



**ACOPI**  
ATLÁNTICO

# BOLETÍN JURIDICO

SEPTIEMBRE 2024



# BOLETÍN JURIDICO

SEPTIEMBRE 2024

En el marco del seguimiento normativo que realiza el área jurídica de ACOPI Seccional Atlántico, nos complace presentarle nuestro Boletín, que ofrece información actualizada sobre aspectos regulatorios y proyectos normativos que impactan directamente al sector MiPyme.

Desde ACOPI Atlántico, entendemos la importancia de brindar a nuestros afiliados acceso a información relevante y actual. Este Boletín es una herramienta esencial para que puedan tomar decisiones informadas y estratégicas que fortalezcan el crecimiento y desarrollo de sus negocios.

Esta publicación es parte de nuestro compromiso para apoyar nuestras empresas en su crecimiento y adaptación a los cambios normativos. Mantenerse informado y fortalecer tu competitividad en el mercado.



# CONTENIDO

*Pag.*

**AVANCES REFORMA LABORAL 3**

**EXONERACIÓN 4**

**DÍA DE LA FAMILIA LEY 2101 DE 2021 4**

**CALAMIDAD DOMÉSTICA 6**

**LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ 6**

**AMPLIACIÓN DE PLAZOS 8**

**DE IMPLEMENTACIÓN PARA DETERMINADOS 8**

**DOCUMENTOS EQUIVALENTES ELECTRÓNICOS 8**

**DIAN PUBLICA CONCEPTO NO. 506 SOBRE IMPUESTOS A BEBIDAS Y 9**

**PRODUCTOS ULTRAPROCESADOS 9**

**DECRETO 1121 DE 2024 MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO: 10**

**UN IMPULSO A LA COMPETITIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EN COLOMBIA 10**

# AVANCES REFORMA LABORAL

**ACOPI presenta observaciones al informe de ponencia para segundo debate del proyecto de ley 166/2023C acumulado con el proyecto de ley 192/2023C y el proyecto de ley 256/2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.**

El proyecto de reforma laboral avanza en su proceso de discusión ante la plenaria de la Cámara de Representante, corporación ante la que debe surtir el segundo debate establecido como requisito dentro de su trámite.

Desde ACOPI, consideramos fundamental participar activamente en este debate para asegurar que las reformas contemplen el impacto en las MiPymes, sector clave para el desarrollo económico y social del país, por lo que se presentó ante la Comisión Séptima de Cámara de Representantes nuestras observaciones contenidas en el documento técnico denominado *"Anexo: documento técnico: REFORMA LABORAL 2.0: ¿UN CAMBIO NECESARIO PARA EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES O UN DESAFÍO PARA LAS MIPYMES?"*

La nueva reforma mantiene su enfoque en la protección del trabajador, lo que introduce mayores obligaciones y restricciones para las empresas. Esto limita la capacidad de las partes para decidir libremente los tipos de contratos que mejor se adapten a las necesidades de cada negocio, afectando la flexibilidad de las empresas para responder a sus realidades específicas.

La versión 2.0 de la reforma laboral, presentada el

24 de agosto de 2023, adquiere mayor importancia frente al bajo desempeño empresarial registrado en el segundo semestre de 2024. Según la Encuesta de Desempeño Empresarial del Observatorio de la MiPyme de ACOPI, el 54,1% de las empresas reportaron caídas en producción, ventas, cuota de mercado, inversiones, rentabilidad y empleo, un incremento significativo respecto al 47,5% del mismo periodo del año anterior.

El documento se divide en dos partes: la primera analiza el mercado laboral colombiano, mientras que la segunda incluye comentarios y propuestas para contribuir a un marco normativo acorde con la realidad laboral del país y en él se consolidan los comentarios y propuestas que hemos elaborado desde ACOPI.

Continuaremos participando activamente en el debate sobre la reforma laboral, promoviendo un diálogo constructivo. Este documento técnico está diseñado como una herramienta de análisis para miembros de ACOPI, representantes del Ministerio del Trabajo, congresistas, centros de investigación, el sector empresarial y otros actores interesados en el desarrollo de políticas laborales que fomenten la sostenibilidad y equidad empresarial.

**Para más información, consulte el documento adjunto. Ver: [REFORMA LABORAL 2.0: ¿UN CAMBIO NECESARIO PARA EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES O UN DESAFÍO PARA LAS MIPYMES?](#)**

# EXONERACIÓN

## DÍA DE LA FAMILIA LEY 2101 DE 2021

CONCEPTO MINISTERIO DE TRABAJO NO. 02EE2024410600000042488

Mediante este concepto el Ministerio de trabajo aclara sobre la obligatoriedad de realizar la jornada semestral día de la familia, contemplada en el Artículo 6° de la Ley 2101 de 2021, el cual dispuso: "ARTÍCULO 6. Exoneración.

La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a

actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo.

Como se observa, la norma señala que los empleadores quedaran exonerados de dos de sus obligaciones, cuando implementen la reducción de la jornada máxima legal a cuarenta y dos (42) horas semanales, cómo son:

- La jornada semestral del día de la familia ordenada en el Artículo 3° de la Ley 1857 de 2017.



- De las actividades dedicadas la recreación, cultura, deporte o de capacitación ordenadas en el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

La norma solo establece la posibilidad de ajustar la jornada que se dedique a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, la cual se podrá realizar de forma proporcional, de común acuerdo, hasta tanto, se implemente en su totalidad la reducción de la jornada laboral.

Respecto de la jornada de la familia del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, la norma no permite el ajuste proporcional de la misma, por lo que se entendería que, hasta tanto no se termine el tiempo de implementación gradual en su totalidad es decir las (42) horas, la jornada de la familia debe otorgarse en los términos de ley, es decir, que debe otorgarse una jornada semestral.

Lo anterior en atención a lo dispuesto en el párrafo final del Artículo 6° de la Ley 2101 de 2021, que indica que estas exoneraciones regirán una vez terminado el tiempo de implementación gradual de la reducción de la jornada laboral.

Concluye en Ministerio de Trabajo señalando que, el empleador o empresa empleadora, quedaría exonerado de la obligación de concesión de la jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con su familia, a partir de la implementación de la jornada máxima legal, de cuarenta y dos (42) horas semanales, implementada en su totalidad, mientras tanto conserva la obligación, tal como se encuentra preceptuada en el párrafo del artículo 5 A, adicionado por el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que ordeno la adición de un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009, norma que a la letra dice en su parte pertinente: "ARTÍCULO 3°.

Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: ARTÍCULO 5A. (...) PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y ges-

tionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Por último, consideramos importante señalar que la norma es clara al mencionar que el empleador debe propiciar una jornada semestral, significando con ello, que el empleador durante un año deberá conceder 2 jornadas del día de la familia, es decir, la primera dentro del primer semestre de enero a junio y la segunda jornada durante el segundo semestre de julio a diciembre, sin tomar en cuenta la antigüedad del trabajador, en atención a que la norma no hace referencia alguna respecto de la antigüedad de los trabajadores para poder acceder a este beneficio legal.

---

**Para más información, consulte el documento adjunto. Ver: [CONCEPTO MINISTERIO DE TRABAJO NO. 02EE2024410600000042488- EXONERACIÓN DÍA DE LA FAMILIA LEY 2101 DE 2021](#)**

# CALAMIDAD DOMÉSTICA

## LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ

CONCEPTO MINISTERIO DE TRABAJO NO 02EE2024410600000004586

Mediante concepto No. 08SE2024120300000030317 del Ministerio del Trabajo aborda de manera específica la interpretación y aplicación de las normas relacionadas con las licencias por calamidad doméstica, especialmente en el contexto del cuidado de la niñez.

En este marco, se establece que la hospitalización de un hijo menor de edad sí se cataloga como una calamidad doméstica.

### Definición de Calamidad Doméstica

Según el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el empleador está obligado a conceder una licencia remunerada al trabajador que enfrente una calamidad doméstica grave, sin exigirle que reponga los días de licencia. Sin embargo, la ley no ofrece una definición precisa de lo que constituye una calamidad doméstica. Para clarificar este concepto, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-460 de 2018, ha señalado que este término se refiere a situaciones que interfieren de manera signi-

ficativa con las actividades laborales del trabajador. Ejemplos de tales situaciones incluyen problemas graves de salud de un familiar cercano y situaciones de emergencia como incendios o inundaciones.

### Criterios para Calificar una Calamidad

La Corte ha establecido dos criterios fundamentales para determinar si una situación puede ser considerada como calamidad doméstica:

1. Gravedad del Evento\*\*: El suceso debe ser lo suficientemente serio como para que el trabajador deba priorizar su atención hacia este hecho.
2. Impacto en la Vida Cotidiana\*\*: Debe afectar negativamente la rutina y las actividades diarias del trabajador.

### Hospitalización de un Hijo Menor

La hospitalización de un hijo menor se considera un evento de alta gravedad que naturalmente requiere





la atención del padre o la madre. Por lo tanto, según el Ministerio del Trabajo, se encuadra dentro de las calamidades domésticas que justifican la concesión de una licencia.

## Días de Licencia

Respecto a la duración de la licencia, la ley no especifica un número exacto de días. La responsabilidad de determinar el número de días a conceder recae en el empleador, quien debe actuar con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, teniendo en cuenta la severidad de la situación.

Esto implica que, si la hospitalización del menor es grave, el tiempo que se conceda debe ser acorde con la necesidad de atención y cuidado del niño.

La interpretación del Ministerio del Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Constitucional refuerzan la idea de que las licencias por calamidad doméstica son un derecho fundamental de los trabajadores, que deben ser ejercidos sin temor a represalias o exigencias de reposición. Este marco legal busca

proteger a los trabajadores en momentos de crisis familiar, garantizando su derecho a atender situaciones que son esenciales para el bienestar de su familia.

Así, la hospitalización de un hijo menor es, sin duda, una situación que justifica la concesión de una licencia, permitiendo al trabajador manejar adecuadamente la emergencia sin comprometer su estabilidad laboral.

**Para más información, consulte el documento adjunto. Ver: [CONCEPTO MINISTERIO DE TRABAJO NO 02EE2024410600000004586 -CALAMIDAD DOMÉSTICA LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ](#)**

*Esta publicación tiene como finalidad informar sobre temas relevantes y no se constituye como una fuente de información para la resolución de casos específicos.*

# AMPLIACIÓN DE PLAZOS DE IMPLEMENTACIÓN PARA DETERMINADOS DOCUMENTOS EQUIVALENTES ELECTRÓNICOS

## RESOLUCION 0119 DE 2024 DIAN

**1 Ampliación de la obligación de facturar electrónicamente:** Se determina un cronograma para que diferentes grupos de contribuyentes adopten la facturación electrónica, con fechas específicas para cada sector.

**2 Requisitos técnicos:** Se especifican las condiciones que deben cumplir los sistemas de facturación electrónica, garantizando la integridad y seguridad de la información.

**3 Sanciones:** Se establecen penalizaciones para aquellos que no cumplan con la normativa en los plazos establecidos.

**4 Facilidades y herramientas:** La DIAN ofrecerá soporte y herramientas para facilitar la implementación de la facturación electrónica.

En resumen, la resolución busca modernizar el sistema de facturación en Colombia, promoviendo la transparencia y el cumplimiento fiscal.

Para más información, consulte el documento adjunto. Ver: [RESOLUCION 0119 DE 2024 DIAN](#).

### DOCUMENTO EQUIVALENTE ELECTRÓNICO

### FECHA MÁXIMA DE IMPLEMENTACIÓN ELECTRÓNICA DEL DOCUMENTO

Servicios públicos domiciliarios

1 de noviembre de 2024

El ticket de transporte de pasajeros

1 de noviembre de 2024

El extracto

1 de noviembre de 2024





# DIAN PUBLICA CONCEPTO NO. 506 SOBRE IMPUESTOS A BEBIDAS Y PRODUCTOS ULTRAPROCESADOS

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) emitió el Concepto No. 506 el 3 de julio de 2024, aclarando aspectos relacionados con el impuesto a las bebidas ultraprocesadas azucaradas (IBUA) y el impuesto a los productos comestibles ultraprocesados, así como aquellos con alto contenido de azúcares, sodio o grasas saturadas (ICUI). Esta publicación incluye una novena adición a su Concepto general sobre impuestos saludables.

Puntos claves del concepto:

## 1. Exenciones para ONG y Embajadas.

La DIAN afirmó que las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las embajadas no están exentas ni excluidas del ICUI o IBUA. La Ley 2277 de 2022 no previó un tratamiento especial para estos sujetos, por lo que deberán pagar el impuesto siempre que realicen el hecho generador correspondiente.

## 2. Responsabilidad en Uniones Temporales y Consorcios.

Según el artículo 18 del Estatuto Tributario, cada parte de un contrato de colaboración debe llevar un registro de las actividades realizadas. La DIAN aclaró que el responsable del ICUI o IBUA será el miembro de la unión temporal o consorcio que efectivamente realice el hecho generador del impuesto. Esto resalta la importancia de establecer claramente en el contrato quién asume la responsabilidad fiscal.

Para más información, consulte el documento adjunto. Ver: [CONCEPTO NO. 506 DIAN](#).

# DECRETO 1121 DE 2024 MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO: UN IMPULSO A LA COMPETITIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EN COLOMBIA

El reciente Decreto 1121 de 2024, emitido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, marca un avance significativo en la consolidación del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCI) de Colombia.

El Decreto introduce un conjunto de medidas estratégicas destinadas a dinamizar la economía nacional, promover la inversión en investigación y desarrollo (I+D), y fortalecer la capacidad innovadora de las empresas colombianas.

## Simplificación de Trámites

Uno de los pilares fundamentales del Decreto 1121 es la simplificación de los procedimientos asociados a los incentivos para la innovación. La creación de una ventanilla única digital facilitará el proceso de solicitud, evaluación y otorgamiento de estos beneficios, lo que promete reducir notablemente los tiempos de respuesta y los costos administrativos para las empresas.

Esta medida no solo optimiza la burocracia, sino que también potencia la accesibilidad de los incentivos para una mayor cantidad de empresas, especialmente las pequeñas y medianas.

## Fomento de la Colaboración

El decreto también enfatiza la creación de redes de colaboración entre empresas, universidades y centros de investigación, promoviendo así la transferencia de conocimiento y la generación de proyectos innovadores. Se establecen nuevos mecanismos de financiación para proyectos conjun-

tos, así como incentivos específicos para la creación de consorcios y clústeres empresariales.

Esto no solo facilita la cooperación interinstitucional, sino que también crea un entorno propicio para el intercambio de ideas y recursos, esencial para el desarrollo de innovaciones disruptivas.

## Incentivos Fiscales y Nuevas Fuentes de Financiación

Para incrementar la inversión en I+D, el Decreto 1121 amplía los beneficios tributarios destinados a empresas que destinen recursos a estas actividades. Además, se introducen nuevos instrumentos financieros, como fondos de capital de riesgo y fondos de coinversión, que tienen como objetivo apoyar proyectos de alto riesgo e impacto.

Este enfoque diversificado en la financiación permite que más empresas accedan a recursos necesarios para llevar a cabo investigaciones y desarrollar nuevos productos.

## Transferencia de Tecnología

La transferencia de tecnología desde universidades y centros de investigación hacia el sector productivo es otro aspecto crucial abordado por el Decreto.

Esta estrategia no solo busca acelerar la innovación en las empresas, sino que también se propone cerrar la brecha entre el conocimiento académico y la práctica empresarial, garantizando que los avances científicos se traduzcan en beneficios económicos tangibles.

## Nuevos Instrumentos Financieros

Finalmente, el decreto introduce una serie de instrumentos financieros innovadores, como bonos de innovación, crowdfunding y capital semilla. Estos nuevos mecanismos complementan los sistemas de financiamiento existentes, ofreciendo a las empresas innovadoras acceso a diversas fuentes de capital. Esta variedad de opciones es especialmente valiosa para startups y emprendedores que enfrentan dificultades para obtener financiación tradicional.

## Conclusión

A pesar de los desafíos que pueden surgir en la implementación de esta normativa, el Decreto 1121

representa una oportunidad sin precedentes para transformar el tejido productivo colombiano y posicionar al país como un referente en innovación en América Latina. Si se ejecuta de manera efectiva, esta iniciativa no solo podrá revitalizar la economía, sino que también impulsará a Colombia hacia un futuro más competitivo y sostenible en el ámbito de la innovación.

**Para más información, consulte el documento adjunto. Ver: [DECRETO 1121 DE 2024 MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO.](#)**

Esta publicación tiene como finalidad informar sobre temas relevantes y no se constituye como una fuente de información para la resolución de casos específicos.

