

2° Trimestre 2025



# NOVEDADES LEGALES

## **Consejo de Estado confirma validez del registro obligatorio de contratos de tecnología ante la DIAN, incluso con países que tienen CDI**

El día 13 de mayo de 2021 fue presentada demanda de nulidad simple contra el Oficio No. 1454 [906916] del 9-11-2020 emitido por la DIAN en el que se afirmaba que los contratos de importación de tecnología deben registrarse ante esa entidad, incluso cuando se celebren con residentes de países con los que Colombia ha suscrito Convenios para Evitar la Doble Imposición (CDI) que contienen cláusulas de no discriminación.

La posición adoptada por la DIAN se basó en que el registro de estos contratos no constituye una violación al principio de no discriminación previsto en los CDI, ya que dicha exigencia no tiene fines tributarios específicos sino que responde a una obligación establecida en normas supranacionales, en particular la Decisión 291 de la Comunidad Andina de Naciones. Según la DIAN esta obligación busca fines de control y estadísticos, y aplica de manera general sin distinguir entre residentes nacionales o extranjeros.

El Consejo de Estado mediante sentencia 25620 del 27 de febrero de 2025 C.P. Myriam Stella Gutiérrez Argüello respaldó este criterio y concluyó que el oficio en cuestión no se refiere a requisitos para la deducibilidad de costos o gastos, sino únicamente al deber de registro. Por lo tanto, los argumentos que pretendían relacionar esta obligación con una discriminación tributaria exceden el contenido del acto administrativo impugnado. La sala consideró que el registro de los contratos de importación de tecnología es una obligación válida y no vulnera los CDI, ya que no impide la igualdad de trato sino que se enmarca dentro de los mecanismos de control admitidos internacionalmente. En consecuencia, se negó la nulidad solicitada.

## Gobierno reglamenta el nuevo CERT para exportadores

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 0566 del 28 de mayo de 2025 mediante el cual reglamenta el funcionamiento del Certificado de Reembolso Tributario (CERT), un instrumento que busca promover las exportaciones de bienes y servicios mediante la devolución de impuestos indirectos pagados por los exportadores. Esta medida retoma y desarrolla lo dispuesto en las Leyes 48 de 1983 y 7 de 1991.



Como novedad, el decreto establece porcentajes fijos de devolución: 3% para exportaciones de bienes transformados y 2% para exportaciones de servicios con valor agregado, tecnología e innovación. El CERT será emitido como título electrónico negociable, redimible contra impuestos nacionales como renta, IVA y tributos aduaneros, con un cupo fiscal autorizado de 1,5 billones de pesos entre 2025 y 2026.

El beneficio excluye operaciones con zonas francas, reexportaciones, exportaciones a la Comunidad Andina y Venezuela, y pagos realizados con tarjetas de crédito o por intermediarios no bancarios. Se definen además las actividades económicas objeto de beneficio, tanto para bienes (listados por subpartidas arancelarias) como para servicios (según la Clasificación CIIU), y se fija un monto mínimo por exportación de USD \$100,000.00.

El decreto contempla un periodo de transición de 3 meses para su implementación el cual finalizará el día 30 de agosto de 2025, fecha desde la cual los exportadores podrán comenzar a solicitar el CERT a través de los intermediarios del mercado cambiario.

---

## Protección de la libertad religiosa en el ámbito laboral

La Sentencia T-073 de 2025 de la Corte Constitucional analizó y decidió sobre la protección de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, en especial la libertad religiosa. Se trata del caso de John Jairo Ramírez Maluendas, quien presentó acción de tutela tras su contrato haber sido finalizado con justa causa, según el parecer de quien fuera su empleador, al argumentar este que aquél se había negado a participar en una pausa activa<sup>1</sup> que incluía música y baile.

---

[1] Actividad física desarrollada en el entorno laboral que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobre-uso asociados al desempeño laboral.



## Nuevo Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social

El pasado 2 de abril de 2025 se publicó en el Diario Oficial No. 53077 la Ley 2452 de 2025, por la cual “se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”. La iniciativa de expedición de un nuevo código fue impulsada por la Corte Suprema de Justicia con el objeto de modernizar el sistema judicial laboral colombiano, vigente desde hace más de 70 años.



Este nuevo código, a partir de su entrada en vigencia el día 2 de abril de 2026 introducirá transformaciones estructurales a los procesos en los que se tramitan los asuntos laborales y de seguridad social, por lo cual es muy importante que las empresas tomen las medidas necesarias para que estos cambios no afecten sus estrategias de litigio dentro de los procesos laborales, en especial en el marco probatorio y de oportunidad procesal.

A continuación, destacamos algunos de los principales cambios, los cuales serán abordados a profundidad en siguientes comunicados y conferencias que **SANCLEMENTE FERNANDEZ ABOGADOS S.A.** realizará:

- \* Uso obligatorio de tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo audiencias virtuales y notificaciones electrónicas, por lo que se deberá realizar revisión constante en los correos electrónicos registrados para notificación.
- \* Los empleadores deberán tomar acciones frente al archivo de la información laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta que si el demandante y/o el juez la requieren dentro de un proceso judicial, es obligatorio aportarla. En caso contrario, el rehusarse a ello señalando por ejemplo, que por política de la empresa la información únicamente se guarda por un periodo de tiempo, o que se extravió (sin tener prueba), será tenido en cuenta por el juez como una confesión por parte de la compañía sobre el hecho que se pretendía demostrar con la información solicitada.
- \* Se elimina la obligación de enviar la demanda al demandado antes de su radicación. Por tanto, la empresa no podrá conocer con anterioridad las pretensiones del ex trabajador para conseguir la información con antelación para la contestación, sino que únicamente se conocerá una vez admitida. En consecuencia, la empresa solo tendrá 10 días hábiles o 5 días hábiles dependiendo del tipo de demanda, para conseguir la información y contestar la misma.

- \* Se crean procesos especiales para temas relacionados con procesos ejecutivos, monitorios y fueros (sindicales, por maternidad/paternidad, por situación de discapacidad, acoso laboral y circunstancial), para los cuales se dispusieron términos más cortos para contestar la demanda (5 días hábiles).
- \* Los demandantes podrán solicitar medidas cautelares desde el inicio del proceso, como por ejemplo el reintegro, cuando esta sea una pretensión de su demanda.
- \* A pesar de poder presentar demanda de casación contra el fallo desfavorable para la empresa, la sentencia condenatoria deberá cumplirse. En estos casos, la empresa podrá presentar caución para evitar el embargo y secuestro de bienes por el no cumplimiento de la sentencia mientras se resuelve la casación, y así garantizar al demandante que se va a dar cumplimiento a la misma de resultar desfavorable la sentencia dentro de la casación.

Reiteramos nuestro compromiso de mantenerlos informados sobre los efectos prácticos de esta reforma y ofrecerles el acompañamiento jurídico necesario para adaptarse a este nuevo marco normativo

## Ley de Garantías Electorales: recomendaciones ante elecciones legislativas y presidenciales 2026

Con ocasión de las elecciones que se celebrarán en 2026, es importante que las empresas que mantienen relaciones contractuales con entidades públicas tengan en cuenta las restricciones impuestas por la Ley 996 de 2005 (Ley de Garantías Electorales), cuyo propósito es asegurar la equidad en el proceso electoral y la transparencia en el uso de los recursos públicos.



De acuerdo con esta ley, durante los cuatro (4) meses previos a cualquier elección, se imponen restricciones que afectan la contratación con entidades públicas. En ese periodo, en el presente caso, entre el día 8 de noviembre de 2025 (4 meses antes de elecciones al Congreso de la República) y el día 31 de mayo o 21 de junio de 2026 (si hay segunda vuelta), hasta la elección de Presidente y Vicepresidente de la República, se aplicarán diversas prohibiciones que pueden impactar significativamente la ejecución y suscripción de contratos, entre ellas:

- \* **Restricción a la contratación directa:** Las entidades estatales no podrán celebrar contratos mediante esta modalidad, lo que afecta especialmente a contratos de prestación de servicios, arrendamientos o convenios con proveedor exclusivo. Se exceptúan únicamente contratos relacionados con defensa y seguridad nacional, crédito público, emergencias sanitarias o educativas, desastres y atención hospitalaria.
- \* **Limitación a convenios interadministrativos:** Entidades territoriales no podrán celebrar convenios interadministrativos que impliquen ejecución de recursos públicos.
- \* **Suspensión de modificación de nómina estatal:** No se podrán hacer nuevos nombramientos ni modificar plantas de personal en las entidades del Estado, salvo excepciones limitadas y justificadas (como vacancias por fallecimiento o retiro forzoso).

Para las empresas privadas, esto implica que cualquier proceso contractual con entidades públicas deberá planificarse anticipadamente, especialmente si involucra contratación directa, para evitar afectaciones operativas o retrasos en la suscripción o ejecución de contratos durante el periodo de restricciones.

Recomendamos revisar sus cronogramas contractuales y coordinar con antelación las etapas de cierre o ejecución de negocios con entidades del Estado, así como, considerar alternativas de contratación permitidas bajo otras modalidades.

En SFA estamos a su entera disposición para asistirle en cualquier gestión y para atender cualquier duda relacionada.



## ÁREAS DE PRÁCTICA

SERVICIO INTEGRAL EN 10 ÁREAS DE PRÁCTICA

- Energía y Recursos Naturales
- Derecho Corporativo, Comercial, Fusiones y Adquisiciones
- Derecho Público y Contratación Estatal
- Derecho Procesal, Insolvencia y Arbitramentos
- Derecho Laboral
- Derecho Tributario
- Derecho Aduanero y Comercio Exterior
- Derecho Migratorio
- Derecho Ambiental
- Derecho Financiero y Bancario



+57 6013100 555



info@sfa.com.co



Carrera 9 No. 69 -70  
Bogotá, D.C. - Colombia



www.sfa.com.co



Sanclemente Fernández Abogados