórum necesario para celebrar las asambleas no presenciales, contempladas en el **Artículo 42 y 43 de la Ley 675 de 2001**, se debe tener presente lo mencionado en los **Artículos 44, 45 y 46** de la **Ley 675 de 2001** y el **Artículo 2.2.1.16.1** del **Decreto 1074** de 2015.

No está por demás recordar que en los términos del **Artículo 182** del Código de Comercio, en la convocatoria para reuniones extraordinarias se especificarán los asuntos sobre los que se deliberará y decidirá y que en las reuniones ordinarias, la asamblea podrá ocuparse de temas no indicados en la convocatoria, a propuesta de los directores o de cualquier asociado. Por último, es importante tener presente que el máximo órgano social debe ser convocado cuando lo solicite un número de asociados representantes del 10% o más del capital social.



Somos Russell Bedford GCT, un grupo de firmas especialistas en la prestación de servicios de revisoría fiscal, auditoría, consultoría contable, tributaria, legal y financiera, con más de 30 años de experiencia enfocados al acompañamiento integral de compañías.

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

SERVICIOS LEGALES

- Planeación Constitución de sociedades.
- Reformas estatutarias.
- Planeaciones patrimoniales y sucesorales.
- Transformación, fusión y escisión de sociedades.
- Implementación del programa de Ética Empresarial.
- Due diligence o debida diligencia.
- Liquidación de sociedades.
- Acompañamiento en gobierno corporativo.
- Vehículos de inversión nacionales y extranjeros.
- Asesoría integral para entidades sin ánimo de lucro – ESAL.
- Asesoría permanente en materias laborales, corporativas y comerciales.
- Asesoría en materia marcaria.
- Asesoría en materia cambiaria y aduanera.
- Asesoría en competencia desleal y prácticas restrictivas.
- Consultoría en sistemas de protección de datos personales.
- Elaboración, auditoría y terminación de contratos laborales y comerciales.
- Elaboración y auditoría del reglamento interno de trabajo.
- Acompañamiento en procesos disciplinarios.
- Asesoría de obligaciones tributarias y de seguridad social ante la UGPP.
- Auditoría de cumplimiento de requisitos legales laborales.

AUDITORÍA Y REVISORÍA FISCAL

- Revisoría fiscal.
- Auditoría financiera.
- Auditoría parafiscales – UGPP.
- Auditoría estratégica de la gestión del talento humano.
- Auditoría de control interno – procesos específicos.
- Diseño e implementación del sistema SAGRILAFT.
- Implementación NICC 1 para pequeñas firmas y personas naturales.
- Preparación para visita de la Junta Central de Contadores.
- Auditoría tributaria.
- Levantamiento y valoración de matriz de riesgos.
- Valoración de madurez digital y seguridad de la información.
- Dictámenes periciales.
- Auditoría forense.

CONSULTORÍA TRIBUTARIA

- Planeación estratégica tributaria.
- Consultoría tributaria especializada.
- Acompañamiento tributario especializado (externo o inhouse).
- Acompañamiento tributario para iniciar negocios en el país.
- Asesoría para la expansión internacional y operaciones con el exterior.
- Precios de transferencia.
- Auditoría de impuestos y aspectos legales.
- Asesoría en declaración de renta – naturales y jurídicas.
- Preparación y trámite de devoluciones.
- Elaboración y revisión de información exógena.
- Asesoría para entidades del régimen tributario especial.
- Vía gubernativa y litigios tributarios.

BANCA DE INVERSIÓN

- Outsourcing gerencia financiera.
- Diagnóstico y planeación financiera.
- Valoración de empresas e intangibles.
- Evaluación financiera de proyectos.
- Apalancamiento financiero / endeudamiento.
- Adquisiciones y enajenaciones.

CONTABILIDAD - BPO

- Servicios contables (Outsourcing / Inhouse).
- BPO - Outsourcing de impuestos.
- BPO - Outsourcing de nómina.
- Consultoría NIIF – IFRS.
- BPO - Outsourcing de tesorería y facturación.
- BPO - Acompañamiento en implementación de facturación electrónica.

Russell Bedford GCT

Medellín

PBX: +57 (4) 444 88 83

+57 318 692 5681

info@russellbedfordgct.com

www.russellbedfordgct.com

Carrera 48 No. 20 - 114

Centro Empresarial Ciudad del Río
Oficina 932 Torre 2



Russell Bedford RBG | Bogotá

Russell Bedford MCA | Cali

Russell Bedford DSA | Cartagena

Russell Bedford DSA | Barranquilla

¿UN PENSIONADO TIENE DERECHO AL RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS?

Por: **Margarita Cardona Jaramillo**,
Abogada de Fenalco Antioquia

Mediante concepto **Radicado 202042302145262 del 12 de enero de 2021**, el Ministerio de Salud se pronunció sobre la viabilidad o no del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por incapacidad de origen común de un trabajador que ostenta la calidad de pensionado.

Señala el Ministerio que la incapacidad tiene como objeto cubrir a los afiliados al Sistema General de Seguridad Social – SGSSS-, frente a las contingencias que afecten su salud y capacidad económica, así lo ha expresado la Corte Constitucional, en **Sentencia T-333 de 2013**, al indicar:

“(…)

4.1. El subsidio por incapacidad laboral hace parte del esquema de prestaciones económicas que el legislador diseñó con el objeto de cubrir a los afiliados al Sistema General de Seguridad Social Integral frente a las contingencias que menoscaban su salud y su capacidad económica. En concreto, el subsidio cumple el propósito de sustituir el salario cuando el trabajador debe ausentarse del lugar en el que cumple sus actividades laborales, tras sufrir una enfermedad o un accidente que le impide desempeñar temporalmente su profesión u oficio.



INFORMACIÓN LABORAL 2021

(...)"

El pensionado al que se alude la solicitud de concepto se encuentra inmerso en una relación laboral, razón por la que cotiza al SGSSS en calidad de dependiente, por los recursos percibidos de esa relación laboral, razón por la que, debe precisarse que en virtud de dicha cotización y con fundamento en lo previsto en el **Artículo 62 de la Ley 100 de 1993**, tendrá derecho al pago de las prestaciones económicas como lo son: La incapacidad y licencias de maternidad o paternidad.

Sobre el particular, vale la pena citar el pronunciamiento de la Subdirección de Costos y Tarifas del Aseguramiento en Salud del Ministerio de Salud, en oficio 201734200305113 del 12 de diciembre del 2017, en donde entre otras, indicó:

"(...)

No existe norma que prohíba a los pensionados generar ingresos adicionales; por el contrario, está reglamentado el deber de cotizar sobre estos al SGSSS, cuando a ello estén obligados (según el monto). Es del caso decir que incluso existe regulación aplicable a las cotizaciones que deben efectuar al régimen contributivo del SGSSS, los pensionados de un régimen de excepción cuando perciban ingresos adicionales sobre los que estén obligados (según el monto), eventos en los que las cotizaciones deben consignarse al FOSYGA – hoy a la Administradora de los Recursos del sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, las prestaciones asistenciales son garantizadas por su prestador natural (del régimen de excepción) y las prestaciones económicas son

reconocidas y pagadas por el SGSSS (**Decreto 1703 de 2002, Artículo 14, Decreto Nacional 057 de 2015 y Decreto 780 de 2016, artículo 2.1.13.5**).

En conclusión, según la Ley, un pensionado puede percibir ingresos adicionales sobre los cuales, estando obligado, debe hacer aportes al SGSSS. Y nada se opone a que goce de su derecho a percibir las prestaciones económicas que el régimen contributivo reconoce y paga a sus afiliados cotizantes, pues justamente es así como el Estado le garantiza la contingencia económica que surge ante su incapacidad para percibir ese ingreso adicional, que se ve menoscabado ante tal condición y que de hecho, complementa su sustento.

(...)"

Así mismo, la **Subdirección de Riesgos Laborales** de esta entidad ministerial, con oficio **201831400001303** del 4 de enero de 2018, señaló:

"(...)

La incapacidad por enfermedad general se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

(...)

No obstante lo anterior, en la medida que se trate de pensionados que se reincorporen a la actividad laboral como

trabajadores dependientes o independientes, y en virtud de ello y en cumplimiento de lo dispuesto en el **Artículo 52 y el Parágrafo del Artículo 65 del Decreto 806 de 1998 compilados en los Artículos 2.2.1.1.2.1 y 2.2.1.1.2.6 del Decreto 780 de 2016**, coticen al Sistema de Salud sobre los ingresos provenientes de dichas actividades, en tales casos, en concepto de esta Subdirección, en su condición de cotizantes activos habrá lugar al reconocimiento de la prestación económica por incapacidad temporal sobre los ingresos adicionales sobre los que cotizan, distintos de la mesada pensional.

(...)"

Conforme con lo expuesto y una vez aclarado que cuando un pensionado se encuentra laborando y a su vez, es objeto del otorgamiento de una incapacidad, este tiene derecho al reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la misma. Vale la pena precisar, que no se considera procedente que se realice ningún tipo de devolución y/o reintegro por parte del trabajador de la prestación económica recibida, siempre que se haya cotizado en los términos previstos en el Artículo 2.1.13.46 del Decreto 780 de 2016.



PRESUPUESTOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA: REINTEGRO DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA

Por: **Margarita Cardona Jaramillo**,
Abogada de Fenalco Antioquia

En **Sentencia T-524** del **15/12/2020**, con ponencia del Magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo, la Corte Constitucional en Sala de Revisión, recordó los presupuestos que se deben cumplir por parte del accionante para que la tutela sea procedente como medio judicial para obtener el reintegro laboral de la persona afectada por el deterioro en su estado de salud.

En el caso bajo estudio, el accionante presentó una Acción de Tutela en 2016 con el propósito de que su derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros invocados, fuese amparado, tras considerarlo vulnerado por parte de su empleador, ya que dio por terminado unilateralmente su contrato de trabajo a término indefinido.

Acorde con las pruebas recaudadas en sede de revisión de tutela, la Corte Constitucional logró determinar que: **i)** el 26 de agosto de 2019 el accionante de tutela, presentó una demanda ordinaria laboral en contra de la compañía accionada, la cual está debidamente admitida mediante el auto fijado en estado el 21 de julio de 2020 y, **ii)** como última actuación, el 19 de agosto de 2020, se recibió del otrora empleador, la contestación de la demanda. De manera que, el proceso ordinario se encuentra actualmente en curso. Adicionalmente, en los hechos de la demanda ordinaria

en comento, el demandante expone su situación de salud, sobre el reintegro como producto del fallo de tutela proferido en 2016, del presunto acoso laboral por la ausencia de asignación de funciones y otras circunstancias, así como del proceso disciplinario adelantado por el entonces empleador en su contra y la consecuente terminación del contrato de trabajo en 2019; y con fundamento en ello, pide, entre otras cosas, que “se declare que la terminación del contrato fue de manera unilateral, injusta e ilegal, cuando se encontraba en tratamiento médico por enfermedad de origen laboral y otras que se encuentran en estudio, sin permiso de la autoridad competente”.

Al ser revisado por la Corte Constitucional el fallo de tutela de 2016, señala la Sala de Revisión que uno de los argumentos de defensa del entonces empleador, hoy demandado por la vía ordinaria laboral, radica en afirmar que el fallo de tutela de 2016, amparó los derechos del tutelante de manera transitoria y que habida cuenta que este no acudió a la jurisdicción ordinaria en el término concedido para ello, 4 meses después de concedido el amparo vía tutela, a la fecha no existía restricción alguna para terminar su contrato de trabajo, porque los efectos de dicho reintegro cesaron hace más de dos años. Para la Sala de Revisión de la Corte no es de recibo dicho razonamiento, ya que el amparo transitorio

INFORMACIÓN LABORAL 2021

en la acción de tutela opera como una herramienta jurídica que tiene el juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable y bajo ese entendido, en muchos de los casos no resuelve de manera definitiva el problema jurídico central del litigio. En este orden de ideas, el empleador no puede dar por sentado que el juez de tutela con el fallo de amparo transitorio está autorizando el despido de una persona de especial protección, sin el cumplimiento previo de los requisitos legales y constitucionales para ello.

Para la Alta Corporación, el amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable no puede confundirse con el deber legal y constitucional que le asiste al empleador en este caso en particular de obtener previamente el permiso de la autoridad del trabajo, cuando su trabajador se encuentre en las circunstancias que dan lugar a la estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional señala que el proceso ordinario laboral constituye el medio idóneo, pero carece de eficacia para la protección urgente de los derechos fundamentales del actor. Esto no significa que el juez laboral pierda competencia, sino que, en materia de garantía oportuna de derechos fundamentales, corresponde al juez de tutela analizar desde el punto de vista constitucional la medida que resulte más efectiva para proteger los derechos fundamentales del accionante, mientras se resuelve el proceso ordinario. Por tanto, cualquier decisión que se llegue a tomar por la Sala de Revisión frente al fallo de tutela de 2016, será de carácter transitorio, principalmente atendiendo a la posible afectación de la estabilidad laboral reforzada por la desvinculación del accionante, sin que mediara presuntamente autorización por parte de la oficina de trabajo.

Reitera la Corte que la estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas, tal es el caso de las mujeres gestantes o en período de lactancia, los trabajadores aforados, las personas que se encuentran en una situación de discapacidad física, sensorial o psíquica por la debilidad manifiesta en que se encuentran y madres cabeza de familia. Dicha estabilidad se materializa en la

obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.

Este derecho tiene estrecha relación con los Artículos 13 y 47 de la Constitución Nacional. De manera similar, el Artículo 53 ibídem prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el Artículo 54 Superior establece que es una obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre este y los tratados de derecho internacional público, suscritos por el Estado colombiano sobre la materia.

Nuestro ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en situación de discapacidad es procedente solo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

A propósito de ello, el **Artículo 26** de la **Ley 361** de **1997** determina: **(i)** la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna discapacidad física, sensorial o psíquica por razón de esa misma discapacidad, sin autorización del Ministerio del Trabajo y **(ii)** que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización de carácter sancionatorio equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el Artículo 26, la Corte en la **Sentencia C-531 de 2000** estudió una demanda de constitucionalidad formulada en contra de algunos de sus apartes, por considerar que estos violan el preámbulo



INFORMACIÓN LABORAL 2021

y los Artículos 1, 2, 13, 16, 25, 47, 53, 54, 95 y 333 de la Constitución Política. Al respecto, la Corte Constitucional consideró que aquella no contradice el ordenamiento superior, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma “bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y solo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”.

La misma Corporación, en la **Sentencia T-018 de 2013**, expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: **(i)** que el despido sea absolutamente ineficaz, **(ii)** que en el evento de haberse presentado este, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y que, **(iii)** sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral con discapacidad, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. De igual forma, **(iv)** se deben cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

De otra parte, la Corte de manera uniforme, **Sentencias 1040 de 2001, T-256 de 2003, T-1183 de 2004, T-830 de 2008, entre otras**, sostiene que la protección prevista en el **Artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud o de una limitación física, sin importar si esta tiene el carácter de accidente, enfermedad laboral o enfermedad común o si es de carácter transitorio o permanente, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

En relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona

para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la **Ley 361 de 1997**, en **Sentencia C-824 de 2011**. Postura replicada en la **Sentencia T-271 de 2012**.

Así las cosas, la **tutela es procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos:**

- i)** Que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de **debilidad manifiesta**.
- ii)** Que el empleador tenga conocimiento de la situación
- iii)** Que el despido tenga lugar sin la autorización de la oficina del trabajo.
- iv)** El empleador no logre desvirtuar la presunción del despido discriminatorio, nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

De tal forma que, si se encuentran acreditados todos los presupuestos mencionados, el juez de tutela que conozca del asunto tiene el deber principal de reconocer a favor del trabajador:

- i)** La ineficacia de la terminación o del despido laboral
- ii)** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación.
- iii)** El pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.
- iv)** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (Artículo 54, C.P.)
- v)** El derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: DERECHO A ESTABILIDAD LABORAL POR MATERNIDAD VS CONTRATO DE TRANSACCIÓN

Por: **Margarita Cardona Jaramillo**,
Abogada de Fenalco Antioquia

Mediante **Sentencia T-438 del 08/10/2020** con ponencia de la **Magistrada Diana Fajardo Rivera**, la Corte Constitucional se pronunció sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y la viabilidad de que este sea objeto de transacción entre el empleador y el trabajador.

La accionante en tutela perteneciente a la comunidad indígena Páez del departamento del Cauca, laboró como empleada interna de servicios domésticos en la casa de la Accionada, desde el 30 de marzo de 2019. En agosto del mismo año, la tutelante comunicó a su empleadora el estado de embarazo, quien la remitió a un médico particular el cual confirmó la condición de gravidez.

Tres días después, el 16 de agosto de 2019, la hoy accionante y la accionada suscribieron un documento denominado “Paz y salvo laboral” con el asunto de “terminación de contrato”. En dicho documento se indicó que la actora certificaba que había laborado para la accionada y que durante ese período la demandada había cumplido con sus obligaciones laborales, por lo cual, se declaraba que quedaban a paz y salvo de todo concepto laboral. Además, se afirmó que *“la razón de la terminación del contrato durante el período laborado fue porque el empleado lo manifestó y fue voluntario. Se aclara que recibe de conformidad y a plena satisfacción el valor correspondiente a las acreencias laborales a que tiene derecho”*.

El 13 septiembre de 2019, la accionante presentó una Acción de Tutela al estimar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, salud, dignidad humana, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada por maternidad, al terminar el contrato de trabajo sin contar con la autorización previa del inspector de trabajo, a pesar de conocer que se encontraba en estado de embarazo. Por lo anterior, solicitó que se ordenara: **(i)** el reintegro laboral; **(ii)** el pago de la indemnización del Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y **(iii)** la afiliación a seguridad social y pago de la licencia de maternidad.

En primera y segunda instancia los jueces de conocimiento le negaron el amparo solicitado al estimar que **(i)** las controversias suscitadas en virtud de una relación de trabajo deben ser resueltas en la Jurisdicción Ordinaria Laboral y el juez constitucional solo podría estudiarlas ante una situación de perjuicio irremediable “y/o afectación al mínimo vital”. **(ii)** No se probó la afectación al mínimo vital de la actora. **(iii)** La accionante estaba vinculada al régimen contributivo. Y **(iv)** el paz y salvo aportado por la accionada evidenció que la demandante no fue despedida sino que renunció y no se comprobó que la renuncia hubiera sido consecuencia de alguna coacción o vicio en el consentimiento. Por tanto, se afirma que el hecho de la renuncia desnaturalizó “la posibilidad de un reintegro”.



En junio 2020, la Corte Constitucional vía revisión asume el conocimiento del fallo de tutela y de acuerdo con los hechos y pruebas descritas, se plantea el siguiente problema jurídico: ¿un empleador que alega que su ex trabajadora renunció voluntariamente y que firmó con esta un paz y salvo laboral sobre la terminación del contrato, vulnera sus derechos fundamentales al trabajo, salud, dignidad humana, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada por maternidad, al terminar el contrato de trabajo sin contar con la autorización previa del inspector de trabajo, a pesar de conocer que se encontraba en estado de embarazo y que pertenece a una comunidad indígena?

Señala la Alta Corporación que para los efectos del caso de la Accionante, es oportuno indicar que la expresión de una renuncia no tiene formalidad alguna en las previsiones del C.S.T. y por ende, esta puede ser verbal o escrita, motivada o no. Cuando el contrato de trabajo termina en el contexto de una renuncia y se presenta una acción de tutela sobre la protección del fuero de maternidad, el juez constitucional puede identificar alguno de los siguientes dos escenarios: **(i)** que la accionante no haya debatido o cuestionado la voluntariedad o veracidad de la renuncia, ya sea de forma directa o indirecta, según lo que se afirme en todas las intervenciones que la actora presente durante el trámite de tutela. o **(ii)** que, por el contrario, la accionante, de alguna manera y en algún momento durante el proceso de tutela, sí haya debatido o cuestionado la voluntariedad o veracidad de la renuncia.

Así las cosas, frente al **PRIMER ESCENARIO**, en la **Sentencia T-715 de 2013** se recordó que el fuero de maternidad aplica solo para casos en los cuales el empleador despide a su trabajadora. Por tanto, el hecho de que un accionante no cuestione o niegue el acto de la renuncia, permite ratificar que no se trató de un caso de despido. Esto indica que ante una renuncia voluntaria, libre, espontánea y unilateral no cuestionada no aplica la estabilidad laboral reforzada por maternidad, debido a que esta protección es para los casos de despido. En efecto, el acto de la renuncia voluntaria por sí mismo no implica una afectación de los derechos de la mujer en estado de embarazo, pues puede tener, entre otras cosas, el propósito de mejorar las condiciones de quien renuncia, tal y como se indicó en la Sentencia T-990 de 2010, o, en todo caso, ser la manifestación

unilateral de la trabajadora de no querer seguir prestando un servicio para el cual fue contratada, ante lo cual, como es lógico, no puede ser obligada a laborar.

La **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia** también ha considerado que en los casos en que no se discute ni se cuestiona el hecho de la renuncia o que esta ha sido expresamente reconocida por la parte accionante, se debe entender que “surte todos sus efectos independientemente de su estado materno, en el entendido que las disposiciones en comento no consagran prohibición alguna para la empleada, sino que establecen, para el empleador, la imposibilidad de despedirla”.

En el **SEGUNDO ESCENARIO**, relativo a que la accionante cuestiona la renuncia, en la **Sentencia SU-070 de 2013** se afirmó que hay casos en los que el juez de tutela podría inferir que no existió voluntad de renunciar y, por ende, sería pertinente ordenar el reintegro, y el pago de lo dejado de percibir. En dicha oportunidad, la situación consistió en que la actora alegó que la renuncia aportada había sido elaborada por la empresa, pues le había hecho firmar una hoja en blanco. La Sala Plena consideró que “atendiendo a que la accionante se encontraba en estado de gravidez y que en el escrito de tutela, además de manifestar bajo la gravedad del juramento que nunca había presentado una carta de renuncia, reclamó los derechos laborales derivados del embarazo, se puede inferir que no existía ninguna voluntad de retiro. Adicionalmente, el empleador no aportó elementos probatorios que permitan inferir que hubo tal renuncia voluntaria”.

En este caso en particular es importante verificar los **lineamientos del fuero de maternidad en el contexto de una terminación de mutuo acuerdo**. Al respecto, el **literal c del Artículo 61 del C.S.T.** establece que el mutuo consentimiento es una de las formas en que se puede terminar el contrato de trabajo. El Artículo 15 del mencionado código prevé que es válida la transacción en los “asuntos del trabajo”, y uno de los asuntos del trabajo puede ser, precisamente, la terminación de mutuo consentimiento. La transacción es descrita por el **Artículo 2469 del Código Civil** como un acuerdo “en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.”

INFORMACIÓN LABORAL 2021

Una de las características principales de un mutuo acuerdo o una transacción es que no requiere del aval de una autoridad competente. En palabras de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia *“basta que esa manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consistente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales.”*

La Sala Laboral ha explicado que la autonomía de la voluntad de las partes, como una característica propia de toda relación contractual, se encuentra limitada, en el caso de las relaciones laborales, por los principios que propenden por la garantía del derecho del trabajo y de la seguridad social. De igual forma, ha dicho que *“la autonomía de la voluntad de las partes de un contrato de trabajo y su poder de disposición no son absolutos, sino que están expresamente limitados”*.

Así las cosas, de conformidad con lo previsto en los **Artículos 13, 14 y 15 del C.S.T. y el Artículo 53 de la Constitución**, una transacción laboral puede tornarse ineficaz cuando el acuerdo de voluntades: **(i)** desconoce derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores, y/o **(ii)** está afectado por un vicio en el consentimiento que lo invalida (error, fuerza o dolo, o que tiene objeto ilícito).

En este sentido, es relevante precisar que la Sala Laboral de la **Corte Suprema de Justicia ha identificado que los siguientes seis derechos son ciertos e indiscutibles: (1)** Las acreencias laborales, tales como salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios, y vacaciones. **(2)** Las cotizaciones causadas a seguridad social en casos de pensión de vejez. **(3)** Derechos pensionales causados derivados de una convención. **(4)** La indexación de la primera mesada pensional. **(5)** La pensión de sobrevivientes. Y **(6)** El bono pensional. De igual forma, ha considerado que los **tres derechos que se enuncian a continuación son inciertos y discutibles: (1)** Las primas extralegales de vacaciones y antigüedad que no tienen connotación salarial ni se tienen en cuenta para la liquidación de prestaciones. **(2)** La bonificación conciliatoria y **(3)** Las mesadas pensionales futuras. No obstante, esta Alta Corporación no ha emitido un pronunciamiento en el que se diga si la estabilidad laboral reforzada por maternidad se considera un derecho cierto e indiscutible o no. Esto es importante destacarlo en razón a que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia es un referente clave en la

definición y alcance de lo que se entiende por derechos ciertos e indiscutibles.

En la **jurisprudencia constitucional se han reconocido como derechos ciertos e indiscutibles** el derecho a la seguridad social, a la pensión, a las cesantías, y al valor de la primera pesada pensional. De igual forma, en el caso particular de la **estabilidad laboral reforzada por maternidad** esta Corte también ha entendido que se trata de un derecho cierto e indiscutible que, por ende, en los términos del Artículo 15 del C.S.T., no puede ser sometido a transacción para la terminación del contrato. Por tanto, en caso de pactarse una terminación de mutuo acuerdo que involucre la estabilidad laboral por maternidad, el mencionado acuerdo se entenderá ineficaz. La línea jurisprudencial que es precedente directo sobre el tema se compone de cuatro sentencias: T-184/12; T-662/12; T-008/13 y T-395/18, que tienen en común la reclamación del fuero de maternidad en el contexto de la finalización de la relación laboral mediante transacción, y la ineficacia de dicho acuerdo al versar sobre un derecho cierto e indiscutible.

Sin embargo, lo anterior no implica que las partes no puedan por ningún motivo poner fin al contrato de trabajo durante el amparo del fuero de maternidad. Si la trabajadora es quien desea terminar la relación laboral puede hacer uso de la renuncia voluntaria. Si el empleador es el que pretende finalizar el contrato de trabajo puede solicitar la autorización previa al inspector del trabajo con fundamento en una de las justas causas de terminación previstas en el **Artículo 62 del C.S.T.**

En consecuencia, la Sala de Revisión de la Corte Constitucional considera pertinente reiterar que el derecho a la **estabilidad laboral reforzada por maternidad es de carácter cierto e indiscutible y, por tanto, no puede ser objeto de mutuo acuerdo o transacción entre las partes al momento de la finalización del contrato**. De tal forma, si la intención de las partes con el mencionado documento era plasmar que en razón a la terminación voluntaria (que se reconoció y validó con las firmas de ambas), se dejaba a paz y salvo al empleador frente a las obligaciones laborales derivadas de la estabilidad laboral reforzada, lo cierto es que tal acuerdo sobre la terminación es ineficaz, pues versó sobre un derecho cierto e indiscutible como es el fuero de maternidad.

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN PARA MARZO - ABRIL 2021

Por: **Verónica Carvajal Cano**,
Abogada de Fenalco Antioquia



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

a) Grandes Contribuyentes.

Conforme a lo previsto en el Decreto **1680** de **2020**, las personas naturales, jurídicas o asimiladas, los contribuyentes del Régimen Tributario Especial y demás entidades calificadas como "Grandes Contribuyentes" por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, deberán presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta y complementarios por el año gravable **2020** y cancelar el valor total del impuesto en tres cuotas; la segunda cuota deberá pagarse a más tardar en las siguientes fechas, según el NIT del declarante, sin tener en cuenta el dígito de verificación:

DECLARACIÓN Y PAGO SEGUNDA CUOTA	
Si el último dígito es:	Hasta el día:
1	12 de abril de 2021
2	13 de abril de 2021
3	14 de abril de 2021
4	15 de abril de 2021
5	16 de abril de 2021
6	19 de abril de 2021
7	20 de abril de 2021
8	21 de abril de 2021
9	22 de abril de 2021
0	23 de abril de 2021

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN PARA MARZO - ABRIL 2021



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 complementarios y cancelar en dos cuotas iguales el valor a pagar por concepto del Impuesto sobre la Renta y complementarios; la primera cuota deberá pagarse en las fechas que se indican a continuación, atendiendo los dos **(2)** últimos dígitos del NIT del declarante, sin tener en cuenta el dígito de verificación:

DECLARACIÓN Y PAGO PRIMERA CUOTA	
Si el último dígito es:	Hasta el día:
01- 05	12 de abril de 2021
06- 10	13 de abril de 2021
11- 15	14 de abril de 2021
16- 20	15 de abril de 2021
21- 25	16 de abril de 2021
26- 30	19 de abril de 2021
31- 35	20 de abril de 2021
36- 40	21 de abril de 2021
41- 45	22 de abril de 2021
46- 50	23 de abril de 2021
51- 55	26 de abril de 2021
56- 60	27 de abril de 2021
61- 65	28 de abril de 2021
66- 70	29 de abril de 2021
71- 75	30 de abril de 2021
76- 80	3 de mayo de 2021
81- 85	4 de mayo de 2021
86- 90	5 de mayo de 2021
91- 95	6 de mayo de 2021
96- 00	7 de mayo de 2021

Las entidades cooperativas del Régimen Tributario Especial deberán presentar y pagar la declaración del Impuesto sobre la Renta y complementarios por el año gravable **2020**, dentro de los plazos señalados para las personas jurídicas. Las entidades cooperativas de integración del Régimen Tributario Especial podrán presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta y complementarios por el año gravable **2020**, hasta el **19** de mayo de **2021**.

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN PARA MARZO - ABRIL 2021

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, a treinta y uno (31) de diciembre del año gravable 2020, sean iguales o superiores a noventa y dos mil (92.000) UVT, (\$ 3.275.844.000), 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, y realizar el pago de manera bimestral, de acuerdo con el último dígito del NIT del responsable, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Si el último dígito es:	Bimestre Enero - Febrero 2021
1	9 de marzo de 2021
2	10 de marzo de 2021
3	11 de marzo de 2021
4	12 de marzo de 2021
5	15 de marzo de 2021
6	16 de marzo de 2021
7	17 de marzo de 2021
8	18 de marzo de 2021
9	19 de marzo de 2021
0	23 de marzo de 2021



“El responsable no está obligado a presentar la declaración del Impuesto sobre las Ventas, IVA, en los períodos en los cuales no haya 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”.

En el evento en que el responsable cambie de período gravable del Impuesto sobre las Ventas (bimestral - cuatrimestral) deberá señalar el nuevo período gravable en la casilla **24** de la primera declaración de IVA del correspondiente año, el cual operará a partir de la fecha de presentación de dicha declaración. El cambio de período gravable deberá estar soportado con la certificación de contador público o revisor fiscal en la que conste el aumento o disminución de los ingresos brutos del año gravable anterior, la cual deberá ponerse a disposición de la autoridad tributaria en el momento en que así lo requiera.

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN PARA MARZO - ABRIL 2021

3. DECLARACIÓN DE RETENCIÓN EN LA FUENTE

Los agentes de retención del Impuesto sobre la Renta y complementarios y/o Impuesto de Timbre, y/o Impuesto sobre las Ventas, IVA, y/o contribución por laudos arbitrales, así como los autorretenedores del Impuesto sobre la Renta y complementarios; deberán declarar y pagar las retenciones efectuadas en cada mes, en las fechas que se indican a continuación, en consideración al último número del NIT que conste en el Registro Único Tributario, RUT, sin tener en cuenta el dígito de verificación:

Último dígito:	Febrero de 2021, hasta:	Marzo de 2021, hasta:
1	9 de marzo de 2021	12 de abril de 2021
2	10 de marzo de 2021	13 de abril de 2021
3	11 de marzo de 2021	14 de abril de 2021
4	12 de marzo de 2021	15 de abril de 2021
5	15 de marzo de 2021	16 de abril de 2021
6	16 de marzo de 2021	19 de abril de 2021
7	17 de marzo de 2021	20 de abril de 2021
8	18 de marzo de 2021	21 de abril de 2021
9	19 de marzo de 2021	22 de abril de 2021
0	23 de marzo de 2021	23 de abril de 2021

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.

Las declaraciones de retención en la fuente que se hayan presentado sin pago total antes del vencimiento del plazo para declarar, producirán efectos legales, siempre y cuando el pago total de la retención se efectúe o se haya efectuado a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes contados a partir de la fecha del vencimiento del plazo para declarar.

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 retención.

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN PARA MARZO - ABRIL 2021

4. PLAZOS PARA EXPEDIR CERTIFICADOS

Los agentes retenedores del Impuesto sobre la Renta y complementarios y los retenedores del Gravamen a los Movimientos Financieros, GMF, deberán expedir a más tardar el treinta y uno (31) de marzo de 2021, los siguientes certificados por el año gravable 2020:

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.

Cuando se trate de autorretenedores, el certificado deberá contener la constancia expresa sobre la fecha de la declaración y pago de la retención respectiva.

5. ANTICIPO BIMESTRAL DEL RÉGIMEN SIMPLE DE TRIBUTACIÓN, SIMPLE

Los contribuyentes del Régimen Simple de Tributación deben pagar cada bimestre el anticipo a título de este régimen por el año gravable **2021**, mediante el recibo de pago electrónico del SIMPLE que prescriba la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, el cual se debe presentar incluso cuando no haya saldo a pagar por este concepto y a través de las redes electrónicas y entidades financieras que determine el Gobierno Nacional, en las siguientes fechas, según el último dígito del NIT, sin tener en cuenta el dígito de verificación:

Si el último dígito es:	Bimestre Enero - Febrero 2021
1	12 de abril de 2021
2	13 de abril de 2021
3	14 de abril de 2021
4	15 de abril de 2021
5	16 de abril de 2021
6	19 de abril de 2021
7	20 de abril de 2021
8	21 de abril de 2021
9	22 de abril de 2021
0	23 de abril de 2021

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN PARA MARZO - ABRIL 2021

6. 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 de 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°

7. DOTACIÓN DE VESTIDO Y CALZADO DE LABOR

El **30** de abril de **2021**, el empleador que habitualmente ocupe uno **(1)** o más trabajadores, deberá suministrar de 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, 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.

Asesoría Jurídica

Nuestros abogados expertos de **Fenalco Antioquia**, brindan Asesoría Jurídica con precisión y calidad a los empresarios, entregando seguridad jurídica, respuestas y soluciones a los retos legales de las empresas en tiempos actuales.

Proveemos apoyo empresarial en:

- Registro de marcas, Habeas Data, Derecho de Consumidor
- Derecho Laboral, Reglamentos internos de trabajo
- Derecho Tributario
- Conciliación y arbitramento
- Recuperación de Cartera
- Consulte los formatos legales en nuestro portal web:
fenalcoantioquia.com/beneficios-servicios/expertos-juridicos/

▶ **iConfíe en nuestros expertos!**

📞 310 587 26 12

(4) 444 64 44 extensiones 4130 y 4174

pjuridica@fenalcoantioquia.com





**Fenalco Antioquia
sede Administrativa:**

Calle 50 # 42 - 54,
Centro de Medellín
(4) 444 64 44 - (4) 444 04 08

**Fenalco Antioquia
sede El Poblado:**

Carrera 43 B # 16 - 95, piso 3,
Barrio Manila, Medellín
(4) 444 64 44 - (4) 444 04 08

Regional Oriente:

Calle 42 # 56 - 39
Savanna Plaza Centro Empresarial y de
Servicios, oficina 215, Rionegro
(4) 444 64 44 ext. 7061

Regional Urabá:

Diagonal 100 # 105 A - 53, Centro Empresarial
Trinity, oficina 203, Apartadó
(4) 828 40 04 - (4) 828 08 83

www.fenalcoantioquia.com

