



# Notilaboral

Boletín informativo laboral para  
nuestros clientes

Edición 78: Febrero de 2018

## El liderazgo en la organización: Características de un Líder ejemplar

### En esta edición:

#### Editorial

- El liderazgo en la organización: Características de un Líder ejemplar

#### Noticias

- Sanciones que puede imponer la UGPP conforme a la reforma tributaria estructural
- EPS no pueden exigir cuenta bancaria para efectuar reembolso de incapacidades
- Micro y Pequeñas empresas No están obligadas a Hacer Registro de Datos

Dirección: Juan Luis Trujillo Agudelo

Revisión Editorial: Hernán Felipe Ospina

Difusión: Proceso de Sistemas



Conoce nuestro servicio de envío de Trabajadores en misión, visítanos en [www.somossuministro.com](http://www.somossuministro.com)



@somossuministro

Medellín: Calle 49 # 76 A 65 Tel. (4) 4215533  
Bogotá: Carrera 48 # 95 - 56 Tel. (1) 4926000  
Buga: Carrera 12 # 6 - 54 Ed. El Café oficina 65 Tel. (2)2391962  
Email: [somos@somossuministro.com](mailto:somos@somossuministro.com)

Ser empresario no lo convierte necesariamente en un buen líder. El liderazgo positivo lo ejerce quien es capaz de orientar los esfuerzos de un equipo de trabajo hacia el logro de los objetivos y metas de la organización.

Un buen líder sabe que el equipo humano es el activo máspreciado de la empresa. Por eso, identifique sus fortalezas y habilidades para aprovecharlas al máximo en la creación de estrategias corporativas que aumenten la productividad y la competitividad empresarial. Para ejercer el liderazgo en la empresa, es necesario estar dotado de una serie de características que lo conviertan en un modelo a seguir para sus trabajadores y colaboradores. Conozca las principales cualidades de un líder ejemplar:

- ✓ **Es carismático:** tiene poder de convencimiento y persuasión. Sabe como dirigirse a las personas y motivarlas para que utilicen todo su potencial en la actividad que realizan. Inspira respeto y admiración.
- ✓ **Tiene confianza:** proyecta seguridad y confianza en sí mismo y en su equipo de trabajo. Es una persona con mentalidad positiva que trabaja por la mejora continua y la resolución efectiva de los problemas.
- ✓ **Promueve el uso del diálogo:** Tiene en cuenta las ideas y opiniones de las demás personas con las que trabaja, incentiva el diálogo para disipar las diferencias que puedan surgir dentro del equipo y favorece el debate basado en la argumentación.
- ✓ **Se adapta a los cambios:** está preparado para afrontar nuevos retos, adaptarse a las necesidades y exigencias del entorno, cambiar los procesos ineficientes e identificar oportunidades de negocio.
- ✓ **Innova:** siempre está buscando la forma de agregarle valor a su producto o servicio, introducir novedad en el mercado y mejorar los procesos de la organización.
- ✓ **Toma decisiones:** toma decisiones en el momento preciso y asume la responsabilidad que le corresponde No actúa a la ligera y pone en una balanza los pros y los contras de su elección.
- ✓ **Motiva a su equipo:** reconoce la labor de sus colaboradores y los motiva a seguir trabajando por el logro de los objetivos.



- ✓ **Tiene iniciativa:** no solo resalta por su capacidad de análisis y argumentación, sino también por su habilidad para proponer y tomar iniciativas que conlleven a una mejora para la empresa.
- ✓ **Sabe delegar:** se gana el respeto en lugar de imponerlo y no se considera imprescindible, pues trabaja para que si área funcione, aunque el no esté presente. Confía en su equipo y delega responsabilidades.
- ✓ **Escucha:** es capaz de escuchar los diferentes puntos de vista y tomar lo mejor de cada uno. No hace juicios a priori y reconoce que no siempre tiene la razón.
- ✓ **Es receptivo:** Analiza constantemente su entorno, se informa sobre el mercado y la competencia y comunica sus ideas de manera clara y coherente.
- ✓ **Aplica el autocontrol:** da ejemplo por medio de sus acciones. Sabe controlar sus emociones en momentos de mucha presión y no se altera fácilmente.

No todos los liderazgos son positivos, hay lideres negativos que imponen su autoridad, trabajan por un interés particular y desmotivan a sus colaboradores. Ese tipo de liderazgo afecta la productividad y el bienestar emocional de los empleados. Mientras que el líder negativo canaliza sus energías en los problemas, el positivo lo hace en las soluciones. Un buen líder es aquel que se concentra en la calidad humana de sus colaboradores, fomenta el desarrollo de sus cualidades y trabaja por el bienestar de todo su equipo.

# Sancciones que puede imponer la UGPP conforme a la reforma tributaria estructural



La reforma tributaria estructural no solo introdujo novedades normativas que son competencia de la Dian, sino también de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales –UGPP–. De esta manera, a través de los artículos 311 a 320 de la Ley 1819 de 2016 se contemplaron disposiciones relacionadas con la devolución de aportes y sanciones cuando los actos administrativos expedidos por la UGPP hayan sido declarados nulos de forma parcial o total y siempre y cuando se ordene la respectiva devolución de dichos valores; con las notificaciones electrónicas que puede realizar dicha entidad, como son los actos relacionados con la determinación de obligaciones y sanciones referentes a las contribuciones parafiscales y aquellos actos que tengan relación con los procesos de cobro coactivo; así como también se introdujeron disposiciones normativas relativas a las actuaciones tributarias que son competencia de dicho ente, la potestad que tiene la UGPP para imponer sanciones y las opciones que tenían los aportantes para acogerse a la reducción de sanciones e intereses.

## Sancción por no declarar

Cuando al aportante se le notifique un requerimiento para declarar o corregir, se le propondrá liquidar una sanción por no declarar equivalente al 5 % del valor dejado de liquidar y pagar por cada mes o fracción de mes; sin embargo, esta sanción no podrá superar el 100 % del valor a cargo. Cuando el aportante no presente ni pague las autoliquidaciones de las contribuciones parafiscales de la protección social dentro del plazo para dar respuesta al requerimiento, los valores antes enunciados se duplicarán; en otras palabras, la sanción será del 10 %, sin que exceda el 200 % del valor a cargo. Esta sanción no se aplicará si el aportante presenta la declaración antes de que se profiera el requerimiento para declarar o corregir.

## EPS no pueden exigir cuenta bancaria para efectuar reembolso de Incapacidades

El reembolso de prestaciones económicas al aportante, se trate de una persona natural o jurídica, puede hacerse a través de reconocimiento económico directo, es decir, efectivo o cheque, o mediante transferencia electrónica.

Así las cosas, indicó la Superintendencia Nacional de Salud, no es obligatorio el pago solo por transferencia electrónica, pues el artículo 24 del Decreto 4023 del 2011, por el cual se reglamenta el proceso de compensación del régimen contributivo del sistema de salud, establece las dos opciones.

Por lo tanto, advirtió, no es posible que una EPS imponga al empleador aportante el deber de tener cuenta bancaria para proceder al pago de incapacidades, pues este argumento lo único que hace es dilatar el pago de unas prestaciones económicas que, seguramente, cumplen los parámetros legales para acceder a su reconocimiento.

En reciente fallo, la entidad ordenó a la EPS demandada efectuar mediante cheque el reembolso de unas incapacidades reconocidas a varios trabajadores en vigencia de la relación laboral, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre auxilio monetario por enfermedad no profesional, con las respectivas actualizaciones monetarias.

*Supersalud, Sentencia S2017-936, diciembre 12 de 2017*

## Sancción por inexactitud

Cuando el aportante corrija alguna inexactitud de la autoliquidación con motivo de que se le ha notificado un requerimiento para declarar o corregir, deberá liquidar una sanción del 35 % de la diferencia entre el valor a declarar y el que declaró. Si el aportante no realiza la corrección dentro del tiempo otorgado para dar respuesta al requerimiento, la UGPP al proferir la liquidación oficial impondrá una sanción del 60 %.

## Sancción por no suministrar información

Si la UGPP le solicita información o pruebas al aportante y este último no las envía o lo hace de forma incompleta o inexacta, se hará acreedor de una sanción cuyo valor dependerá del número de meses o de fracción de mes de incumplimiento. Así, por ejemplo, si es hasta un mes deberá pagar 30 UVT, pero si es hasta doce meses la sanción será de 15.000 UVT (equivalentes a \$995.000 y \$497.340.000 por el año gravable 2018 respectivamente). De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 3 de la nueva versión del artículo 179 de la Ley 1607 de 2012, la sanción máxima a imponer por este concepto es de 15.000 UVT.

En adición a lo anterior, es válido tener en cuenta que esta sanción podrá reducirse, conforme a los siguientes criterios:

Reducción de la sanción al 10 %, si la información es entregada hasta el cuarto mes de incumplimiento.

Reducción de la sanción al 20 %, si la información se entrega entre el cuarto y octavo mes de incumplimiento.

Reducción de la sanción al 30 %, si la información se entrega entre el octavo y duodécimo mes de incumplimiento.

Las reducciones antes expuestas serán válidas si el aportante presenta la información o pruebas solicitadas de manera completa y si acredita el pago de la sanción reducida dentro de los meses correspondientes para aplicar determinada sanción reducida.

## Otras sanciones

Con la reforma tributaria también se contempló la posibilidad de que cuando las administradoras del sistema de la protección social no cumplan con los estándares para el cobro de las contribuciones parafiscales puedan ser sancionadas hasta por 200 UVT (equivalentes a \$6.631.000 por el año gravable 2018).

Asimismo, si las asociaciones o agremiaciones realizan afiliaciones colectivas de trabajadores independientes sin estar autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social para tal actividad serán acreedoras de una sanción de 15.000 UVT.

*www.actualicese.com, enero 8 de 2018*

## Micro y Pequeñas empresas No están obligadas a Hacer Registro de Datos

Dentro de la campaña antitrámites adelantada por el Gobierno Nacional, el 18 de enero de 2018 se expidió el Decreto 090 por el cual se reduce el universo de sujetos que deben cumplir con la obligación de registrar sus bases de datos en el sistema dispuesto por la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifican los plazos para hacerlo.

Quienes continúan con el deber de registrar sus bases de datos son las sociedades y entidades sin ánimo de lucro que tengan activos totales superiores a 100 mil Unidades de Valor Tributario (UVT), es decir, \$ 3 mil 316 millones. También deben hacerlo todas las entidades públicas.

NO están obligadas a hacer este registro las sociedades y entidades sin ánimo de lucro catalogadas como micro y pequeñas empresas, ni las personas naturales.

Los plazos establecidos para realizar el registro de las bases de datos son tres: el primero, es para las sociedades y entidades sin ánimo de lucro con activos por más de \$20.225.160 millones, que deberán registrar sus bases de datos a más tardar el 30 de septiembre de 2018. En segunda instancia, las sociedades y entidades sin ánimo de lucro que tengan activos totales superiores a \$ 3 mil 316 millones y hasta \$ 20 mil 225 millones, tendrán plazo de realizar el registro hasta el 30 de noviembre de este año.

El tercer plazo vence el 31 de enero de 2019 y corresponde a las entidades públicas.

*www.revistaempresarial.com, enero de 2018*