



Boletín Agosto – Septiembre

Durante los meses de agosto y septiembre se realizaron las siguientes actividades:

- Comité Tributarista – Renta Persona Natural.
- Comité Arquitectura Social – Estrategia Sostenibilidad Bavaria.
- Proyecto Prueba Piloto Cargue y Descargue Nocturno en la ciudad de Barranquilla.
- Comité Seguridad - Nuevo Código Nacional de Policía y Convivencia.
- Comité de Recursos Humanos – Sello de Equidad Laboral – EQUIPARES y el Decreto 2733 de 2012.
- Ranking de Innovación.
- Transformación Digital.
- Comité Tributaristas y Comité Recursos Humanos – Implicaciones de Reforma Tributaria incorporada en la Ley 1819 de 2016 con relación a las discusiones y controversias adelantadas con la UGPP.
- Comité de Recursos Humanos – Agendas Empresariales SENA.

COMITÉ TRIBUTARISTAS- RENTA PERSONA NATURAL

El 4 de agosto del 2017, se llevó a cabo una reunión en el marco del Comité de Tributaristas sobre Renta Persona Natural, la cual estuvo dirigida por Gustavo Jaramillo, Funcionario Orientador de la División de Gestión de Asistencia al Cliente de la DIAN.



Así mismo se contó con la presencia de Manuel Tinoco, Jefe de División de Gestión de Asistencia al Cliente de la DIAN.

El conversatorio abrió un espacio para tener un mayor acercamiento entre el sector público y el sector privado en busca de obtener conocimientos y resolver inquietudes sobre la Declaración de Renta para Personas Naturales.

La Renta para Persona Natural es un Impuesto de tipo nacional, afecta al contribuyente de manera directa, se causa anual y grava la renta.

El Doctor Jaramillo explicó la importancia de tener los conceptos claros sobre la normatividad del Estatuto Tributario al momento de Declarar para saber con exactitud las obligaciones del Declarante y evitar sanciones. Se dio a conocer las diferentes etapas para verificar la obligación:

- Residente (Art. 10 ET) o No Residente (Parágrafo 2, Art. 10 ET).
- No Declarante o Declarante Voluntario
- Clasificación (Art. 329 ET): empleados, trabajador por cuenta propia, otros.
- Sistemas de Determinación del Impuesto: ordinario, IMAN, IMAS.
- Formularios Renta
- Plazos Renta Natural

El Doctor Jaramillo mostró las tablas IMAN e IMAS, y profundizó en el Régimen Sancionatorio en el cual explicó las cuatro sanciones que se listarán a continuación:

- Sanción por extemporaneidad – Art. 641 y 642 E.T.
- Sanción por corrección – Art. 644 E.T.
- Sanción por no declarar – Art. 643 E.T.
- Intereses moratorios – Art. 643 E.T.



Durante el conversatorio se resolvieron las dudas de los asistentes y se mantuvo una activa participación.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE BAVARIA



El 24 de agosto de 2017, se llevó a cabo una reunión en el marco del Comité de Arquitectura Social Estratégica sobre la estrategia de sostenibilidad de Bavaria y su plataforma de voluntariado #MeUno. El desarrollo de la reunión estuvo a cargo de Paula Pacheco, Gerente de Voluntariado de Bavaria.

En primer lugar la Doctora Pacheco explicó la estrategia de sostenibilidad de ABInBev, en la cual se puede evidenciar tres grandes pilares: A Growing World, A Cleaner World y A Healthier World.

Posteriormente ilustró el lanzamiento de la Plataforma de Voluntariados #MeUno, por medio del cual la empresa busca ser referentes en materia de voluntariado corporativo vinculando a colaboradores, aliados y voluntarios externos.

Así mismo mostró los pilares de la Marca Comercial y el Corporativo, los cuales se explicarán a continuación:

- Pilar de Marcas Comerciales tiene como finalidad estar presentes en los eventos de las marcas comerciales para ser reconocidos como agentes transformadores, vinculando a los consumidores a causas ambientales y sociales que impacten comunidades.
- Pilar Corporativo tiene como objetivo liderar jornadas de voluntariado, organizando redes de voluntarios y articulando aliados estratégicos a nivel nacional. Existen tres grandes pilares: Celebración de días internacionales, Plan Tenderas y Adopción de Escuelas.

Finalmente explicó el funcionamiento de la Plataforma Virtual #MeUno, sus beneficios y el foco de las personas que pueden utilizarla. La Plataforma Virtual permite tener un mayor acceso a volúmenes de personas lo cual facilita la dinámica de las actividades de voluntariado.

La socialización abrió un espacio para tener un mayor acercamiento con las empresas de la región para articular proyectos en materia de voluntariados. Además se desarrolló con el objetivo de lograr que las empresas trabajen conjuntamente para crear redes de voluntariados y de esta manera puedan generar un mayor impacto en la sociedad.

Durante el conversatorio se resolvieron las dudas de los asistentes y se mantuvo una activa participación.

PROYECTO PRUEBA PILOTO CARGUE Y DESCARGUE NOCTURNO EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

Continuando con las actividades del Proyecto Piloto de Cargue y Descargue del Ministerio de Transporte se realizó una reunión el 25 de agosto de 2017. Fueron convocados el Comité de Logística y Comité de Comercio Exterior de la Seccional. La reunión además de la presencia de funcionarios del Ministerio de Transporte también contó con la participación de la Universidad Nacional.

En primera instancia se presentó la agenda del día, la cual estuvo conformada por los siguientes ítems:

BOLETÍN

1. Contextualización.
2. Beneficios.
3. Metodología para la implementación.
4. Pasos a seguir.

Para contextualizar se explicó la importancia de contar con procesos eficientes en la cadena de suministros, los cuales están compuestos por tres etapas: abastecimiento, almacenamiento y distribución.

Así mismo se dieron a conocer los casos de éxito de este tipo de proyectos en el mundo y en Bogotá. Se ilustraron los beneficios que este proyecto trajo para diferentes empresas y el impacto logístico en el cual se incurrió.

Se resaltaron cuatro beneficios fundamentales los cuales tienen mayor impacto durante el proyecto:



- **Costos:** reducción de costos de transporte y ahorros para la cadena logística.
- **Tiempos:** reducción de tiempos de recorrido y reducción en tiempos de cargue y descargue.
- **Medio ambiente:** reducción de emisiones contaminantes.
- **Operación:** mejora en el desempeño logístico, alcanzar eficiencia logística y mejor administración y/o aprovechamiento de los recursos.

En tercera instancia se estableció la metodología del proyecto y las pautas a seguir:

- Agentes.
- Variables de medición.
- Herramientas de medición.
- Software de análisis.



En relación a los agentes se mencionó que los tres agentes principales con los que debe contar cada empresa que desee participar son el Generador de Carga, el Transportador y el Receptor.

Así mismo expresaron que en respuesta a la manifestación por parte de las empresas y los diferentes actores se contará con la participación de entidades de vigilen y velen por la

seguridad tales como, la Policía, la Alcaldía, entre otros.

Acto seguido se refirieron a las siguientes variables de medición:

- Tipo de vehículo.
- Ruta de transporte.
- Hora de llegada al punto de cargue-descargue.
- Tiempo de espera.
- Tipo de carga.
- Número de operarios encargados de cargue y descargue.
- Tiempos de desplazamiento vehicular.
- Número de vehículos de transporte de carga involucrados en accidentes de tránsito.
- Percepción de seguridad.

Informaron la existencia de tres instrumentos de recolección de información, las cuales serán a través de encuestas, entrevistas y formatos de registros. Así mismo se incorporarán cronómetros y equipos GPS como herramientas de medición.

Para finalizar se definieron los pasos a seguir en el proyecto, los cuales se comunicarán a continuación:

1. Definición de acuerdos de participación con empresas.
2. Inicio de trabajo de campo.
3. Elaboración de la base de datos georreferenciada para la ciudad.
4. Medición de indicadores de desempeño para la ciudad.

Se contó con una participación activa durante la reunión y cualquier duda se resolvió inmediatamente.

Nuevo Código Nacional de Policía y Convivencia

Como es de su conocimiento de manera periódica se viene generando espacio con el Sector empresarial y el Gaula. El pasado lunes 4 de septiembre de 2017, se realizó una reunión sobre el “Nuevo Código Nacional de Policía y Convivencia”, la cual estuvo a cargo del Intendente Naid Camargo.

Durante la socialización se habló sobre los derechos y deberes establecidos en el Nuevo Código Nacional de Policía y Convivencia a cargo de patrulleros de la Policía. Esta actividad buscó interiorizar el Código previamente explicado.



Sello de Equidad Laboral – EQUIPARES y el Decreto 2733 de 2012

El 7 de septiembre de 2017, se llevó a cabo una reunión con el Comité de Recursos Humanos sobre el Sello de Equidad Laboral – EQUIPARES y el Decreto 2733 de 2012, conjuntamente con AMCHAM Barranquilla y ACRIP.

La socialización contó con la intervención de los siguientes funcionarios:

- Fernando Yepes, Oficina Mujer, Equidad y Género de la Alcaldía de Barranquilla.
- Vicky Martinez, Cementos Argos.
- Anne Mendoza, Asesora de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

BOLETÍN

- Helda Marino, Jefe de Oficina Mujer, Equidad y Género de la Alcaldía de Barranquilla.

La agenda del día fue la siguiente:

1. Bienvenida a los asistentes.
2. Socialización del Sello EQUIPARES.
3. Presentación experiencia Cementos Argos en torno al Sello EQUIPARES.
4. Socialización del Decreto 2733 de 2012.
5. Información sobre Oficina de la Mujer, Equidad y Género de la Alcaldía de Barranquilla.

En primer lugar se ilustró sobre cuáles son las brechas de género y por qué es importante trabajar por la equidad laboral. Los resultados de estas dos



preguntas arrojaron que las mujeres están más educadas en todos los niveles educativos, sin embargo el desempleo en las mujeres es superior que en los hombres.

EQUIPARES es un Sistema de Gestión de Igualdad de Género que busca identificar y superar las brechas de género, el cual

certifica a las empresas que se incorporen y que quieran hacer parte de esta iniciativa.

El reconocimiento de EQUIPARES es otorgado por el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la asistencia técnica de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia (PNUD).

Se enunciaron los pasos para cumplir con los diferentes requisitos del Sistema de Gestión, en el cual se destacan la Creación de un Comité de Igualdad de Género en la empresa, la Elaboración de una Política de Igualdad de Género, Aplicación de un Plan de Acción, entre otros.

BOLETÍN

EQUIPARES opera bajo el ciclo PHVA, es decir, el programa funciona de acuerdo a cuatro variables:

- Planificar
- Hacer
- Verificar
- Actuar

El Sello establece ocho categorías en las cuales busca que las empresas cambien sus paradigmas, estas se listaran a continuación:

- **Reclutamiento y Selección**
 - Perfiles
 - Convocatoria
 - Selección
 - Exámenes requeridos
- **Desarrollo Profesional**
 - Desarrollo de Cartera
 - Representación por géneros en puestos de decisión
- **Capacitación**
 - Evaluación de desempeño
- **Remuneración y Salario**
 - Salario
 - Complementos Salariales
- **Ambiente de Trabajo, Salud y Calidad de Vida**
 - Programas de Prevención en Salud
 - Seguridad Ocupacional
- **Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Marco del Trabajo**
 - Acoso y Hostigamiento Sexual
 - Acoso Laboral y Discriminación

BOLETÍN

- **Comunicación Empresarial No Discriminatoria en términos de Género y Lenguaje Incluyente**
 - Comunicación Interna y Externa
- **Conciliación de la Vida Laboral, Personal, Familiar y con Corresponsabilidad**
 - Licencias y Permisos
 - Jornadas y Horarios
 - Servicios y Apoyos

Existen tres niveles de reconocimiento y certificación del Sello:

- Nivel I de Reconocimiento por el compromiso por la igualdad.
- Nivel II de Certificación Sello Plata por la implementación de acciones por la igualdad.
- Nivel III de Certificación Sello Oro por el cierre de brechas de género.

Los beneficios por la implementación del Sello EQUIPARES se traducen en la generación de valor agregado para las empresas, los cuales se enunciarán a continuación:

- Mejor clima laboral de la empresa.
- Optimización de recursos humanos para incrementar eficiencia y competitividad.
- Reducción efectiva de brechas salariales por razones de género.
- Mayor compromiso y lealtad por parte del personal.



La Dra. Martínez expresó como fue la experiencia de Cementos Argos al implementar el Sello Equipares, su transición hacia un ambiente laboral liderado por la equidad y los beneficios que estos han traído a la compañía.

La Dra. Mendoza analizó y explicó el alcance e impacto del Decreto 2733 de 2012 sobre la sociedad y el ámbito empresarial.

El Decreto 2733 de 2012 Art. 23 establece que “Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a

presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un período de tres años”.

Para finalizar la Dra. Marino informó sobre las actividades que vienen realizando la Oficina Mujer, Equidad, Género de la Alcaldía de Barranquilla para impulsar la igualdad laboral y empoderamiento de las mujeres.

La charla contó con una activa participación por parte de los asistentes y al finalizar la reunión se abrió un espacio de preguntas y respuestas en el cual los asistentes expresaron sus inquietudes.

Ranking de Innovación

El martes 12 de septiembre de 2012, se realizó una reunión para socializar la metodología y los resultados del estudio que hizo en conjunto la ANDI con la Revista Dinero del Ranking de Innovación.

La reunión estuvo dirigida por Alejandra Gonzalez, Directora de Innovación de la ANDI.

Explicó durante su intervención que la metodología de la encuesta miden tres componentes, dos de causa y uno de efecto:

- **Condiciones**, representa el 30% de la ponderación y mide:
 - Promoción de la Innovación al interior de la empresa.
 - Grado de titularidad organizativa de la innovación.
 - Existencia de una cultura organizacional hacia la innovación.
- **Capacidades**, representa el 30% de la ponderación y mide:
 - Gestión y adquisición de nuevo conocimiento y gestión para transformar el que ya existe.
 - Creación de nuevos conceptos, productos y servicios.
 - Priorización a iniciativas o proyectos.
 - Relación con el ecosistema.
 - Inversión.

BOLETÍN



- Gestión de la propiedad intelectual.
- **Resultados**, representa el 40% de la ponderación y mide:
 - Patentes solicitadas.
 - Innovación en productos o servicios, proceso y comercialización.
 - Ingresos como resultados de las innovaciones.
- Mercados destino de las innovaciones.
- **Percepción**, al finalizar la encuesta se hizo una pregunta de percepción para saber cuál opinan los empresarios que es la empresa más innovadora del país.

Resaltó la importancia de generar espacios que promuevan e inspiren a las empresas a tomar la iniciativa de apostarle a la innovación, ya que esta la que garantice la sostenibilidad empresarial.

Al finalizar la reunión se presentó el listado de como quedaron las empresas a nivel nacional en el Ranking de Innovación, en el cual se destacan Bayer en el primer lugar, Digital Ware S.A. en el segundo lugar y Procaps en el tercer lugar.

Al nivel de Atlántico las empresas que se destacaron fueron:

1. Procaps
2. Team Foods Colombia S.A.
3. Acerías de Colombia – ACESCO S.A.S.
4. Gente Estratégica Centro de Formación para el Trabajo
5. Superbrix Internacional S.A.
6. Viva 1A IPS S.A.
7. Ultracem S.A.S
8. Sociedad Portuaria Regional del Atlántico S.A.
9. Coolechera
10. Arrocería del Litoral

BOLETÍN

Transformación Digital

El 15 de septiembre de 2017, se realizó una videoconferencia con la Vicepresidencia de Transformación Digital de la ANDI. La charla estuvo a cargo de Mónica Guzmán, Coordinadora de Economía Digital de la ANDI.

El objetivo de la videoconferencia fue ilustrar a los asistentes como se encuentra Colombia frente al ámbito digital, cuales son las brechas y oportunidades de mejora, cual es la agenda de la vicepresidencia y en que están trabajando, así mismo generar canales de contacto y mostrar el portafolio de herramientas que esta iniciativa ofrece.

La doctora Guzman expresó que actualmente estamos viviendo una revolución digital llamada la “Cuarta Revolución Industrial”, por este propósito la ANDI ofrece una iniciativa desde la Vicepresidencia de Transformación Digital para facilitar la transición a un país digital referente en Colombia.



Dijo además que la Vicepresidencia de Transformación Digital quiere trabajar para posicionar la disrupción digital y tecnológica como herramienta efectiva para mejorar la productividad y contribuir al desarrollo económico del país.

Al finalizar la sesión se abrió un espacio para resolver inquietudes.



Implicaciones de la Reforma Tributaria incorporada

en la Ley 1819 de 2016 con relación a las discusiones y controversias adelantadas con la UGPP

El pasado miércoles 20 de septiembre se realizó una reunión en conjunto con AMCHAM, ACRIP y POSSE HERRERA RUIZ en el marco del Comité de Tributaristas y Comité de Recursos Humanos sobre las Implicaciones de la Reforma Tributaria incorporada en la Ley 1819 de 2016 con relación a las discusiones y controversias adelantadas con la UGPP en las instalaciones de AMCHAM.

La socialización estuvo a cargo de la Dra. Carolina Camacho, Socia de Posse Herrera Ruiz, y el Dr. Juan Camilo De Bedout, Asociado de Posse Herrera Ruiz.



La temática tratada en la reunión fue:

- Introducción a la UGPP: su normatividad, facultades y sanciones.
- Temas relacionados al procedimiento y requerimientos de la UGPP.
- Cambios introducidos en la Reforma Tributaria.
- Aplicación de exenciones y beneficios.

Al finalizar la reunión se abrió un espacio para resolver dudas e inquietudes. Se enviaron las memorias

Reunión con el SENA – Agendas Empresariales

El pasado 27 de septiembre de 2017, se realizó dentro del marco del Comité de Recursos Humanos una reunión con el SENA en conjunto con AMCHAM y ACRIP.

La reunión estuvo a cargo de la doctora Grace Rojano, Gestora Empresarial del SENA, quien desarrollo los siguientes temas:

BOLETÍN

- Servicios del SENA
- Contrato de Aprendizaje
- Sistema de Gestión Virtual de Aprendices
- UGPP

La generación de estos espacios es de gran relevancia para los empresarios debido a que estos tienen la oportunidad abiertamente de expresar sus inquietudes e inconvenientes a los que estos se enfrenten en sus labores rutinarias.

Se buscó que el espacio fuera lo más productivo posible y que los asistentes se empaparan de información sobre los servicios que ofrece el SENA. Durante la reunión se resolvieron las inquietudes de los asistentes.

Se enviaron las memorias y adicionalmente por solicitud de los participantes adjuntamos Circular 1-0010 del SENA en relación al manejo del contrato de aprendizaje cuando se presenta embarazo o parto del aprendiz durante la vigencia del contrato.



ANDI

Seccional
Atlántico - Magdalena