

BOLETÍN DE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

No. 1

MAYO JUNIO 2020



BTL
LEGALGROUP

MANGLAR
ABOGADOS
ESPECIALISTAS EN DERECHO AMBIENTAL

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Durante cada bimestre el área de Sostenibilidad Empresarial de la firma BTL Legal Group & Manglar Abogados, realizará y hará llegar de manera gratuita el boletín de sostenibilidad empresarial, con la intención de que se puedan generar espacios de discusión y actualización normativa, doctrinal y jurisprudencial en temas relacionados con derecho ambiental, seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, compliance y due diligence.

En esta ocasión, el boletín de sostenibilidad empresarial realizado para el bimestre mayo - junio del año 2020 contiene no solo temas de actualidad normativa y jurisprudencial, sino también dos reflexiones importantes sobre la necesidad de ajustar las políticas empresariales en momentos del COVID 19 y para nuestro futuro próximo.

Esperamos que sea de su total agrado.



ALVARO J. HENAO MERA

Políticas de sostenibilidad empresarial ambiental

Desde mucho antes de enfrentar la emergencia sanitaria suscitada por el COVID 19, se ha venido haciendo énfasis en que las empresas deben garantizar una operación acorde con los retos ambientales que se nos presentan en los territorios. Una adecuada valoración ambiental que incluya su y que busque la mitigación y disminución de los riesgos, así como también la compensación de los daños, permite que se puedan establecer procesos de sostenibilidad y responsabilidad empresarial ambiental.

A pesar de lo anterior, es claro que las circunstancias a las que nos ha llevado el COVID 19 han tenido un impacto significativo en la búsqueda de políticas que garanticen unos procesos (i) más sostenibles, (ii) acordes a las necesidades de la comunidad, y (iii) que no pierden de vista la libertad económica y de empresa que se establece en nuestra Constitución Política.

Lo expuesto tiene como sustento dos elementos esenciales: El primero de ellos hace referencia a los cambios que se han venido expidiendo en nuestro ordenamiento jurídico. A nivel ambiental, si bien las normas relacionadas con el COVID 19 únicamente han hecho referencia a las concesiones de agua y a los residuos hospitalarios, no se puede desconocer el esfuerzo significativo que ha hecho el Gobierno Nacional por regular en los últimos años temas como residuos peligrosos, vertimientos, calidad del aire, entre otros. Los cuales han llevado a que las organizaciones hayan replanteado sus procesos de producción buscando nuevas y mejores alternativas que les permitan dar cumplimiento a los límites y parámetros permisibles impuestos.

Un segundo elemento es el que está íntimamente relacionado con los cambios que a día a día están exigiendo los consumidores. Como se expresó en el texto "Implementación de Políticas Ambientales Empresariales" y de acuerdo con un estudio realizado por la firma consultora Nielsen en el año 2018 (Sustainable shoppers buy the change they wish to see in the world. A strategy guide by Nielsen), "los consumidores de los mercados emergentes, quienes se ven enfrentados con las mayores presiones y problemáticas frente a los recursos naturales, son quienes, en búsqueda de soluciones, demandan en mayor medida a las compañías la implementación de políticas ambientales y sostenibilidad."

Así las cosas, se hace necesario que las empresas continúen consolidando un crecimiento verde que les permita asegurar que sus procesos acatan las disposiciones normativas establecidas, y que contribuyen a que el uso de los recursos naturales pueda ser garantizado para nuestras generaciones futuras.

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL



LORENA PEREZ CAICEDO

La armonización de la Bioseguridad con los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es evidente que la presencia del virus SARS – CoV -2 /COVID-19 en el territorio nacional amenaza el bienestar de todos los colombianos, no solamente por constituir un factor de riesgo para la salud de los ciudadanos , sino también porque las estrategia de protección y cuidado de la salud de los mismos, trae consigo la

implementación de medidas restrictivas frente al libre desarrollo de la economía, afectándose negativamente el orden económico del país. De ahí que el gobierno nacional comenzara a reglamentar las excepciones al aislamiento preventivo obligatorio, permitiendo la reactivación de algunas actividades económicas de forma paulatina, disposición que trajo consigo la obligación de adaptar el desarrollo de las actividades productivas a la prevención del riesgo de contagio. De esta manera y atendiendo los lineamientos del Decreto 539 de 2020, cada empresa exceptuada del aislamiento preventivo obligatorio debe implementar el protocolo de bioseguridad que para el particular expida el Ministerio de Salud y Protección Social.

Así, en la actualidad se cuenta con la Resolución 666 de 2020, a través de la cual se adoptó el protocolo de bioseguridad general aplicable a todos los sectores de la economía, y con aproximadamente 38 protocolos de bioseguridad que reglamentan en particular algunas actividades económicas. Esto puede llevar a que las empresas focalicen esfuerzos en la documentación e implementación de las medidas de prevención que en materia de bioseguridad se deben desarrollar en cada una de las etapas que componen el proceso productivo. Por otra parte, muchos empleadores han tenido que readaptar las habituales condiciones de trabajo, para empezar a promover el uso de las tecnologías y con ello procurar la promoción del trabajo en casa o trabajo remoto, como un control administrativo que disminuye la probabilidad de contagio, al intervenir directamente el nivel de exposición al virus en los lugares de trabajo. Todo lo anterior, sin perjuicio de las implicaciones económicas que la implementación de los protocolos de bioseguridad conlleva en los presupuestos de las organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, la estructuración y ejecución de los protocolos de bioseguridad se ha convertido en un imperativo para todos los empleadores en Colombia, bien sea porque bajo los lineamientos de algunas autoridades territoriales se constituye en un requisito indispensable para la reactivación de actividades, o, porque se tiene conciencia de la importancia y la necesidad que éstos adquieren en la gestión del riesgo laboral. Sin embargo, esto ha llevado a que muchas empresas en atención a la gestión del cambio, inviertan sus recursos tanto humanos como financieros en la readaptación de los ambientes laborales, pudiendo en ocasiones descuidar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, situación que se evidenciaría en la falta de ejecución o retraso en el cumplimiento de los planes de trabajo elaborados para el año 2020, significando ello un impacto negativo en la gestión de los riesgos laborales inherentes al desarrollo de la actividad económica de cada empresa.

Por ello BTL Legal Group & Manglar Abogados, invita a todos los empleadores y en especial a los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo, a continuar garantizando la gestión adecuada de los riesgos laborales, no solamente del virus como un nuevo factor de riesgo, sino de todos aquellos que amenacen con afectar la vida, la salud o la integridad de los trabajadores. En otras palabras, la invitación es a reconocer que la aplicación de los protocolos de bioseguridad no puede llevar consigo una desatención al deber de cuidado y diligencia que compete a todos los empleadores en torno a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL



SERGIO GUTIERREZ N.

Consejo de Estado determina que informes de visita a proyectos licenciables se constituyen en un medio probatorio

En recientes ocasiones el Consejo de Estado ha ratificado la aplicación de manera supletiva de las disposiciones de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) en los procedimientos sancionatorios ambientales, así ha corroborado la configuración del silencio administrativo positivo cuando no se resuelven los recursos en sede del procedimiento sancionatorio y la nulidad por violación al debido proceso de los actos administrativos que dan inicio a la investigación y formulación de cargos.

En esta ocasión, se conoció la decisión de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo que determinó la suspensión provisional de un acto administrativo que otorgaba licencia ambiental para ejecución de un parque sanitario, alegando el desconocimiento de disposiciones superiores relacionadas con el derecho a controvertir pruebas en el marco de los informes de visita técnica. El máximo órgano administrativo después de realizar un análisis acerca de la actuación de la Agencia Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), afirmó que si bien el Artículo 2.2.2.3.6.3 del Decreto 1076 de 2015 determina potestativamente la realización de visitas al proyecto licenciable, el informe derivado de las mismas constituye una base fundamental para la toma de decisiones de fondo y un instrumento necesario para determinar si se cumplen o no con los requisitos legales para otorgar la licencia ambiental respectiva.

En virtud de lo anterior, consideró que este reviste de un carácter de medio probatorio al cual le resulta aplicable las disposiciones del Artículo 40 de la Ley 1437 de 2011, las cuales conceden al interesado la oportunidad de controvertir antes de que se dicte una decisión de fondo respecto al licenciamiento. Manifestó así, que existe una laguna jurídica en el procedimiento que otorga la licencia y se debe aplicar de manera supletiva, las disposiciones del procedimiento administrativo general para garantizar las prerrogativas superiores al interesado y salvaguardar la finalidad de la función administrativa.

(Ver Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Primera. Consejero Ponente: Roberto Augusto Serrato Valdés. Radicado No. 11001-03-24-000-2018-00393-00)



LINA I FERNANDEZ

La matriz de requisitos legales de SST en la gestión de los riesgos laborales y la sostenibilidad empresarial

De acuerdo con el artículo 8° del Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015, el empleador tiene el deber de identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, y plasmar una matriz legal, entendida como la “compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables” (artículo 2° numeral 24 de la norma en cita).

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Así las cosas, la Matriz de Requisitos Legales es el mecanismo a través del cual, todo empleador obtiene la base y los lineamientos normativos y técnicos para el desarrollo de su Manual de Cuidado o SG-SST, conociendo en qué consiste cada uno de los riesgos a los que se exponen sus trabajadores y cómo debe mitigarlos; erigiéndose así, como un blindaje jurídico para el empleador, ante las posibles demandas por culpa patronal en las que puede verse involucrado, las sanciones administrativas que impone el Ministerio del Trabajo y la responsabilidad penal, que, un accidente de trabajo o enfermedad laboral ocurrido o diagnosticado como consecuencia del desconocimiento o inobservancia de las obligaciones legales a cargo del empleador, pueden generar. Con ello, la matriz legal se edifica como un instrumento para la gestión adecuada de los riesgos laborales y la sostenibilidad empresarial en Colombia.

COVID-19: nueva enfermedad laboral directa en el ordenamiento jurídico colombiano

Lina I. Fernandez

Sin duda la contingencia sanitaria derivada de la presencia del virus SARS – CoV-2/ COVID 19 en el país, ha ocasionado la expedición de múltiples normas tendientes a reglamentar los diferentes escenarios en donde resulta necesario contar con lineamientos gubernamentales que orienten e intervengan el manejo de la

pandemia. Es así, como en el ámbito de la regulación de los riesgos laborales, la emisión de los Decretos 538 y 676 de 2020, modificó la regulación vigente en el país en torno a la tabla de enfermedades laborales reglamentada a través del Decreto 1477 de 2014.

Los decretos en mención ordenan la inclusión de la enfermedad COVID-19 dentro de la tabla de enfermedades laborales, como una enfermedad laboral directa para los trabajadores del sector salud, incluyendo no solamente al personal asistencial, sino también a los trabajadores del área administrativa, de aseo, vigilancia y apoyo en general, que presten servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

En consecuencia, tal modificación significa la ampliación del listado de enfermedades laborales directa a cinco (5) patologías, e implica que desde el momento en que se diagnostica la enfermedad en el grupo de trabajadores ya mencionada, y hasta tanto no exista una calificación en firme que determine lo contrario, las prestaciones asistenciales y económicas deberán ser reconocidas por la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales (ARL), según los lineamientos que al respecto se han establecido en la Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012. Todo lo anterior constituye una garantía en la cobertura de las prestaciones que requiera dicha población trabajadora como consecuencia del diagnóstico de la patología.

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL



ALEJANDRA RAMÍREZ L.

Modificaciones para acceder a incentivos tributarios para proyectos de Fuentes no Convencionales de Energía (FNCE)

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público efectuó a través del Decreto 829 del 10 de junio de 2020, modificaciones relevantes para acceder a los incentivos tributarios de exención de IVA, deducción sobre el impuesto de renta y exención del gravamen arancelario, para proyectos de Fuentes no Convencionales de Energía (FNCE) que trae a colación la Ley 1715 de 2014.

Por medio de la adición de diferentes disposiciones al Decreto 1625 de 2016 (Decreto Único Reglamentario en Materia Tributaria), se reglamentó el procedimiento para la obtención de los beneficios, teniendo como modificación más relevante la simplificación del trámite en la obtención de certificaciones para la deducción, exclusión de IVA y exención de gravamen arancelario, a través de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), sin recurrir posteriormente a la Agencia Nacional de Licencias Ambientales (ANLA). De igual forma, amplió el plazo del periodo de deducción sobre el impuesto sobre la renta a uno no mayor de 15 años, contados a partir del año gravable siguiente en el que haya entrado en operación la inversión, en contraste con los cinco (5) años anteriormente otorgados.

Además, determinó que es factible acceder a la deducción de renta y el beneficio de depreciación acelerada de activos, sin que se considere beneficios concurrentes, teniendo en cuenta que la deducción del cincuenta por ciento (50%) del valor total de la inversión puede realizarse por medio de contratos de leasing financiero, sólo en los casos en donde se haya pactado la opción irrevocable de compra, en cuyo caso aplicará la deducción a partir del año siguiente en que se suscriba el contrato. Por último, el Decreto 829 estableció que quienes al 31 de diciembre de 2019 no hubieran iniciado o culminado el trámite de solicitud de los artículos 11, 12 y 13 de la Ley 1715 de 2014 ante la ANLA, y cuenten con el certificado o concepto favorable emitido por la UPME, no requieren presentar solicitud de aprobación de los proyectos ni realizar trámites adicionales.



Contacto

www.btllegalgroup.com
3017683756 / 3147111235
contacto@btllegalgroup.com