



## Circula Jurídica #009 de Julio

### **¿Cuál es el proceso para que la DIAN ordene el cierre de un establecimiento de comercio por incumplir la obligación de expedir la factura electrónica?**

“Los detalles de las etapas del proceso son descritos a continuación. 1. Si en la visita los funcionarios de la DIAN encuentran alguna irregularidad o incumplimiento, la entidad formula un pliego de cargos que el establecimiento puede responder exponiendo los motivos del incumplimiento y dando las explicaciones para evitar las sanciones. Para ello, el responsable tiene un plazo de 10 días hábiles. 2. Después de recibir los descargos, la DIAN, basada en las evidencias recogidas y las explicaciones del responsable, puede descartar el pliego de cargos o confirmarlo. 3. Si los cargos se confirman, la entidad emite una resolución que sanciona al establecimiento con su cierre por tres (3) días. Una vez más, el comercio tiene 10 días hábiles para responder, esta vez para interponer un recurso de reposición con la intención que la sanción sea reconsiderada. 4. El Estatuto Tributario establece que el recurso debe ser analizado y fallado en un plazo máximo de 10 días hábiles. Si el fallo confirma la sanción, el cierre deberá ocurrir en los 10 días hábiles siguientes. 5. El Estatuto Tributario también contempla que, en todo momento, el establecimiento que está incumpliendo con los requisitos de facturación puede acogerse al pago de una multa para evitar los tres días de cierre. Esta multa puede ser del 5%, del 10% o del 15% de los ingresos brutos operacionales del mes anterior a la fecha de la visita que desencadenó el proceso”.

### **Simple suscripción de contratos de prestación de servicios no es suficiente para derruir presunción del contrato de trabajo**

**Según jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia**, La simple suscripción de contratos de prestación de servicios soportados en la Ley 80 de 1993 no es suficiente para derrumbar la presunción de un contrato de trabajo, el cual, en los términos del artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, **se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha.**

De acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Laboral, una importante ventaja probatoria para quien invoca su condición de trabajador consiste en que con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume *iuris tantum* el contrato de trabajo, sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral, luego corresponde al empleador demoler dicha subordinación o dependencia.

Por ello, si se quiere enervar la presunción consagrada en el artículo en mención se debe acreditar que el nexo entre las partes se desarrolló de manera autónoma e independiente y no limitarse únicamente a aportar documentos que, desde el punto de vista formal, sean denominados contratos de prestación de servicios.

**A partir del 7 de julio, Colombia le dice adiós a ocho productos plásticos de un solo uso;** esto de acuerdo con la implementación de la ley 2232 de 2022, Pitillos de plástico,



mezcladores de plástico, soportes de plástico para inflar bombas, soportes plásticos de copitos de algodón o hisopos, bolsas plásticas de punto de pago utilizadas para empacar y transportar paquetes, bolsas de precorte de Fruver, bolsas plásticas de lavandería para transportar prendas, bolsas de plástico para empacar revistas o publicidad salieron del mercado a partir de esta fecha. En este sentido, las empresas que infrinja la norma podrán recibir multas que van desde los 100 hasta los 50 mil salarios

mínimos legales mensuales vigentes, decomiso de los elementos plásticos y clausura temporal o definitiva del establecimiento.

### **Requisitos para que las facturas electrónicas puedan ser consideradas títulos valores.**

Para ser consideradas títulos valores con vocación de circulación en el territorio nacional y, por ende, objeto de inscripción en el RADIAN según la Resolución DIAN No. 85 de 2022 las facturas electrónicas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Reunir los requisitos señalados en el artículo 621 del Código de Comercio, el artículo 617 del Estatuto Tributario y el artículo 11 de la Resolución 165 de 2023.
2. Fecha de vencimiento de la factura electrónica de venta.
3. Acuse de recibo de la factura electrónica de venta.
4. Recibo del bien o prestación del servicio.
5. Aceptación expresa o aceptación tácita de la factura electrónica de venta.

Por su parte, el artículo 621 del Código de Comercio establece las condiciones que los títulos valores deben cumplir, entre las que se destacan:

1. La mención del derecho que en el título se incorpora, y
2. La firma de quién lo crea.

Y el artículo 617 del Estatuto Tributario establece los requisitos que debe tener la factura electrónica de venta para efectos fiscales:

1. Estar denominada expresamente como factura de venta.
2. Apellidos y nombre o razón y NIT del vendedor o de quien presta el servicio.
3. Apellidos y nombre o razón social y NIT del adquirente de los bienes o servicios, junto con la discriminación del IVA pagado.
4. Llevar un número que corresponda a un sistema de numeración consecutiva de facturas de venta.
5. Fecha de su expedición.
6. Descripción específica o genérica de los artículos vendidos o servicios prestados.
7. Valor total de la operación.
8. El nombre o razón social y el NIT del impresor de la factura.
9. Indicar la calidad de retenedor del impuesto sobre las ventas.

Invitamos a revisar la situación particular de su compañía con la finalidad de registrar en debida forma las facturas electrónicas de venta en el RADIAN, de lo contrario no será posible



discutir legalmente el cobro de las facturas electrónicas de venta.

**Confirman despido injusto de trabajador que en prueba rutinaria dio positivo para consumo de marihuana.** La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dejó en firme la condena que un tribunal impuso a una multinacional por el despido de un trabajador que en una prueba de rutina dio positivo para consumo de marihuana, por lo que ordenó el pago de indemnización por despido injusto.

Según el alto tribunal, si bien el empleador o las partes pueden definir las faltas graves en los reglamentos a efectos de despedir con justa causa al trabajador que incurre en ellas, el operador judicial debe apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su propio convencimiento.

En el caso bajo análisis, las pruebas permiten ver que la empresa, una vez conoció el resultado positivo de consumo de marihuana, procedió a realizar los trámites para sancionar con el despido la conducta del trabajador, **asumiendo sin ningún soporte legal ni fáctico que existía una potencial posibilidad de accidente en el desarrollo del cargo (conductor)**, a pesar del estado general tanto físico como mental que evidenciaba la historia clínica.

La jurisprudencia del trabajo ha precisado que el consumo de marihuana como hecho en sí mismo no es sancionable por el ordenamiento jurídico laboral, sino solo en la medida en que ello afecte negativa y directamente el desempeño de las funciones del trabajador, pues de lo contrario **sería involucrarse en esferas personales que no están directamente relacionadas con el trabajo**, indicó la sala.

Sin desconocer la autoridad que tiene el empleador para sancionar a los trabajadores que ejerzan estas conductas es aconsejable que inicialmente lo considere como un problema de salud y ofrezca el asesoramiento necesario y, de ser el caso, el tratamiento y rehabilitación del trabajador, **antes que ejercer directamente la potestad disciplinaria.**

Las condiciones en las que se realiza el trabajo tienen incidencia en la cotidianidad de la persona, por lo que, desde distintos ámbitos, se prevé la introducción de protocolos para evitar el consumo de drogas y sustancias psicoactivas, procurando que a las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo se les otorgue un tratamiento que excluya cualquier tipo de discriminación por el solo motivo del consumo, descartando como primera salida el ejercicio del poder disciplinario (**M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez**).

### **¿A distribuidores minoristas de combustibles líquidos les aplica tasa mínima de tributación?**

A la pregunta de si los distribuidores minoristas de combustibles líquidos les aplica la tasa mínima de tributación del parágrafo 6 del artículo 240 del Estatuto Tributario (E. T.) la Dian



aclaró que el inciso 1 de ese párrafo establece que la tasa mínima de tributación aplica a contribuyentes del impuesto sobre la renta contemplados en los artículos 240 y 240-1 del E. T., salvo a las personas jurídicas extranjeras sin residencia en el país.

En consecuencia, a las personas naturales no les aplica la tasa mínima de tributación, sin perjuicio de que los distribuidores minoristas (naturales o jurídicos) opten por pertenecer al régimen Simple de tributación.

### **¿Puede el Gobierno intervenir el mercado inmobiliario para controlar costo del arriendo de vivienda?**

El presidente Gustavo Petro afirmó que el último resultado de la inflación no fue afectado por la tasa de interés, sino por la fórmula con la que se paga a los generadores eléctricos y por razón del mercado inmobiliario, al que acusó de transitar “el camino de la especulación”, por lo que indicó que de ser necesario intervendría el mercado inmobiliario, su idea es operar cambios en el mercado para controlar los costos.

Es bueno recordar que los arrendamientos no necesariamente se incrementan automáticamente en enero, sino cuando el contrato cumple 12 meses de haberse firmado o a partir de la última renovación o prórroga, y que el aumento definido es legal siempre y cuando no supere el 1% del valor comercial del inmueble o de la parte de él que se encuentre arrendada, sin que este avalúo comercial supere el doble del valor catastral del inmueble, aspectos éstos regulados por la Ley 820 del 2003 en sus artículos 18, 19 y 20, por lo cual, cualquier reforma al costo de los arriendos necesariamente debe pasar por el Congreso, pues está definido en la Ley 820.

**La disminución de la jornada laboral semanal no afecta salario, derechos adquiridos ni garantías de los trabajadores.** Según comunicado del Ministerio del Trabajo, los empleadores y empleadoras del país deben estar aplicando lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, que redujo en una hora más la jornada laboral semanal para llevarla a 46 horas. A partir de 2025 y continuando con la deducción gradual, se reducirá 2 horas cada año hasta llegar a 42. La segunda fase se cumplió el 15 de julio y busca mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras y promover equilibrio entre la vida laboral y familiar”

**Conciliación que desconoce derechos mínimos del trabajador no produce cosa juzgada**



La conciliación en materia laboral resulta procedente tratándose de derechos inciertos y discutibles, para verificar la unidad entre lo conciliado y lo reclamado es necesario que se identifiquen o concreten para que no quede duda, pues si bien se trata de un mecanismo que busca resolver las diferencias surgidas entre trabajador y empleador en el transcurso del contrato de trabajo, efectuándose concesiones mutuas, al ser un acto o declaración de voluntad, para su validez y eficacia queda sujeto al cumplimiento de los requisitos que prevé el artículo 1502 del Código Civil. Así las cosas, para que operen efectos de cosa juzgada, indicó la Sala Laboral de la CSJ, se requiere que la conciliación sea aprobada por autoridad competente, que no existan vicios en el consentimiento ni se violen normas de orden público **y que se respeten los derechos mínimos e irrenunciables que no son susceptibles de conciliación.**

**Sentencia SL-1272-2024 (99668) de 2024 de la Corte Suprema de Justicia. Reclamaciones por omisión en la afiliación del trabajador al sistema de pensiones no prescriben.** La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia declaró en proceso entre Álvaro Enrique Gutiérrez Peñaranda y la Organización Musical Betos Productions y Cia Ltda, En Liquidación, que existió un contrato de trabajo verbal, desde el 30 de abril de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1998, en los términos de los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo. Señaló que como quiera que el extremo final fue el 31 de diciembre de 1998, y la demanda inaugural se presentó el 15 de diciembre de 2017, se superó con creces el término de 3 años de que tratan los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo por lo que se extinguieron todos los derechos exigibles, **salvo los aportes al sistema general de pensiones**, toda vez que las reclamaciones por omisiones en la afiliación del trabajador al sistema de pensiones y sus consecuencias, en tanto están ligadas de manera necesaria tanto a la consolidación plena, como a la financiación debida de las respectivas prestaciones, no están sometidas al fenómeno de prescripción

## **"Vencimientos de obligaciones tributarias, laborales y corporativas de Agosto**

En el transcurso del mes de agosto se vencen las siguientes obligaciones tributarias, laborales y corporativas:

1. Actualización del Registro Único de Beneficiarios Finales (1 de agosto).
2. Declaración y pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Naturales (12 de agosto al 24 de octubre).
3. Declaración mensual y pago Retención en la Fuente (del 12 al 26 de agosto).
4. Declaración mensual y pago Gasolina y ACPM (15 de agosto).
5. Entrega de la segunda dotación del año para los trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (31 de agosto).
6. Declaración y pago bimestral del Impuesto de Industria y Comercio – Régimen Común (16 de agosto).

**Cordialmente,**



*Alejandro Ribero Rueda*

**Alejandro Ribero Rueda**  
**Director Ejecutivo**  
**FECEC**