

Boletín **Jurídico** **ACOPI**

ACOPI realiza esta publicación virtual de manera mensual, la cual reúne proyectos de ley, leyes, conceptos y jurisprudencia, con el objetivo de mantener actualizado a nuestros afiliados con los cambios normativos y regulatorios de incidencia en la gestión empresarial, confiamos que estos temas sean de su total interés.

Igualmente esperamos seguir contando con su atención, ya que de parte de Vicepresidencia Jurídica seguiremos suministrándole la información de los aspectos normativos de su interés con el fin que cuente con una herramienta de consulta eficaz.

Por: Osiris Meriño García
Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos Acopi.

Novedades salariales

2019



Los salarios que regirán durante el 2019 quedaron establecidos en el Decreto 2451, del 27 de diciembre de 2018, el cual recoge el acuerdo entre trabajado-

res, gremios y Estado de incrementar en un 6% el salario para 2019 por lo cual la remuneración quedó en \$ 828.116.

Salarios

Remuneración	Valor
Mes	\$ 828.116
Quincena	\$ 414.058
Hora Ordinaria	\$ 3.450
Hora Nocturna	\$ 4.658

Auxilio de Transporte

Auxilio de Transporte	Valor
Mes	\$ 97.02
Día	\$ 3.234

Dominicales

Dominicales	Valor
Diurno	\$ 6,038
Nocturno	\$ 7.246

Vacaciones

Descanso	Valor
Vacaciones Art.186 C.S.T.	Provisión mensual \$34.504

Horas extras

Horas extras	Valor
Ordinaria	\$ 4.313
Nocturna	\$ 6.038
Dominical y Festivo Diurna	\$ 6.900
Dominical y Festivo Nocturna	\$ 8626

Prestaciones Sociales

Prestaciones	Valor
Cesantías	Provisión Mensual \$ 77.095
Intereses de Cesantías	Provisión Mensual \$9.251
Prima de Servicios	Provisión Mensual \$ 77.095
Dotación Ley 11 de 1984, Art 7.	Un par de zapatos y un vestido de labor Entregas así: 30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre

Parafiscales

Prestación	Valor
SALUD	Por salario mínimo mes \$ 103.500 Empleador: \$ 70.400 Trabajador: \$ 33.100
PENSIONES	Por salario mínimo Mes \$ 132.500 Empleador: \$ 99.400 Trabajador: \$ 33.100
RIESGOS LABORALES	VALOR INICIAL Salario Mínimo Riesgo I: \$ 4.300 Riesgo II: \$ 8.600 Riesgo III: \$ 20.2000 Riesgo IV: \$ 36.000 Riesgo V: \$ 57.600
APORTE	3% ICBF
ICBF	2% SENA
SENA	4% Cajas
Cajas d Compensación Familiar	A cargo de la empresa. Base: Sobre los pagos que constituyan salario. \$ 74.500
SUBSIDIO FAMILIAR	Se paga por las Cajas de Compensación Familiar en dinero a quienes devenguen hasta \$3.312.464 (4 salarios mínimos legales mes) Resultante del aporte que la empresa hace a las Cajas.

NUEVOS ESTANDARES MÍNIMOS

para la **micro y pequeña empresa:** Resolución 0312 de 2019

Desde hace más de tres años ACOPI ha venido trabajando en la adopción de una política en que se tenga en cuenta las diferencias existentes entre las empresas, sea por el sector al que pertenecen, la actividad que desarrollan, la estructura de esta, pero sobre todo por su tamaño.

En 2017, realizamos nuestro estudio “SIMPLIFICACION NORMATIVA Y POLITICAS DIFERENCIALES PARA PYMES”, el cual dio como resultado el impacto que la normatividad tiene en la estructura administrativa y de costos en el segmento, identificando que los aspectos tributarios y laborales son los que más impacto generan, por lo cual impulsamos la simplificación y mejora regulatoria como herramienta para incrementar la productividad de nuestras MiPymes.



Conscientes de esta necesidad de mejorar la regulación y en especial en el ámbito de lo laboral, propusimos al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Riesgos Laborales la modificación de la Resolución 1111 de 2017, por la cual se establecieron los estándares Mínimos que debían adoptar las empresas en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuestra propuesta se fundamentó en la complejidad y altos costos que tenían para las MiPymes y en especial para la micro y la pequeña empresa la adopción de los de los 7 grupos de estándares con sesenta (60) criterios.

Es así como el Ministerio de Trabajo hace pocos días expidió la Resolución 0312 de 2019, la cual deroga la Resolución 1111 de 2017 y establece los estándares mínimos que tratan en el Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo (SG-SST), para las micros y pequeñas empresas que cuenten con menos de 50 empleados.

Con esta Resolución se busca que la implementación de los estándares se flexibilice de acuerdo con el número de trabajadores y la actividad económica para que permitan garantizar el cumplimiento de los niveles mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Cambios Realizados por la Resolución 0312.

La Resolución 0312 de 2109, contempla los siguientes cambios:

De los sesenta (60) criterios de los estándares contemplados en la Resolución 1111 de 2017, se redujeron para las unidades agrícolas a 3, para la micro a 7 y para la pequeña a 21.

Les permite a las empresas asociarse para compartir talento humano, tecnológico, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios, evacuación, señalización, rehabilitación, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo del SG-SST.

Faculta a las instituciones de formación, los consultorios de riesgos laborales, los gremios, cámaras de comercio, contratantes de empresas contratistas de menos de 10 trabajadores y otras instituciones para asesorar y capacitar para el diseño del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo de manera gratuita.

A las Administradoras de Riesgos Laborales les obliga a brindar asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en el lugar de trabajo.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS CON DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES

Ítem	Criterios. Empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	Modo de verificación
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión.	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II y III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en Riesgo IV y V, podrá ser realizado por un Profesional en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	Solicitar documento soporte de la designación y constatar la hoja de vida con sopor-tes.
Afilación al Sistema de Seguridad Social Integral.	Afilación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar documento soporte.
Identificación de peligros y valoración de los riesgos.	<p>Realizar la identificación de peligros y valoración de los riesgos.</p> <p>Elaborar documento que contenga la identificación de peligros y valoración de los riesgos, con el acompañamiento de la ARL.</p>	Solicitar: Constancia de acompañamiento de la ARL. Acta de visita. Documento con la identificación de peligros y valoración de los riesgos.

Ítem	Criterios. Empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	Modo de verificación
Medidas de prevención y control de peligros.	Ejecutar actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones implementadas.
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Realizar inducción al puesto de trabajo, comunicar los peligros y riesgos presentes y la importancia del cumplimiento de las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte planillas donde se evidencie la firma de los trabajadores.
Plan Anual de Trabajo.	Elaborar el Plan Anual de Trabajo, firmado por el empleador, en el que se identifiquen objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma anual.	Solicitar documento que contenga plan anual de trabajo.
Evaluaciones médicas ocupacionales.	Realizar evaluaciones médicas ocupacionales.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE ONCE (11) A CINCUENTA (50) TRABAJADORES

Ítem	Criterios. Empresas de once a cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	Modo de verificación
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Elaborar política de Seguridad y Salud en el Trabajo escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores.	Solicitar la política escrita y divulgada.
Asignar una persona que diseña el Sistema de Gestión.	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Esta actividad también podrá ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar documento soporte de la designación y constatar la hoja de vida con soportes.

Ítem	Criterios. Empresas de once a cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	Modo de verificación
Asignación de recursos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Asignar recursos económicos para desarrollar acciones de Promoción de la Salud y Prevención de riesgos laborales.	Solicitar documento soporte de asignación de recursos.
Afilación al Sistema de Seguridad Social Integral.	Afilación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Pago de pensión de trabajadores de alto riesgo.	Solicitar documento soporte.
Conformación y funcionamiento del COPASST.	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST.	Solicitar actas de conformación, actas de reuniones e informes.
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral.	Solicitar actas de reuniones e informes del Comité de Convivencia Laboral.
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores.	Realizar Inducción al puesto de trabajo, comunicación de los peligros y/o riesgos inherentes, capacitación sobre las medidas de prevención y control.	Solicitar programa de inducción capacitación y planillas con las firmas de los trabajadores participantes.
Plan Anual de Trabajo.	Elaborar el Plan Anual de Trabajo, firmado por el empleador, en el que se identifiquen objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma anual.	Solicitar documento que contenga plan anual de trabajo.
Evaluaciones médicas ocupacionales.	Realizar evaluaciones médicas ocupacionales.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.
Perfil socio demográfico.	Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.)	Solicitar documento que contenga el perfil socio-demográfico.

Ítem	Criterios. Empresas de once a cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	Modo de verificación
Vigilancia de la salud en el trabajo.	Recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores a efectos de establecer medidas de prevención e intervención.	Solicitar documento con el análisis de las condiciones de salud.
Gestión de los Peligros y Riesgos.	Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.	Solicitar documento donde se encuentre la identificación de peligros y valoración de riesgos. Solicitar evidencias de las medidas de control implementadas.
Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la Administradora de Riesgos Laborales y EPS.	Definir un procedimiento interno y delegar una persona para realizar el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad legal vigente y realizar los reportes correspondientes.	Solicitar el procedimiento interno de reporte, documento de delegación de la persona encargada y los formatos donde se verifica el reporte a que haya lugar.
Reporte de los Accidentes de Trabajo graves y mortales y Enfermedad diagnosticada como laboral a la Administradora de Riesgos Laborales y a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo.	Definir un procedimiento interno y delegar una persona para realizar el reporte de accidente de trabajo grave y mortal y enfermedad diagnosticada como laboral de acuerdo con la normatividad legal vigente.	Solicitar el procedimiento interno de reporte, documento de delegación de la persona encargada y los formatos donde se verifica el reporte a que haya lugar.
Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	Definir el procedimiento interno y persona delegada para realizar la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo con la normatividad legal vigente.	Solicitar el procedimiento interno de investigación, la persona encargada y los formatos de investigación a que haya lugar.

Ítem	Criterios. Empresas de once a cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	Modo de verificación
Restricciones y recomendaciones médico/laborales.	Ejecutar las recomendaciones y restricciones que realizan las Entidades Promotoras de Salud y/o Administradoras de Riesgos Laborales, emitidas por los médicos tratantes, de acuerdo con la normatividad legal vigente.	Solicitar las recomendaciones emitidas por la EPS, o ARL y la actuación de la empresa frente a las mismas.
Mantenimiento periódico de máquinas, equipos y herramientas.	Realizar los mantenimientos periódicos de maquinaria y equipo de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.	Solicitar documento con los reportes del mantenimiento de máquinas y equipos realizado.
Entrega de los Elementos de Protección Personal y capacitación en uso adecuado.	Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos.	Solicitar la evidencia de la entrega de elementos de protección personal y de las correspondientes capacitaciones.
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Conformar la Brigada de emergencia, capacitarla y dotarla. Elaborar el plan de prevención, preparación y emergencia.	Solicitar acta de constitución de la brigada conformada, evidencia de la entrega de la dotación de los elementos a la brigada y documentos de los soportes del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Revisión de la ejecución del plan anual de trabajo.	Revisar el nivel de ejecución del plan anual de trabajo.	Solicitar un informe que señale el nivel de ejecución del plan anual de trabajo.
Cálculo de Indicadores.	Evaluar los resultados del SG-SST, de acuerdo con los indicadores señalados en esta resolución y elaborar planes de mejora.	Solicitar el informe sobre evaluación de indicadores de acuerdo con la periodicidad señalada en la norma.

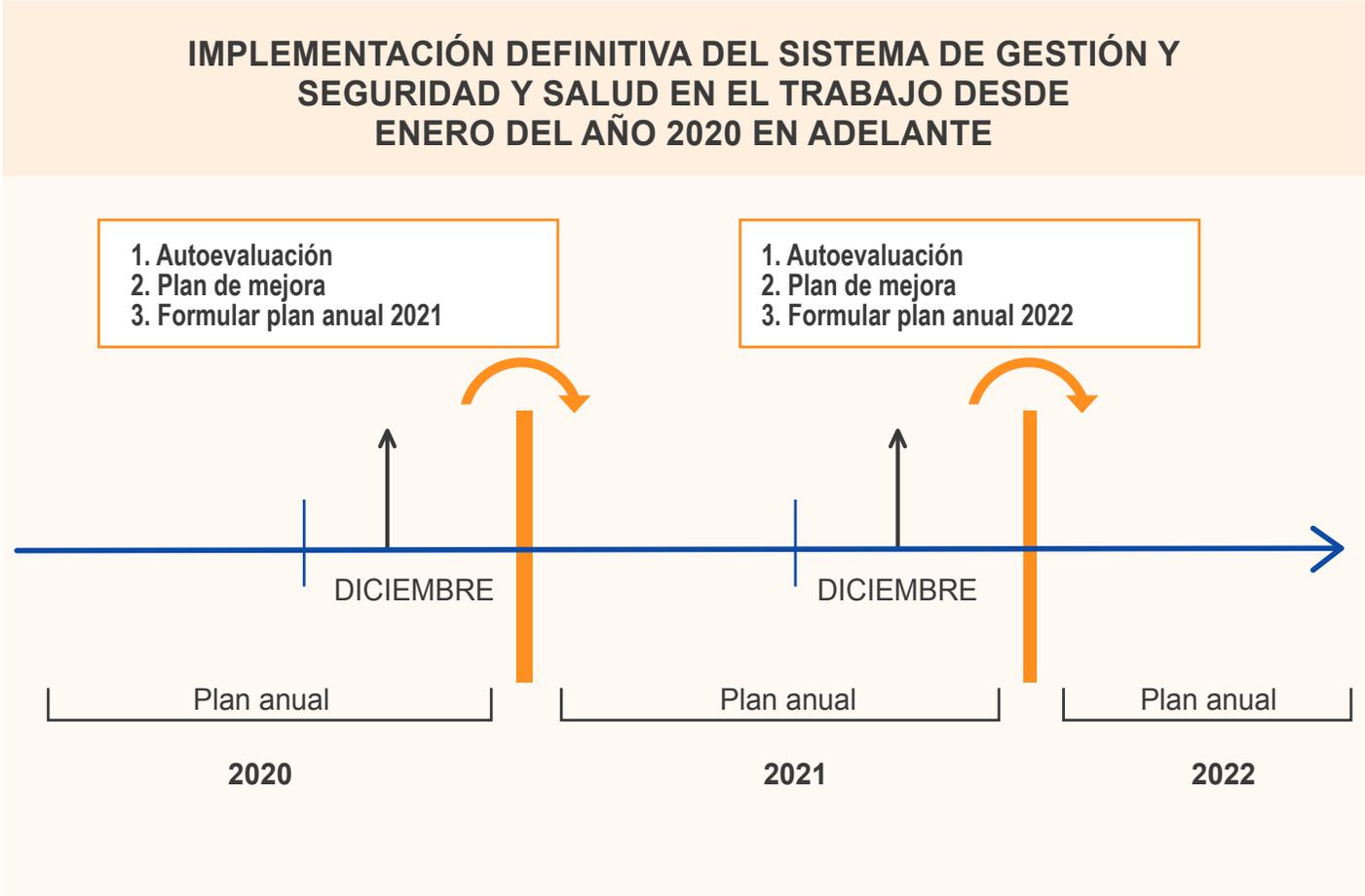
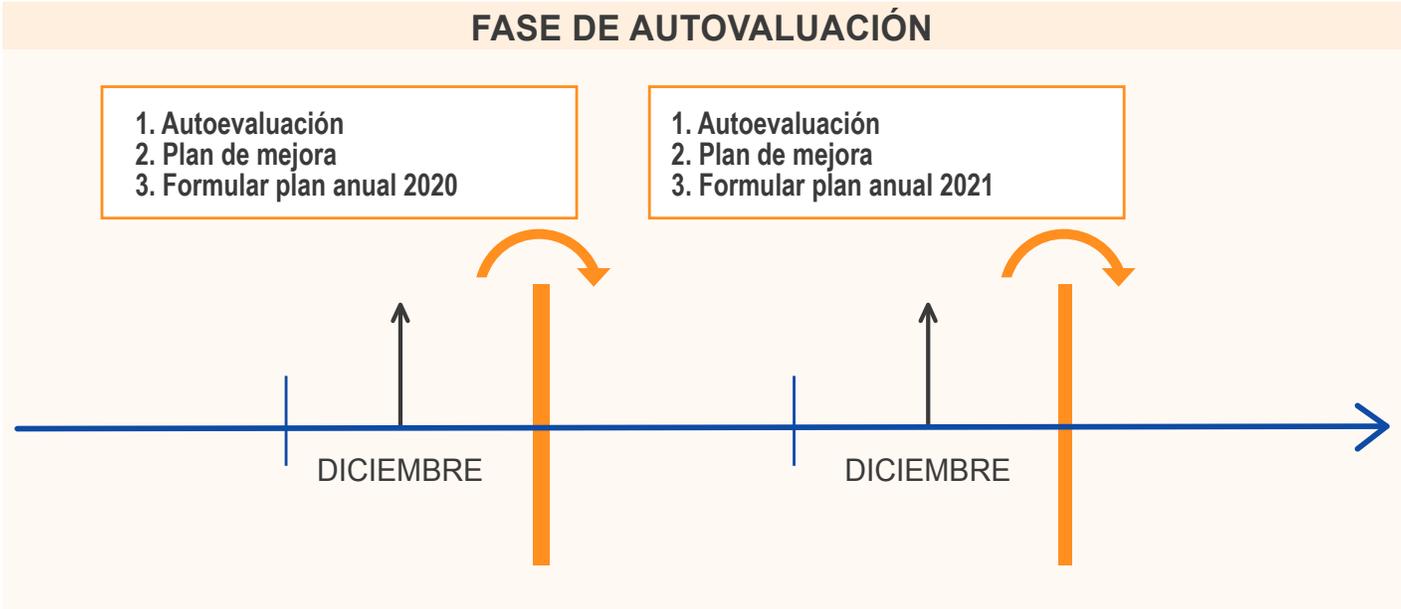
Ítem	Criterios. Empresas de once a cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	Modo de verificación
Archivo o retención documental mínima	<p>Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el término establecido en la normatividad vigente:</p> <p>Política en Seguridad y salud en el Trabajo.</p> <p>Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas.</p> <p>Conceptos exámenes médicos ocupacionales.</p> <p>Plan de emergencias.</p> <p>Evidencias de actividades del COPASST.</p> <p>Afiliación a Seguridad Social.</p> <p>Comunicaciones de empleados, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales.</p>	<p>Revisar el archivo con los documentos soporte de acuerdo con la normatividad vigente.</p>

Etapas de implementación

Del sistema de gestión de seguridad Y salud en el trabajo.

Fases de adecuación y transición del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos





Resolución 0312 de 2019

Contratos de trabajo Mediante firma Electrónica

El Ministerio de Trabajo con el fin de potenciar y promover el trabajo virtual y el uso efectivo de las TIC, expidió la circular 60 de 2018 por la cual facilita los contratos de trabajo por medio de firma electrónica.

Esta medida tiene como objetivo que las relaciones laborales avance al ritmo que lo hace el comercio electrónico y las tecnologías de la información y facilite la contratación laboral.

La firma electrónica en los contratos laborales de acuerdo a lo manifestado por la Ministra de Trabajo se diseñó como un instrumento que contribuya al incremento de la productividad en las organizaciones hasta en un 39%, con el fin de generar una movilidad más sostenible, fomentar la innovación organizacional y mejorar la calidad de vida de los trabajadores”, explicó la titular de la cartera laboral.

Con la expedición de la circulación, los contratos laborales pueden tener la firma electrónica o la digital, permitiendo a su vez identificar y vincular una persona con la creación de un mensaje de datos, un

acto o un contrato y que cuenta con su aprobación.

Esta firma electrónica tendrá su uso en primera instancia en el teletrabajo porque permite que la gente pueda estar en distintas partes del país y tener un trabajo que le brinde garantías.

El contrato firmado de forma electrónica debe cumplir con los requisitos del contrato de trabajo, lo que significa, que debe contar con identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración del mismo, donde se contrata al trabajador y para la prestación del servicio, naturaleza del trabajo, salario, forma, períodos de pago, duración del contrato y terminación, el empleador y trabajador deberán determinar el mecanismo técnico que utilizarán para realizar comunicaciones con firma electrónica.

La circular genera seguridad jurídica a empleadores y trabajadores para su utilización, al dotar a la firma de seguridad jurídica permitiendo potenciar el trabajo virtual y promover el uso efectivo de las TIC, entendiendo el papel de Colombia en un mundo cada vez más globalizado.

CONTRATO LABORAL DE Medio tiempo

En Colombia la jornada laboral es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) semanales, nuestra legislación permite la contratación de trabajadores mediante la figura del trabajo de medio tiempo, que es aquel contrato en el que la jornada laboral es la mitad de la máxima legal permitida, por lo cual una jornada de medio tiempo es de cuatro (4) horas diarias, concluyendo que es la que se realiza en media jornada máxima o medio día de trabajo.

La jornada de medio tiempo, no desnaturaliza en contrato de trabajo y con esta modalidad contractual el trabajador conserva todos los beneficios propios de una relación laboral, lo único que varía es el salario que devengar puesto que este será proporcional al tiempo laborado.

Liquidación y pago de prestaciones sociales en trabajadores de medio tiempo.

Las prestaciones sociales, se liquidarán y pagarán con base al sueldo devengado por el trabajador.

En el contrato de medio tiempo la seguridad social, no podrá ser inferior al salario mínimo, por lo cual las partes deberán concurrir al de ésta de acuerdo al porcentaje que les corresponda.

Horas extras en Trabajadores de medio tiempo

Cuando contratamos a un trabajador bajo la modalidad del contrato de medio tiempo, puede suceder que por circunstancias excepcionales ese trabajador debe laborar horas extras, es decir, cuando su jornada supere las cuatro horas ordinarias y en consecuencia, cualquier hora adicional de trabajo se debe entender como trabajo extra o suplementario.

www.gerencie.com/horas-extras-en-jornada-de-medio-tiempo.html



PLAZO PARA RENOVACIÓN DE MATRÍCULA

Vence el próximo 31 de marzo

El artículo 33 del código de Comercio señala la obligatoriedad que tiene todo comerciante sea persona natural o jurídica de renovar el registro en el primer trimestre del año, venciendo este plazo el último día del mes de marzo, es decir el 31.

Sanciones por No Renovar.

Quienes no cumplan con la renovación del registro en la fecha señalada de conformidad con lo establecido en la Ley 1727 del 2014, las Cámaras de Comercio deberán ser reportados en el mes de abril ante la Superintendencia de Industria y Comercio, la cual podrá imponer sancio-

nes consistentes en multas de hasta 17 salarios mínimos, es decir, por \$ 14.077.972, de acuerdo con lo establecido en el numeral 5 del artículo 11 del Decreto 2153 de 1992.

Depuración del Registro.

La ley 1727 de 2014 señala en el artículo 31 la obligación de las Cámaras de Comercio de depurar anualmente la base de datos del Registro Único Empresarial y Social (RUES), a las sociedades comerciales y demás personas jurídicas que hayan incumplido la obligación de renovar la matrícula mercantil o el registro, según sea el caso, en los últimos cinco

(5) años, quedando disueltas y en estado de liquidación, en este evento cualquier persona que demuestre interés legítimo podrá solicitar a la Superintendencia de Sociedades o a la autoridad competente que designe un liquidador para tal efecto. Esta depuración anual de la base de datos del Registro Único Empresarial y Social (RUES), es igualmente aplicable a las personas naturales, a los establecimientos de comercio, sucursales y agencias que hayan incumplido la obligación de renovar la matrícula mercantil en los últimos cinco (5) años.

Sanciones impuestas por las autoridades de Policía:

De igual forma el código de Policía, señala que las Cámaras de Comercio, como entidades encargadas de llevar el registro público de comerciantes, tiene la obligación de suministrar y permitir el acceso a los registros mercantiles realizados o modificados a la Policía Nacional, en virtud de lo anterior la norma le otorga competencia a la Policía Nacional para controlar, inspeccionar e imponer medidas correctivas como multas que van desde los cuatro (4) salarios mínimos diarios legales vigentes hasta la suspensión temporal y definitiva de la actividad económica y establecimiento de comercio. Con el nuevo Código de Policía, es obligatorio contar con la renovación como requisito fundamental para el funcionamiento de la empresa o establecimiento de comercio. De no tenerla esto podría ocasionar el cierre temporal o definitivo del negocio. Además, con la nueva regla-

mentación deben tener actualizado el registro de las actividades que desarrollan en sus negocios, de no ser así las autoridades pueden sancionar a quienes se encuentren desarrollando actividades distintas a las contenidas en el registro mercantil.

¿Cómo renovar?

Las cámaras de comercio ofrecen la posibilidad de hacer la renovación a través de la página web. Lo primero es tener a la mano el Número de Identificación Tributaria (NIT), sin el dígito de verificación; la cédula de ciudadanía de la persona natural del comerciante o el número de matrícula o de inscripción.

Lo segundo, está en la clave segura, que usualmente está atada al representante legal o al encargado de hacer el trámite. El tercer paso, consiste en diligenciar la información requerida y el último es el pago, que puede darse a través de diferentes canales como PSE, el valor a pagar depende del tamaño de la empresa, medida por los activos, los cuales puede ir desde los 41 mil pesos, si la empresa tiene activos entre cero y dos salarios mínimos, o si oscilan entre 136,7 millones de pesos y los 546.322 millones, el valor a pagar no será superior a los 1.961.000 pesos. El caso es distinto si supera los 546.322 millones, pues el valor a pagar estará sobre los dos millones de pesos.

CONFECÁMARAS

TARIFAS DEL REGISTRO MERCANTIL
AÑO 2019

El Gobierno Nacional, mediante el artículo 2.2.2.46.1.1 de Decreto 1074 de 2015 estableció los derechos por registro y renovación de la matrícula mercantil, establecimientos de comercio, sucursales o agencias, derechos de cancelaciones y mutaciones y derechos por inscripción de libros y documentos, así como el valor del formulario y los certificados expedidos por las Cámaras de Comercio.

La matrícula de los comerciantes o su renovación en el registro público mercantil, causará anualmente los siguientes derechos liquidados de acuerdo al monto de sus activos:

RANGO DE ACTIVOS		RANGO DE ACTIVOS		TARIFA	TARIFA
En salarios mínimos		En pesos		% S.M.M.L.V.	EN \$
Mayor a	Menor o igual	Mayor a	Menor o igual		
0	2	0	1.656.232	5,24	43.000
2	4	1.656.232	3.312.464	7,34	61.000
4	5	3.312.464	4.140.580	9,79	81.000
5	7	4.140.580	5.796.812	10,84	90.000
7	9	5.796.812	7.453.044	12,94	107.000
9	11	7.453.044	9.109.276	14,68	122.000
11	12	9.109.276	9.937.392	16,08	133.000
12	14	9.937.392	11.593.624	17,83	148.000
14	16	11.593.624	13.249.856	20,28	168.000
16	18	13.249.856	14.906.088	22,38	185.000
18	19	14.906.088	15.734.204	23,78	197.000
19	21	15.734.204	17.390.436	25,52	211.000
21	23	17.390.436	19.046.668	26,92	223.000
23	25	19.046.668	20.702.900	28,67	237.000
25	26	20.702.900	21.531.016	30,77	255.000
26	28	21.531.016	23.187.248	31,82	264.000
28	30	23.187.248	24.843.480	33,57	278.000
30	31	24.843.480	25.671.596	35,66	295.000
31	33	25.671.596	27.327.828	37,41	310.000
33	35	27.327.828	28.984.060	38,81	321.000
35	52	28.984.060	43.062.032	45,45	376.000
52	70	43.062.032	57.968.120	54,54	452.000
70	87	57.968.120	72.046.092	63,99	530.000
87	105	72.046.092	86.952.180	73,43	608.000
105	123	86.952.180	101.858.268	83,57	692.000
123	140	101.858.268	115.936.240	93,01	770.000
140	158	115.936.240	130.842.328	103,15	854.000
158	175	130.842.328	144.920.300	113,29	938.000
175	192	144.920.300	158.998.272	131,47	1.089.000
192	210	158.998.272	173.904.360	133,92	1.109.000
210	228	173.904.360	188.810.448	136,36	1.129.000
228	245	188.810.448	202.888.420	138,81	1.150.000
245	262	202.888.420	216.966.392	141,61	1.173.000
262	280	216.966.392	231.872.480	143,71	1.190.000
280	297	231.872.480	245.950.452	146,50	1.213.000
297	316	245.950.452	261.684.656	148,95	1.233.000
316	332	261.684.656	274.934.512	151,05	1.251.000
332	350	274.934.512	289.840.600	154,20	1.277.000

TARIFAS DEL REGISTRO MERCANTIL					
AÑO 2019					
RANGO DE ACTIVOS		RANGO DE ACTIVOS		TARIFA	TARIFA
En salarios mínimos		En Pesos		% S.M.M.L.V.	EN \$
Mayor a	Menor o igual	Mayor a	Menor o igual		
350	524	289.840.600	433.932.784	159,44	1.320.000
524	700	433.932.784	579.681.200	166,08	1.375.000
700	875	579.681.200	724.601.500	171,33	1.419.000
875	1.050	724.601.500	869.521.800	175,52	1.454.000
1.050	1.224	869.521.800	1.013.613.984	179,02	1.482.000
1.224	1.399	1.013.613.984	1.158.534.284	181,82	1.506.000
1.399	1.574	1.158.534.284	1.303.454.584	183,92	1.523.000
1.574	1.748	1.303.454.584	1.447.546.768	186,01	1.540.000
1.748	2.098	1.447.546.768	1.737.387.368	188,46	1.561.000
2.098	2.448	1.737.387.368	2.027.227.968	191,26	1.584.000
2.448	2.797	2.027.227.968	2.316.240.452	193,36	1.601.000
2.797	3.147	2.316.240.452	2.606.081.052	194,75	1.613.000
3.147	3.497	2.606.081.052	2.895.921.652	196,85	1.630.000
3.497	5.245	2.895.921.652	4.343.468.420	200,35	1.659.000
5.245	6.993	4.343.468.420	5.791.015.188	205,94	1.705.000
6.993	8.741	5.791.015.188	7.238.561.956	212,94	1.763.000
8.741	10.490	7.238.561.956	8.686.936.840	218,88	1.813.000
10.490	12.238	8.686.936.840	10.134.483.608	220,98	1.830.000
12.238	13.986	10.134.483.608	11.582.030.376	223,78	1.853.000
13.986	15.734	11.582.030.376	13.029.577.144	226,92	1.879.000
15.734	17.483	13.029.577.144	14.477.952.028	231,47	1.917.000
17.483	34.965	14.477.952.028	28.955.075.940	244,06	2.021.000
34.965	69.930	28.955.075.940	57.910.151.880	245,10	2.030.000
69.930	104.895	57.910.151.880	86.865.227.820	246,15	2.038.000
104.895	139.860	86.865.227.820	115.820.303.760	246,85	2.044.000
139.860	174.825	115.820.303.760	144.775.379.700	247,55	2.050.000
174.825	349.650	144.775.379.700	289.550.759.400	248,25	2.056.000
349.650	699.300	289.550.759.400	579.101.518.800	251,05	2.079.000
699.300	874.125	579.101.518.800	723.876.898.500	256,99	2.128.000
874.125	En adelante	723.876.898.500	En adelante	259,79	2.151.000

DERECHOS POR REGISTRO DE MATRÍCULA DE ESTABLECIMIENTOS, SUCURSALES Y AGENCIAS

La matrícula de establecimientos de comercio, sucursales y agencias, así como su renovación causará los siguientes derechos, según el nivel de activos vinculados al establecimiento:

1. Cuando el establecimiento, la sucursal o la agencia, se encuentre localizado dentro de la misma jurisdicción de la Cámara de Comercio correspondiente al domicilio principal de la sociedad:

RANGO DE ACTIVOS S.M.M.L.V.		RANGO DE ACTIVOS En Pesos		TARIFA S.M.M.L.V.	TARIFA EN \$
Mayor a	Menor o igual	Mayor a	Menor o igual		
0	3	0	2.484.348	5,24	43.000
3	17	2.484.348	14.077.972	11,19	93.000
17	En adelante	14.077.972	En adelante	16,78	139.000

2. Cuando el establecimiento, la sucursal o la agencia se encuentre localizado dentro de la jurisdicción de una Cámara de Comercio distinta a la que corresponda al domicilio principal de la sociedad:

RANGO DE ACTIVOS S.M.M.L.V.		RANGO DE ACTIVOS En Pesos		TARIFA S.M.M.L.V.	TARIFA EN \$
Mayor a	Menor o igual	Mayor a	Menor o igual		
0	3	0	2.484.348	11,19	93.000
3	17	2.484.348	14.077.972	16,78	139.000
17	En adelante	14.077.972	En adelante	22,37	185.000

DERECHOS POR CANCELACIONES Y MUTACIONES

La cancelación de la matrícula y las mutaciones referentes a la actividad mercantil causará los siguientes derechos:

	TARIFA S.M.M.L.V.	TARIFA EN \$
1. Cancelación de la matrícula del comerciante	1,40	11.600
2. Cancelación de la matrícula de establecimiento de comercio	1,40	11.600
3. Mutaciones referentes a la actividad comercial	1,40	11.600

DERECHOS POR INSCRIPCIÓN DE LIBROS Y DOCUMENTOS

De acuerdo con el artículo 2.2.2.46.1.4, del Decreto 1074 de 2015, los derechos de inscripción por actos, libros y documentos serán los siguientes:

La inscripción en el registro mercantil de los actos y documentos respecto de los cuales la ley exige esa formalidad causará un derecho de 5,24% de un S.M.M.L.V., equivalente a \$43.000.

La inscripción en el registro mercantil de los libros respecto de los cuales la ley exige esa formalidad causará un derecho de 1.74% de un S.M.M.L.V., equivalente a \$14.400.

CERTIFICADOS

Los certificados expedidos por las Cámaras de Comercio, en desarrollo de su función pública de llevar el registro mercantil, tendrán los siguientes valores, independiente del número de hojas.

	TARIFA S.M.M.L.V.	TARIFA EN \$
1. Matrícula Mercantil	0,35	2.900
2. Existencia y representación legal, inscripción de documentos	0,70	5.800
3. Certificados Especiales	0,70	5.800

FORMULARIOS

	TARIFA S.M.M.L.V.	TARIFA EN \$
Formulario para el Registro Mercantil	0,70	5.800

Tarifas preparadas por la Vicepresidencia Ejecutiva, Administrativa y Financiera de Confecámaras

REGULACIÓN PARA ENFRENTAR Las sociedades fachada, no operativas y/o de papel

Superintendencia de sociedades, propone regulación para enfrentar de manera decidida las sociedades fachada, no operativas y/o de papel.

La Superintendencia de Sociedades, alineada con las políticas del Gobierno Nacional, pretende adelantar una cruzada contra las sociedades fachada, no operativas y/o de papel. Por lo que incluyó el Artículo 91 en el Proyecto del Plan Nacional de Desarrollo, mediante el cual se pretende establecer la posibilidad, por parte de esta Superintendencia, de declarar disuelta y en estado de liquidación a una sociedad, si no renueva su matrícula mercantil por un período de tres años o si no envía a la Superintendencia de Sociedades la información que le sea requerida durante el mismo período.

El artículo 91 del Proyecto del Plan Nacional de Desarrollo pretende la disolución de las sociedades no operativas y/o de papel para prevenir que las mismas puedan convertirse en sociedades fachada.

Este tipo de sociedades fachada, no operativas y/o de papel, son una enfermedad, al no contar con una empresa pro-

ductiva o un propósito legítimo de negocio y pueden ser usadas como instrumentos para llevar a cabo actividades ilícitas (lavado de activos, corrupción, etc.), por lo que no agregan valor a la economía y son un riesgo para la preservación del orden público económico.

Señala la Superintendencia que de ninguna manera este artículo obliga a la renovación de la matrícula mercantil (dispuesto en otras normas), ni ordena depurar el Registro Único Empresarial y Social (RUES) que, conforme al artículo 31 de la Ley 1727 de 2014, contempla que toda sociedad se entiende disuelta y liquidada pasados cinco años sin que se haya renovado la matrícula mercantil.

Tampoco va en contra de los pequeños empresarios y emprendedores, quienes tendrán todas las garantías para indicar que cuentan con una sociedad operativa.

En consecuencia, la sociedad podrá demostrar su operatividad, acreditándolo con los soportes respectivos, con inde-

pendencia de si renueva o no la matrícula mercantil.

Conforme a la legislación vigente, todas las sociedades están en la obligación de renovar anualmente su matrícula mercantil. En efecto, esta renovación es y ha sido una obligación de todo comerciante. La sanción de disolución e inmediata

liquidación de la sociedad a los cinco años por la no renovación es un tema distinto para la depuración del Registro Único Empresarial y Social (RUES), como ya se indicó.

El debate, por lo tanto, del artículo 91 del Proyecto del Plan Nacional de Desarrollo debe centrarse en la lucha contra las sociedades no operativas y/o de papel, que pueden ser usadas como fachada para actividades ilícitas. La conveniencia o no del cobro de la renovación de la matrícula mercantil es otra discusión, independiente y distinta a la del artículo 91 del Proyecto del Plan Nacional de Desarrollo, como ya se explicó.

www.supersociedades.gov.co/Noticias/Paginas/2019/Boletin-sociedades-de-papel.aspx



Política nacional de laboratorios: Prioridades para mejorar el cumplimiento de estándares de calidad:

CONPES 3957 DE 2019

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), aprobó la Política Nacional de Laboratorios, con el fin de mejorar las capacidades de medición de los laboratorios existentes para el sector productivo, avanzar en el desarrollo del mercado de servicios de estas entidades y mejorar la protección al consumidor, a la salud y al medio ambiente.

El documento define las estrategias para mejorar el cumplimiento de estándares de calidad, facilitar la ampliación de oferta exportable y mercados de destino, el aprovechamiento de TLC, la inserción en cadenas globales de valor, el desarrollo empresarial y la sofisticación del aparato productivo. Igualmente, promueve la innovación y la investigación en las industrias colombianas.

El CONPES define las estrategias específicas para corregir problemas evidenciados en los laboratorios públicos y privados del país, de igual manera se propone mejorar las capacidades de medición y las condiciones fitosanitarias, se propone mejorar el marco normativo e institucional aplicable a los laboratorios,

consolidar el mercado de servicios de laboratorios y mejorar sus capacidades técnicas.

Se establece la revisión de los roles y competencias de los laboratorios públicos, la articulación de la Comisión Intersectorial de la Calidad al Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación – SNCCTI y la promoción de buenas prácticas de reglamentación técnica en los distintos entes reguladores.

Para dinamizar y fortalecer el mercado de los servicios que proveen los laboratorios que atienden el aparato productivo se proporcionará asistencia técnica en planes de negocios y capacidades gerenciales para laboratorios de la industria que mejoren su oferta. Adicionalmente, se facilitará el registro, acceso e intercambio de información de los laboratorios para promover el emparejamiento entre la oferta y la demanda de estos servicios, entre otras acciones.

Buscando fortalecer las capacidades técnicas de los laboratorios, el Gobierno Nacional ofrecerá un programa de cofinan-

ciación de acreditación de idoneidad y competencia técnica de acuerdo a la norma ISO/IEC 17025 a laboratorios de la industria, para que los productos nacionales cumplan con los requisitos de los mercados de destino. De manera similar, se establecerá un plan de mejoramiento y acreditación de capacidades técnicas de los laboratorios públicos del país.

Por último, la política fortalecerá de manera significativa al Instituto Nacional de Metrología para que pueda ofrecer una mayor variedad de servicios. Esto logrará mejorar las mediciones en el país a la hora de evaluar que las empresas

colombianas cumplan con estándares de calidad nacionales e internacionales.

La implementación de estas estrategias tendrá un costo estimado de \$179.421 millones en un plazo de diez años y le permitirá al país impulsar la competitividad e internacionalización de productos y servicios.

www.dnp.gov.co/Paginas/CONPES-aprueba-Politica-de-Laboratorios-para-mejorar-competitividad-de-los-productos-colombianos.aspx.



Política nacional de formalización: CONPES 3956 DE 2019

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) aprobó la Política de Formalización Empresarial que incluye una agenda integral de 65 acciones e inversiones por alrededor de \$460.000 millones en los próximos diez años.

El CONPES, busca reducir los niveles de informalidad en la economía, el diagnóstico señala que alrededor del 75% de las microempresas no cumplen con el registro mercantil y el nivel de cumplimiento de otras dimensiones de formalidad es aún menor, como por ejemplo la contratación laboral o la declaración y pago de impuestos.

El Gobierno nacional busca reducir los costos que tiene para una empresa el cumplir con las obligaciones que le implica ser formal, pues casos de estudio realizados con el Banco Mundial muestran que pasar de ser informal a formal le cuesta hoy a las MiPymes entre el 34 % y el 46 % de su utilidad bruta.

Este CONPES le apunta a garantizar un régimen de tributación simple, a flexibilizar los costos de contratación formal de la mano de obra respetando los derechos laborales y a la disminución de la carga

regulatoria y trámites asociados a operar formalmente.

A través de la Ventanilla Única Empresarial (VUE), se busca la simplificación de trámites en el proceso de creación de empresas y a través de esta los empresarios podrá obtener el RUT, la matrícula mercantil, el registro como empleador ante las entidades de seguridad social, entre otros trámites.

Otras acciones se relacionan con la reducción de la carga regulatoria, en temas de contratación formal de trabajadores (incluida la seguridad social), registro sanitario ante el INVIMA, producción y comercialización de bienes y servicios.

Se establecen en la política una serie de incentivos a las empresas para que entren en el proceso de formalización entre estos: el diseño y puesta en marcha de un programa de desarrollo empresarial para la formalidad por parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; mayor acceso al financiamiento a través nuevas alternativas de financiación como los productos Fintech; y mayor acceso para las MiPymes a los procesos de contratación pública.

Se fortalecerán las actividades de inspec-

ción, vigilancia y control al cumplimiento de las regulaciones, enfocándose en los casos de incumplimiento que le generen mayores riesgos a la sociedad.

El CONPES propone mejorar la información que se genera actualmente sobre las empresas y su nivel de formalidad. Para esto el DANE fortalecerá el módulo de micronegocios de la Gran Encuesta Integrada de Hogares que permita medir sus niveles de formalidad.

Finalmente, hacia el año 2020 se prevé la realización de un censo económico, ejercicio que no se hace desde 1990, para caracterizar de manera amplia el universo empresarial colombiano.

ACOPI, participó de manera activa en la construcción de esta política económica, logrando que varias de nuestras propuestas fueran acogidas en el CONPES, entre ellas las siguientes:

- La creación del sello “YO PAGO A TIEMPO”, con el cual se busca incentivar la adopción de buenas prácticas comerciales, con el fin de reducir los largos periodos de pago a proveedores.
- Regular el proceso de reembolso de las incapacidades y licencias por parte de las EPS al sector productivo.
- Establecer tarifas diferenciales para las MiPymes en cuanto al registro mercantil y servicios INVIMA.
- Adoptar el SIMPLES como incentivo a la formalización tributaria.
- Establecer como incentivos programas de desarrollo empresarial.

www.dnp.gov.co/Paginas/Gobierno-aprueba-politica-para-impulsar-empleo-formal.aspx





 Acopi Nacional

 @Acopi_Nacional

 acopi_nacional

www.acopi.org.co