



## ¿QUÉ ES EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

*Durante los últimos cuatro años se menciona con bastante frecuencia el Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG SST),*

por ser obligatoria su implementación para las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas en Colombia. Igualmente se habla del **COPASST**, palabra, que para muchos empleadores es desconocida, pero que en realidad es la base del equipo de trabajo para fortalecer y asegurar el funcionamiento de dicho sistema.

El COPASST, *Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo*, anteriormente denominado COPASO, *Comité Paritario de Salud Ocupacional*, es un equipo de trabajo encargado de coordinar, ejercer control y seguimiento a todas las actividades de prevención de acci-

dentos y enfermedades laborales, así como de proteger la salud y promover hábitos saludables de los trabajadores en la empresa. Igualmente tiene como función vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a la Resolución 2013 de 1.986 toda empresa que cuente con más de 10 trabajadores debe conformar el COPASST, el cual estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de la siguiente manera:

Número de  
trabajadores

Número de  
representantes

De 10 a 49

Un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499

Dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999

Tres representantes por cada una de las partes.

De 1000 o más

Cuatro representantes pro cada una de las partes.

En este caso el empleador nombra a sus representantes, mientras que los trabajadores eligen a los suyos a través de un proceso de elección, suministrando todos los soportes de su elección que deben ser archivados como evidencia. Es necesario tener en cuenta que si una empresa tiene en su nómina menos de 10 trabajadores, el empleador debe designar un *Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo (SST)*, el cual ejercerá las mismas funciones del COPASST. En todos los casos, es importante que la persona o grupo de trabajadores seleccionados o elegidos conozcan bien sus funciones y se encuentren capacitados para llevar a cabo reuniones y actividades efectivas.

De acuerdo al Decreto 1295 de 1994, artículo 63, el COPASST debe reunirse mínimo una vez al mes, manteniendo actualizado el archivo con las actas de reunión y evidencias de su gestión. Es deber de la empresa proporcionar al comité mínimo 4 horas semanales durante la jornada laboral para que pueda efectuar las actividades que le compete o la labor como Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. ●

## Retención en la fuente: beneficios empresariales convenio Canadá.

Mediante el Oficio 034550 del 02 de diciembre de 2015 la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) determinó que en virtud del Artículo 7 del Convenio para evitar doble tributación de Colombia con Canadá y para prevenir la evasión fiscal, sancionado por la ley 1459 de 2011 se establece que los beneficios que se obtengan en Colombia por parte de un residente en Canadá, sin la intervención de un Establecimiento Permanente, solamente estarán sometidos a imposición en Canadá, de la siguiente forma:

“... Los beneficios de una empresa de un Estado Contratante solamente pueden someterse a imposición en ese Estado, a no ser que la empresa realice su actividad en el otro Estado Contratante por medio de un establecimiento permanente situado en él. Si la empresa realiza o ha realizado su actividad de dicha manera, los

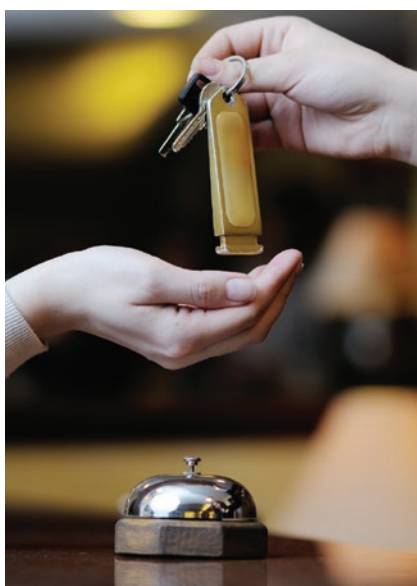


beneficios de la empresa pueden someterse a imposición en el otro Estado, pero solo en la medida en que puedan atribuirse a ese establecimiento permanente”.

De lo anterior se concluyó que los pagos o abonos en cuenta efectuados a una persona natural o jurídica, residente fiscal en Canadá, provenientes de la explotación que lleva a cabo en Colombia sin la presencia de un establecimiento permanente

estarán excluidos de imposición por parte del Estado Colombiano ya que solo serán “gravados exclusivamente por el Estado del cual es residente quien desarrolla la explotación de la empresa” (Canadá) y por consiguiente no se podría practicar retención en la fuente a ingresos que no se encuentran sometidos a imposición en el territorio nacional.

**Concepto N° 034550 de 2015** 




## RENTA EXENTA HOTELERA

Con la ley 788 de 2002 se introdujo un beneficio tributario para aquellos servicios hoteleros prestados en hoteles nuevos y para aquellos que se remodelen y/o amplíen dentro de los quince años siguientes a la vigencia de la ley, este beneficio consiste en exonerar del impuesto de renta las utilidades generadas en la prestación de estos servicios.

El mencionado beneficio ha sido reglamentado en diferentes ocasiones, principalmente en los Decretos 2755 de 2003 y Decreto 920 de 2009, y recientemente por el Decreto

463 del 16 de marzo de 2016, donde el Ministerio de Hacienda y Crédito Público precisa que se consideran nuevos hoteles aquellos construidos o que demuestren un avance por lo menos del 61% de la construcción entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre del 2017, de acuerdo a la certificación que expida el Ministerio de Industria y Comercio con destino a la DIAN.

A su vez reitera que los servicios de moteles, residencias y establecimientos similares no se encuentran amparados por la exención. 





Con la expedición de la ley 1314 de 2009 se dió inicio al proceso de convergencia a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF ó IFRS por sus siglas en inglés), para las entidades de todos los sectores de la economía nacional atendiendo los intereses de internacionalización económica. Es de destacar que las nuevas normas contables no son elaboradas por organismos gubernamentales en atención a propósitos fiscales, las NIIF son emitidas por un organismo técnico internacional (El IASB), que goza de plena autonomía e independencia frente a los intereses estatales de cada economía. El propósito final de estas normas es el de informar la realidad económica atendiendo la esencia de las transacciones por encima de su forma legal.

Las NIIF, se definen por un conjunto de principios que acuden al juicio y al criterio de los preparadores de información financiera, cuya responsabilidad no debería recaer exclusivamente en los contadores; sino que involucra a toda la organización, en especial a la gerencia, en el momento de definir las políticas contables. Con este cambio surge la necesidad de una mayor integración entre procesos; el robustecimiento de los sistemas de control interno y el análisis constante del entorno económico en el que se opera, ya que estos aspectos tienen una incidencia directa sobre la situación financiera de la compañía.

A partir del 1ro de enero de 2015 cesó la aplicación de normas contables determinadas por los decretos 2649 y 2650 de 1993 en lo que respecta a las entidades del Grupo 1

## Implementar las NIIF en entidades del Grupo 2, una oportunidad vigente.

(con activos totales superiores a treinta mil (30.000) SMMLV o planta de personal superior a doscientos (200) trabajadores), lo respectivo aplica a partir del 1ro de enero de 2016 para aquellas entidades del Grupo 2 (con activos totales por valor entre quinientos (500) y treinta mil (30.000) SMMLV o planta de personal entre once (11) y doscientos (200) trabajadores). En consecuencia, los estados financieros presentados al cierre de los años mencionados, acarrearán plenos efectos legales utilizando el nuevo paradigma de las NIIF, exceptuando únicamente su aplicación para efectos fiscales por un lapso de cuatro (4) años. Por lo anterior las NIIF se convierten en la base para determinar utilidades, decretar dividendos, presentar activos y pasivos, analizar flujos de efectivos y determinar el patrimonio de las entidades.

Desde el punto de vista económico, cerca del 63% de las empresas que aplicaron las NIIF presentaron una disminución en el patrimonio cercana al 18% (Superintendencia de Sociedades de Colombia), siendo los impactos más frecuentes:

- el ajuste por medición de las propiedades, planta y equipo utilizando las vidas útiles NIIF, que típicamente disminuyó el patrimonio; y

- el ajuste por medición a las propiedades, planta y equipo utilizando

- el modelo valor razonable (valor de mercado) que típicamente incrementó el patrimonio;

- el reconocimiento del pasivo por impuesto diferido que típicamente disminuyó el patrimonio de las entidades.

Las entidades clasificadas en el Grupo 2 (Decreto 3022 de 2013), se encuentran a tiempo de preparar su información financiera en conformidad con las NIIF para las pymes, a pesar de que desde el 1ro de enero de 2015 deberían estar ya aplicando esta normatividad, su implementación debe concluir con la emisión de los primeros estados financieros comparativos del 2016. Para las empresas pertenecientes al Grupo 2 los primeros estados financieros legalmente emitidos en conformidad con las NIIF serán los estados financieros comparativos del 2016.

Las empresas o entidades son cada vez más conscientes de la importancia de preparar su personal para aplicar las NIIF, de medir los impactos, de ajustar los procesos y de adaptar los sistemas de información, teniendo en cuenta que con la implementación de estas normas la contabilidad será llevada en debida forma y en cumplimiento con la ley, funcionando de esta manera como un engranaje fundamental en la internacionalización de la economía. 🌐



## What is the Joint Committee of Health and Safety at work?

During the last four years people have been talking about the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS), because its implementation is mandatory for the micro, small, medium and large enterprises in Colombia. The COPASST is also mentioned, a word that is unknown to many employers, but actually this is the basis of the work team to strengthen and ensure the operation of the mentioned system.

The Joint Committee of Health and Safety at Work (known as **COPASST** in Spanish), previously known as Joint Committee of Occupational Health (known as COPASO in Spanish), is a working team responsible for the coordination, control and the following up of all the activities related to prevention of accidents and occupational diseases as well as for protecting health and promoting healthy habits of workers in the

company. More over it is also the Committee duty to monitor the compliance of the rules of health and safety at work.

According to Resolution 2013 of 1986 every enterprise with more than 10 workers must constitute the COPASST, a body with an equal number of representatives of each the employer and the workforce, with the corresponding substitute members, as follows:

Number of workers	Number of representatives
From 10 to 49	One representative for each part.
From 50 to 499	Two representatives for each part.
From 500 to 999	Three representatives for each part.
From 1000 or more	Four representatives for each part.

In this case the employer appoints his representatives, while the workers elect his representatives through an election. They must provide all the supports of the elections that must be filed as evidence. It is important to highlight that if a company has on its payroll less than 10 workers, the employer must designate a Watcher of Health and Safety at Work, whose duties are the same as the COPASST's duties. In all cases it is important that the selected person or elected group of workers be aware of

their duties and be able to conduct effective meetings and activities.

According to Decree 1295 of 1994, article 63, The COPASST should have a meeting at least once a month, keeping the file updated with meeting minutes and evidences of its management. It is the duty of the company to provide the Committee with at least 4 hours per week during the working hours in order for it to carry out the activities under its responsibility as Watcher of Health and Safety at Work. ●



Auditoría y Revisoría Fiscal

Consultoría Tributaria

Consultoría Legal

Outsourcing Contable

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)

BPO Business Process Outsourcing.

### Contacto:

Tel: +(57-1) 629 3891  
 email: info@russellbedford.com.co  
 Av 19 # 118-30, of 507 y 508,  
 Bogotá, Colombia

Esta publicación contó con la colaboración de:

- Olga Tapias
- Alexandra Arbeláez
- Sandra Gutierrez
- Andrés Montealegre
- Andrés Felipe Londoño
- Fernando Ramírez

La información publicada en este boletín es producto de la interpretación que hace **Russell Bedford Colombia S.A.S.** de la normatividad vigente, por lo cual constituye una guía y no compromete nuestra responsabilidad; para casos particulares se recomienda consultar la norma correspondiente.