

Boletín Jurídico

ACOPI

ACOPI realiza esta publicación virtual de manera mensual, la cual reúne proyectos de ley, leyes, conceptos y jurisprudencia, con el objetivo de mantener actualizado a nuestros afiliados con los cambios normativos y regulatorios de incidencia en la gestión empresarial, confiamos que estos temas sean de su total interés.

Igualmente esperamos seguir contando con su atención, ya que de parte de Vicepresidencia Jurídica seguiremos suministrándole la información de los aspectos normativos de su interés con el fin que cuente con una herramienta de consulta eficaz.

Boletín Jurídico

ACOPI

En esta nueva entrega de nuestro Boletín Jurídico encontrará información normativa que le permitirá realizar su gestión empresarial ajustada a la regulación. Se tratan los siguientes temas:

En materia Laboral:

- Obligación del empleador de retener y pagar los aportes a seguridad social de sus contratistas a partir de junio de 2019.
- Cumplimiento de la jornada semestral del día de la familia.
- Conceptos emitidos por el Ministerio de Trabajo relativo al tratamiento de los descuentos por libranza y de disfrute de vacaciones de empleados después de vencida la incapacidad.



En materia Comercial

- El Factoring como herramienta de financiamiento.
- Reformas al régimen de sociedad y de insolvencia por parte de la Superintendencia de Sociedad.



MATERIA LABORAL

A Partir de junio de 2019 los Contratantes Deberán Realizar Retención de Aportes a Seguridad Social Integral a Trabajadores Independientes con Contratos de Prestación de Servicios.

El pasado 23 de julio de 2018 el Ministerio de Salud y Protección Social expidió Decreto 1273 de 2018, por el cual se regula la retención de aportes al sistema a cargo de los contratantes públicos, privados o mixtos que sean personas jurídicas, los patrimonios autónomos y consorcios o uniones temporales conformados por al menos una persona jurídica.

A partir del próximo 01 de junio, los contratantes públicos, privados o mixtos deberán efectuar la retención y giro de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a través de la Planilla (PILA) de los trabajadores independientes con contrato de prestación de servicios personales relacionados con las funciones de la entidad contratante.

El decreto impone además de la obligación para el contratante de realizar la retención y giro de los aportes al sistema, reportar a través de la Planilla (PILA) las novedades de inicio, suspensión y terminación del contrato.

La retención deberá efectuarse al momento de realizar el pago al contratista por parte del contratante, en el evento en que no exista pago durante el mes, el aporte deberá realizarlo el trabajador independiente; y el valor del aporte debe corres-

ponder al 40% del contrato mensual, en caso de que el monto de los aportes no corresponde a este porcentaje el contratante deberá informarle a la UGPP para lo que este conveniente la unidad.

Los contratistas por prestación de servicios personales informarán al contratante al momento de la suscripción del contrato y cuando quiera que se produzca alguna modificación que afecte el monto y el giro de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral la siguiente información:

- 1.** Si ostenta la calidad de pensionado o tiene requisitos cumplidos para pensión o por disposiciones legales no está obligado a cotizar a pensiones.
- 2.** Si cotiza por otros ingresos provenientes de vinculación laboral y/o reglamentaria, mesadas pensionales, independiente por cuenta propia u otros contratos, indicando el Ingreso Base de Cotización (IBC) en cada uno de ellos.
- 3.** Si la totalidad de los ingresos mensuales son iguales o superiores a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes producto de otros ingresos provenientes de vinculación laboral y/o reglamentaria, independiente por cuenta propia u otros contratos. Si existe obligación de realizar la retención de aportes al Fondo de Solidaridad Pensional (FSP), la entidad contratante efectuará el aporte al FSP sobre el IBC del respectivo contrato.
- 4.** Si cotiza por el límite máximo de cotización de veinticinco (25) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- 5.** El porcentaje sobre el cual se deba aplicar la retención, si decide efectuar aportes por un Ingreso Base de Cotización (IBC) superior al 40% del valor mensualizado del contrato.

- 6.** Si pertenece a un Régimen Especial o de Excepción en salud, y por tal razón el pago de la cotización a salud debe realizarse de manera directa a la Entidad Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

- 7.** Si desea efectuar voluntariamente aportes a una Caja de Compensación Familiar.

- 8.** Si va a realizar aportes de la Unidad de Pago por Capitación (UPC) adicional.

- 9.** Si se efectuó traslado en alguna de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral o de caja de compensación familiar.

El contratante será responsable de girar a las administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral las sumas dejadas de retener o retenidas por valor inferior al que corresponde, y por los intereses morato-

rios que se causen debido a la inobservancia de los plazos establecidos para el giro de los aportes retenidos, sin perjuicio de las sanciones penales, fiscales y/o disciplinarias a que haya lugar.

Jornada Semestral Familiar

La Ley 1857 de 2017, estableció la obligación de conceder un día semestral de la jornada laboral dedicada a la familia.

La jornada laboral semestral para compartirla con la familia, establece para los empleadores las siguientes obligaciones:

- 1. Adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia,** para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.
- 2. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible** y condiciones de trabajo que faciliten el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.
- 3. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia** en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación



familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

De acuerdo a lo establecido en la norma, la forma de implementación de la jornada laboral dedicada a la familia, se puede cumplir de tres maneras, la primera la de coordinar con la Caja de Compensación

Familiar, el evento a desarrollarse, la segunda, la libertad de hacerlo bajo sus propios lineamientos, con su propio peculio en el sitio que el Empleador destine para el efecto y la tercera posibilidad es que en la eventualidad de que las dos anteriores no sean posibles, puede conceder el permiso remunerado, para que el Trabajador comparta una jornada con su familia, para cumplir el objetivo planteado en la disposición que es fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia.

Ministerio de Trabajo emite concepto sobre Descuentos por Libranzas

El Ministerio de Trabajo haciendo uso de las facultades de orientación que le otorga a la ley emitió concepto 4103 de 2019, señalando que sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el concepto antes mencionado el Ministerio precisa algunas consideraciones sobre los descuentos por créditos por libranza.

1. ¿El descuento que se realiza sobre un empleado es lo que concierne únicamente al salario?

EL Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo 127 se dispone: “ARTÍCULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable,



sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”.

De acuerdo con la norma transcrita el Ministerio concluye que los descuentos por libranza se efectúan sobre todo lo que corresponde a la connotación de salario plasmada en el Artículo 127 del C.S.T.

2. ¿Proceden los descuentos cuando el trabajador se encuentra incapacitado?

Cuando un trabajador se encuentra incapacitado, bien sea por la EPS o la ARL, según sea el caso dependiendo de la naturaleza y el origen del problema de salud que origina la incapacidad, al trabajador no se le pagar un salario como tal, sino que lo que se le reconoce al trabajador incapacitado es el pago de un auxilio económico que como se reitera no tiene la connotación de salario, lo anterior, teniendo en cuenta que el auxilio por incapacidad, se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS o ARL según sea el caso, a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su

profesión u oficio habitual, por lo cual el Ministerio considera que no es procedente realizar descuentos sobre un auxilio por incapacidad dado que la Ley 1527 de 2012 de manera expresa señala que la libranza se ampara con el salario, los pagos u honorarios o la pensión, únicamente.

3. ¿Proceden los descuentos, cuando el trabajador se encuentra en periodo de vacaciones?

Las vacaciones no son una prestación social, sino que es un descanso remunerado y que es considerado salario, por lo que el dinero recibido por concepto de vacaciones se tratará como cualquier salario; por tanto, se deberán hacer aportes a seguridad social, parafiscales e inclusive prestaciones sociales sobre él, tal y como lo dispone el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. ¿Cómo se debe proceder en caso de que un trabajador se encuentre en una licencia no remunerada?

Las licencias temporales no remuneradas, no se encuentran reguladas para el sector privado, razón por la cual estas licencias pueden ser reguladas por el Reglamento de Trabajo de cada empresa; como beneficios especiales conferidos por el empleador a su trabajador. Por su parte el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en su Numeral 4°, otorga la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, durante

el término que dure la licencia o el permiso temporal concedido por el empleador, con el fin de que, al finalizar el periodo de la licencia, el trabajador retome sus actividades normales con su empleador.

En atención a lo anterior, y tal, nos encontramos ante una licencia no remunerada, de tal manera que como su nombre lo indica durante dicha licencia el trabajador no percibe remuneración o salario alguno, por ende, entendería este despacho que no sería viable realizar descuentos por libranza en una licencia no remunerada.

5. ¿Cómo se debe proceder en caso de que el trabajador se encuentre en una licencia remunerada, es válido realizar descuentos a la remuneración?

De conformidad con el Artículo 57 en su Numeral 6° del C.S.T., el empleador por mandato legal debe conceder las siguientes licencias remuneradas a sus trabajadores: 1. Para el ejercicio del sufragio. 2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. 3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. 4. Para desempeñar comisiones sindicales. 5. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante.

Teniendo en cuenta que como su nombre lo indica es una licencia remunerada, es decir, que no se podrá descontar del sala-

rio del trabajador, para el Ministerio es viable realizar descuentos por libranza en una licencia remunerada.

6. ¿En qué eventos se suspende el pago de las cuotas correspondientes a un crédito de libranza?

En los eventos en los que el trabajador no perciba salario, en atención a la normatividad relacionada.

7. ¿En qué eventos se modifica el porcentaje de las cuotas correspondientes del crédito de libranza?

Al respecto no existe normatividad alguna, sin embargo, cualquier modificación concerniente a la libranza y para el caso específico los cambios en los porcentajes de las cuotas del crédito tendrían que ser autorizados expresamente por el trabajador tal y como lo ordena el Artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

8. ¿En caso de suspensión del pago de las cuotas por eventos de incapacidades, licencias, vacaciones, suspensión de actividades u otro; ¿la empresa o entidad pagadora se convierte en responsable del pago de la cuota solidariamente?

El empleador o la entidad pagadora responde solidariamente por la satisfacción de la obligación que adquiere el deudor de la libranza, cuando, con ocasión de sus

propias acciones u omisiones y sin justificación haya dado lugar al incumplimiento. Dicha solidaridad está prevista en el Artículo 6° de la Ley 1527 del 2012, por la cual se estableció el marco general de la libranza, y debe interpretarse en armonía con lo establecido en el Artículo 1571 del Código Civil, en relación con la solidaridad pasiva. De acuerdo con esta norma, es obligación del empleador o la entidad pagadora efectuar los descuentos autorizados por los

beneficiarios de los créditos y trasladar dichas cuotas a las entidades operadoras correspondientes, precisando que el incumplimiento da lugar a la solidaridad. Por lo anterior las incapacidades, licencias, vacaciones, suspensión de actividades no corresponden a acciones u omisiones por parte del empleador, sino que dichos eventos son ajenos a la voluntad del empleador.

Descuentos al Salario Mínimo por Libranza

La legislación laboral contempla los descuentos de ley con carácter obligatorio adquiridas con diferentes entidades crediticias. En esa ocasión la Sala Octava de Revisión señaló que los descuentos que se efectúan del salario de un trabajador, incluso cuando media su autorización, deben respetar los topes legales establecidos por el legislador, especialmente, aquel que señala la prohibición de efectuar descuentos que afecten (i) el mínimo legal mensual vigente y (ii) el monto que de conformidad las normas laborales son inembargable.



El trabajador puede disfrutar de **Vacaciones después de Incapacidad**

El Ministerio de Trabajo mediante concepto 08813 del 14 de marzo de 2019, el Ministerio de Trabajo en respuesta a consulta ciudadana se pronuncia respecto al derecho que tienen los trabajadores de disfrutar de sus vacaciones una vez culmine incapacidad.

la incapacidad es el evento autorizado y reconocido por el legislador para que el trabajador inhabilitado física o mentalmente se ausente de sus labores; por lo que todo empleador está obligado a conceder al trabajador las incapacidades ordenadas por el médico tratante.

La suspensión del contrato de trabajo consiste en la imposibilidad legal o voluntaria

de ejecutarlo durante un tiempo determinado, en el que las partes quedan relevadas de los efectos del contrato, tal como lo establece el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo:

“ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión

pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones”.

Sin embargo, la incapacidad por enfermedad o accidente de origen común o profesional no suspende el contrato de trabajo, al no estar dentro de las causales de suspensión establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Por tanto, no se producen los efectos de la suspensión de la relación laboral. Adicionalmente, La Corte Suprema de Justicia, con la sentencia del 18 de septiembre de 1980, consideró lo siguiente: *“Resulta claro para la Sala que la incapacidad por enfermedad del trabajador no suspende el contrato de trabajo puesto que tal evento no se encuentra- ni debía encontrarse- entre las causales que establece el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo taxativamente, Por tal razón, el término de incapacidad no es descontable para efectos de liquidar el auxilio de cesantía”.*

El término de incapacidad no es descontable para efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo. Mientras el trabajador permanezca incapacitado y no sea terminada la relación laboral, el tiempo de su incapacidad será tenido en cuenta para la liquidación de sus prestaciones sociales, las cuales se deberán liquidar sobre el último salario que el trabajador percibió antes de la incapacidad, ya que el vínculo laboral continuará vigente y no se suspen-

derá o culminará por el simple evento de la incapacidad. Si bien las vacaciones no son prestaciones sociales, son un derecho laboral a favor del trabajador para descansar con el fin de que recupere las fuerzas perdidas al prestar el servicio y se reincorpore en condiciones apropiadas para el trabajo, tal como lo establece el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden de ideas, en concepto del Ministerio durante los periodos de incapacidad de origen profesional y común, al continuar vigente el contrato de trabajo, no puede entenderse que por la incapacidad se interrumpa el tiempo que se contabiliza para acceder a las vacaciones, aun cuando el trabajador no haya prestado personalmente sus servicios al trabajador; puesto que, el trabajador incapacitado no está descansando sino con incapacidad para trabajar.

Las causales de suspensión se encuentran contempladas en el **"ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:**

- 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.*
- 2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.*
- 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por*

escrito, a sus trabajadores.

- 4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.*
- 5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.*
- 6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.*
- 7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley."*

En conclusión, entendiéndose que, si el contrato laboral está vigente, el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones, una vez se cumpla el tiempo para tener derecho a ellas, inmediatamente haya terminado el periodo de incapacidad.

MATERIA COMERCIAL

El Factoring como herramienta de Financiamiento



El Factoring es una herramienta financiera que le permite a las empresas obtener liquidez a partir de la negociación de las facturas por cobrar, a través de este mecanismo. En esencia, en virtud de un contrato

con una entidad autorizada para realizar operaciones de Factoring, la empresa recibe de manera anticipada el dinero de su venta a cambio de asumir un porcentaje por concepto de descuento de dichas facturas.

Modalidades de Factoring

Factoring con recurso:

En esta modalidad, la empresa que negocia la factura asume el riesgo en caso de que el cliente no le pague a la empresa de Factoring. Por lo tanto, debe responder con sus recursos frente a un eventual incumplimiento en la fecha del pago estipulada o ante la insolvencia del cliente.

Factoring sin recurso

La empresa que negoció la factura no asume riesgo alguno si el cliente no paga o se declara insolvente, y es la entidad de Factoring la que debe cubrir esta eventualidad.



No se puede limitar la circulación o negociabilidad de una factura

En primer lugar, debemos tener en cuenta que las facturas son un título valor, los cuales se encuentran definidos en el artículo 619 del Código de Comercio de la siguiente manera: “Los títulos valores son documentos necesarios para legitimar el ejercicio del derecho literal y autónomo que en ellos

se incorpora. Pueden ser de contenido crediticio, corporativos o de participación y de tradición o representativos de mercancías”.

Como título valor que es la factura, esta puede ser endosada, el endoso es una figura jurídica en virtud de la cual el acree-

dor pone a otro acreedor en su lugar dentro del título, y permite la transferencia de los títulos nominativos y a la orden, quien lo realiza se llama endosante, el beneficiario es el endosatario.

La circulación o negociabilidad de las facturas no puede restringirse o limitarse por disposición del inciso 3 del artículo 778 del

código de comercio señala: “Toda estipulación que limite, restrinja o prohíba la libre circulación de una factura o su aceptación, se tendrá por no escrita”, por lo cual los comerciantes, se trate de personas naturales o jurídicas no puede imponer ninguna limitación o restricción a la circulación o negociabilidad de las facturas emitidas.

Que se debe tener en cuenta al momento de **Realizar el Endoso**

El endoso debe constar en título o en hoja adherida la factura, también llamado como principio de inseparabilidad, igualmente debe llevar el nombre del endosatario, es decir, a quien se trasmite la factura, o puede realizarse el endoso en blanco, la firma del endosante o de la persona que suscriba el endoso a su ruego o en su nombre, este es el único requisito esencial del endoso, el único cuya falta da lugar a nulidad de forma absoluta, el lugar y la fecha, pero en caso de no colocarse, se presumirá que el endoso se hizo en el domicilio del endosante y que se hizo en la fecha en que el endosante adquirió el título.

Clasificación de los Endosos

Endoso en Propiedad:

El endoso en propiedad complementado con la tradición, transmite el título en forma absoluta; el tenedor endosatario adquiere la propiedad del documento, y al adquirir tal propiedad adquiere también la titularidad de todos los derechos inherentes al documento.



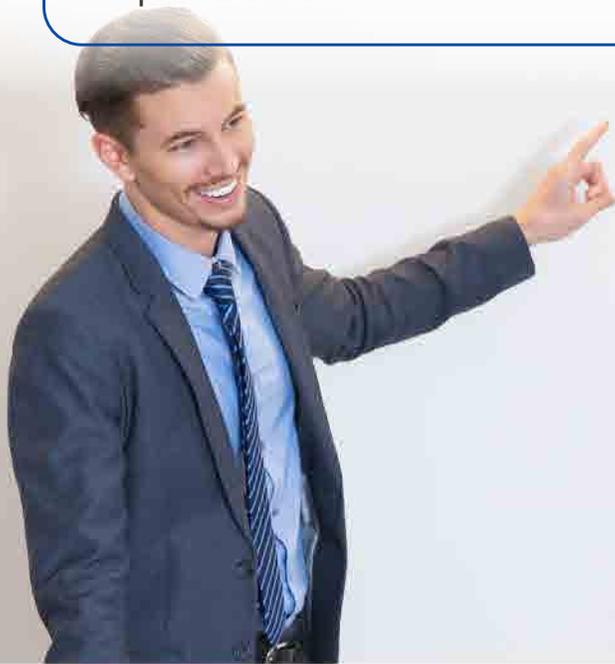
Endoso en procuración:

El endoso que contenga las cláusulas “en procuración” “al cobro” o equivalente, no transfiere la propiedad; pero da la facultad al endosatario para presentar el documento a la aceptación, para cobrarlo judicial o extrajudicialmente, para endosarlo en procuración y para protestarlo en su caso.



Endoso en garantía:

El endoso con las cláusulas ‘en garantía’, ‘en prenda’ u otra equivalente, atribuye al endosatario todos los derechos y obligaciones de un acreedor prendario respecto del título endosado y los derechos en él inherentes, comprendiendo las facultades del endoso en procuración.



Quienes pueden realizar Actividades de Factoring.

La Corte constitucional mediante sentencia C-882 del 19 de noviembre de 2014, señala los grupos de empresas que pueden realizar actividades de Factoring:



Las corporaciones financieras, las compañías de financiamiento comercial, las cooperativas financieras, los establecimientos bancarios, sometidos a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Financiera.

Las cooperativas de ahorro y crédito y las secciones de ahorro y crédito de las cooperativas multiactivas o integrales, bajo la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de la Economía Solidaria.



Las sociedades comerciales cuyo objeto contemple la realización de operaciones de Factoring, con la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Sociedades.

Las empresas legalmente organizadas como personas jurídicas e inscritas en la Cámara de Comercio.



Superintendencia de Sociedades plantea **Reforma al Régimen de sociedades y de insolvencia.**

La ley 1116 de 2006 establece el régimen de insolvencia y la reorganización empresarial como una figura que permite normalizar las relaciones comerciales y crediticias de las empresas mediante su reestructuración operacional, administrativa, de activos o de pasivos.



Lo anterior como una medida de apoyo para aquellas empresas que tengan dificultades en cumplir sus obligaciones o en cesación de pagos a sus proveedores.

Pueden acogerse al proceso de insolvencia las personas naturales comerciantes y las personas jurídicas no excluidas (por ejemplo, las bolsas de valores y agropecuarias, las empresas de servicios públicos domiciliarios y las entidades promotoras de salud, entre otros), que realicen negocios permanentes de carácter privado o mixto, las sucursales de sociedades extranjeras y los patrimonios autónomos afectos a la realización de actividades empresariales.

La Superintendencia de Sociedades tendrá a su cargo el conocimiento del proceso de insolvencia en el caso de todas las sociedades, empresas unipersonales y sucursales de sociedades extranjeras y a prevención en el caso de deudores personas naturales comerciantes, de igual manera los Jueces Civiles del Circuito del domicilio del deudor conocerán de los procesos de los procesos para personas naturales comerciantes que lo soliciten y los demás casos no excluidos del régimen.

Pueden solicitar inicio del proceso de reorganización:

1. En la cesación de pagos, por el respectivo deudor, o por uno o varios de sus acree-

dores titulares de acreencias incumplidas, o solicitada de oficio por la Superintendencia que ejerza supervisión sobre el respectivo deudor o actividad.

2. En la situación de incapacidad de pago inminente, el inicio deberá ser solicitado por el deudor o por un número plural de acreedores externos sin vinculación con el

deudor o con sus socios,

3. Como consecuencia de la solicitud presentada por el representante extranjero de un proceso de insolvencia extranjero. La solicitud de inicio del proceso de reorganización y la intervención de los acreedores en el mismo podrá hacerse directamente o a través de abogado.

El inicio de un proceso de reorganización de un deudor supone la existencia de dos situaciones: Cesación de pagos y la incapacidad de pago inminente.

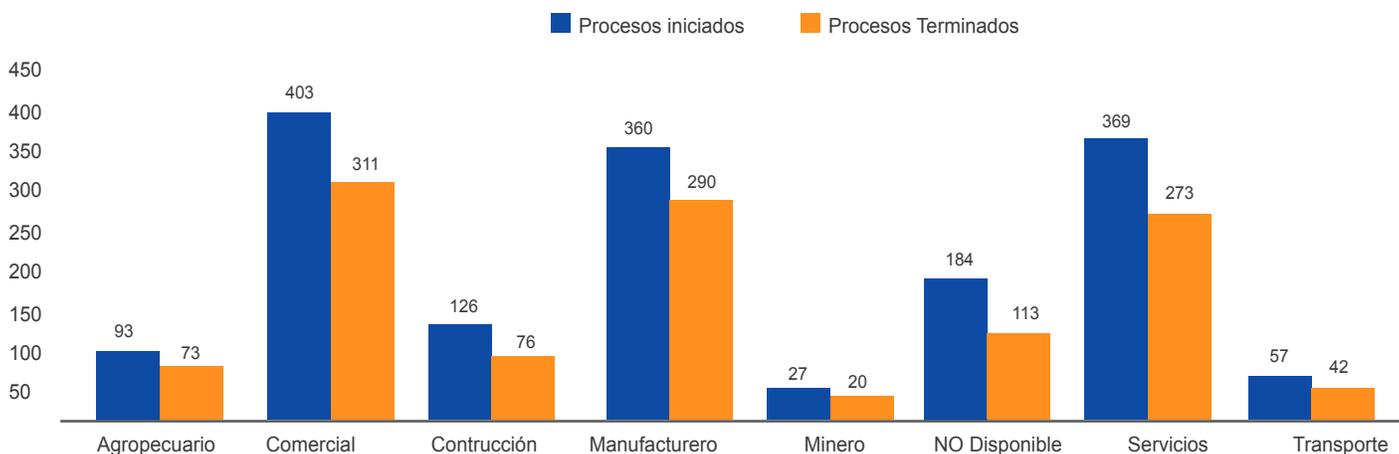
Estadísticas de Insolvencia

Reorganización

Entre enero y julio de 2018 la Superintendencia de Sociedades ha admitido a 295 sociedades a procesos de reorganización judicial o de validación de acuerdos extrajudiciales.

Durante el mismo periodo se logró la confirmación de 51 acuerdos de reorganización que permitirán conservar compañías como unidades productivas y fuentes generadoras de empleo.

Personas naturales, comerciantes y jurídicas aceptadas a liquidación judicial por sector Acumulado a Julio 31 de 2018



Fuente: SGS (Módulo de Procesos)

Liquidación

Durante los 7 primeros meses de 2018 la entidad aceptó el inicio de 103 procesos de liquidación judicial, para el mismo periodo la entidad había logrado terminar 62 procesos.

El superintendente de Sociedades, anuncio el plan de trabajo mediante el cual busca construir y proponer una reforma

legislativa a los regímenes de sociedades y de insolvencia, que en caso de ser aprobada permitirá al sector empresarial afrontar con mejores herramientas los retos que presentes en el entorno empresarial.

Para lo cual se han creado cinco mesas de trabajo que abordarán los siguientes temas:

MESAS	TEMAS
1	Administradores, régimen de responsabilidad y temas afines.
2	Accionistas minoritarios, buen gobierno corporativo, beneficiario real; y temas afines.
3	De la supervisión externa (inspección, vigilancia y control) e interna (revisor fiscal, normas de aseguramiento); y temas afines.
4	Disolución y liquidación voluntaria, sociedades fachadas, cumplimiento normativo, contabilidad (normas de información financiera); y temas afines.
5	Insolvencia: Reorganización, liquidación judicial; y temas afines.

Esperamos que esta información se de utilidad, de igual manera puede comentarnos sus inquietudes al correo:

juridica@acopi.org.co

*Cordialmente,
Vicepresidencia Jurídica ACOPI*





 Acopi Nacional

 @Acopi_Nacional

 acopi_nacional

www.acopi.org.co