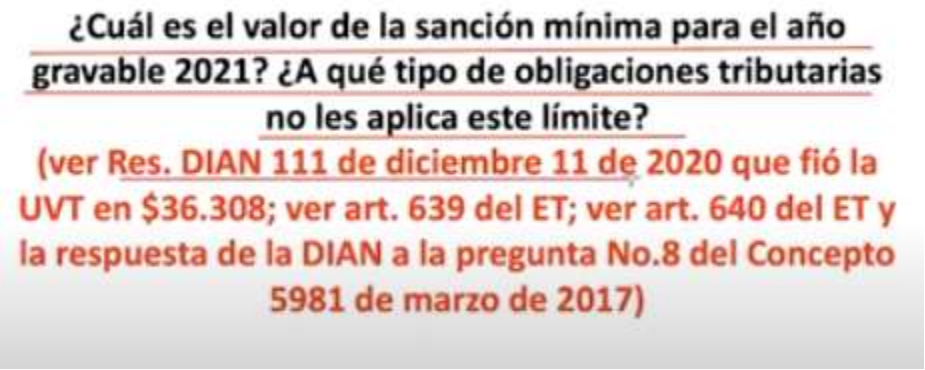
TIPS RECORDATORIOS TRIBUTARIOS

Febrero 7 de 2021

La idea central de este documento es facilitar el entendimiento de normas expedidas y recordar algunos tópicos que consideramos de importancia:

VALOR DE LA SANCIÓN MÍNIMA PARA EL AÑO GRAVABLE 2021



SANCIÓN POR OMITIR LA OBLIGACIÓN DE TENER REVISOR FISCAL

El parágrafo 2 del artículo 13 de la Ley 43 de la Ley de 1990 establece la obligatoriedad de tener revisor fiscal para: “Las sociedades comerciales, de cualquier naturaleza, cuyos activos brutos al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior o excedan el equivalente de **cinco mil salarios mínimos** y/o cuyos ingresos brutos durante el año inmediatamente anterior sean o excedan al equivalente a **tres mil salarios mínimos**.”

Así pues, teniendo en cuenta que el salario mínimo mensual legal vigente –smmlv– para 2020 fue de $877.803, las sociedades que al 31 de diciembre de 2020 excedieron o igualaron los siguientes montos deberán tener revisor fiscal:

Rubro	Cálculo	Monto
Activos brutos	5.000 x $877.803	$4.389.015.000
Ingresos brutos	3.000 x $877.803	$2.633.409.000

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

Por su parte, el Código de Comercio establece en su artículo 203 la obligatoriedad de tener revisor fiscal en tres casos más, las cuales son:

- Las sociedades por acciones.
- Las sucursales de compañías extranjeras.
- Las sociedades en las que, por ley o por los estatutos, la administración no corresponda a todos los socios, cuando así lo disponga cualquier número de socios excluidos de la administración que representen no menos del 20 % del capital.

Adicionalmente, existen otras entidades que, por disposiciones legales, deben tener revisor fiscal como:

- Los conjuntos de uso comercial o mixto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 de Ley 675 de 2001.
- Las instituciones financieras sometidas al control y vigilancia de la Superintendencia Financiera, de acuerdo con lo contenido en el artículo 20 de la Ley 45 de 1990.
- Las entidades sometidas a la vigilancia de la Superintendencia Nacional de Salud, según lo establecido por la Circular Conjunta 122 SNS – 036 de la Superintendencia Nacional de Salud y la Junta Central de Contadores.
- Las entidades sin ánimo de lucro, como las fundaciones o instituciones de utilidad común señaladas por el artículo 3 del decreto 1529.
- Las cajas de comprensión familiar, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley 21 de 1982.
- Los fondos de ganaderos, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 363 de 1997.

NÓMINA ELECTRÓNICA

El proyecto de resolución de la Dian indica que el soporte de pago de nómina electrónica, como se conoce técnicamente, se configura como el documento soporte de costos, deducciones o impuestos descontables, que se derivan de pagos que se realizan en virtud de una relación laboral o legal y reglamentaria, y de los pagos a los pensionados.

¿Cómo funcionaría?

Al igual que el modelo de facturación electrónica, la nómina electrónica está compuesta de conceptos como devengos o deducibles, los cuales serán expuestos mediante operadores autorizados y certificados por la Dian, los cuales harán llegar la información a la entidad utilizando un archivo encriptado. Por su parte, las personas pertenecientes a la nómina de la empresa que está entregando la información recibirán una notificación, por correo electrónico o como lo disponga la organización, con el soporte de esta; similar a como hoy reciben las facturas electrónicas.

¿Cuándo entraría en vigor?

La Dian estableció un calendario de fechas tentativas que, en medio del trámite del proyecto de resolución, pueden variar al igual que los lineamientos para que las empresas hagan uso de la nómina electrónica.

- La fecha de inicio de la habilitación en el servicio informático electrónico de nómina electrónica es el 31 de marzo de 2021, para todas las empresas.
- Las empresas con más de 251 empleados iniciarían con la transmisión del documento, como máximo el 30 de abril de 2021.
- Continuarían las compañías con menos número de colaboradores, cerrando el calendario de transición el 31 de julio de 2021.

¿Qué se debe tener en cuenta para implementar la nómina electrónica en una empresa?

La integración de esta nueva funcionalidad es un reto tanto para las compañías que deberán reportar a la Dian, como para quienes prestan sus servicios con tecnología.

REGISTRO DE AUTOEVALUACIÓN Y PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SG-SST

El Ministerio del Trabajo estableció, mediante la Circular 0071 de 2020, que desde diciembre del mismo año los empleadores tienen la obligación de realizar el registro de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –SG-SST– de los años 2019 y 2020.

Para lo anterior, precisó, a través de la Circular 0014 de 2021, que el registro de dicha información no comprende un plazo máximo, sino que puede reportarse de manera progresiva en la página del Fondo de Riesgos Laborales. Esto supone que el registro podrá llevarse a cabo en el transcurso de 2021.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los empleadores tienen la obligación de capacitar a sus trabajadores respecto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –SG-SST–, lo cual conlleva la responsabilidad del trabajador de cumplir con las recomendaciones realizadas.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –SG-SST– tiene como finalidad alcanzar niveles óptimos de seguridad y salud en el trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas de control de riesgos laborales; usa elementos como la planificación, evaluación, auditoría, control, evaluación y anticipación de riesgos.

Los estándares mínimos del SG-SST se encuentran regulados mediante la Resolución 0312 de 2019. Actualmente, este sistema debe encontrarse en total funcionamiento y desde diciembre de

2020 los empleadores deben registrar la autoevaluación y plan de mejoramiento en la página del Fondo de Riesgos Laborales.

Capacitación del SG-SST para los trabajadores

El artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015 establece que los empleadores o contratantes tienen la obligación de desarrollar un programa de capacitación por medio del cual se les proporcione a los trabajadores el conocimiento para identificar y controlar los riesgos que puedan presentare en los sitios de trabajo.

Este programa de capacitación debe ser practicado en todos los niveles de la empresa, lo cual incluye a los trabajadores dependientes e independientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Respecto a lo anterior, deben tenerse en cuenta las siguientes pautas:

- El programa de capacitación del SG-SST debe ser revisado como mínimo una (1) vez al año, con la finalidad de identificar posibles acciones de mejora.
- Deberá proporcionarse a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independientemente de su forma de contratación, una inducción en la cual, además de otros aspectos, se le brinden herramientas que le permitan identificar y controlar peligros y riesgos en el trabajo, así como prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- La capacitación debe tener acompañamiento de la administradora de riesgos laborales –ARL– a la que se encuentren afiliados el empleador y los trabajadores.

Responsabilidad de los trabajadores

La responsabilidad que recae sobre el trabajador respecto al SG-SST es la cumplir a cabalidad con las recomendaciones realizadas en la capacitación.

En caso de un incumplimiento grave de estos lineamientos por parte del trabajador (que por negligencia sufra un accidente de trabajo o adquiera una enfermedad), se faculta al empleador para que dé por terminado el contrato de trabajo con justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, según lo previsto en el literal b) del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y el artículo 36 de la Resolución 0312 de 2019.