

BOLETÍN JURÍDICO



JULIO
2021

Mensualmente ACOPI ofrece el Boletín Jurídico, una publicación virtual que compila nuevas normas, jurisprudencias, conceptos, proyectos de regulación y noticias jurídicas de interés para el segmento MiPyme colombiano.

EDITORIAL

Inicia el segundo periodo legislativo del año 2021 el cual va hasta el 16 de diciembre, para el sector empresarial esta legislatura genera muchas expectativas, pues el gobierno con mensaje de urgencia a anunciado la presentación de varis proyectos de ley, entre estos: la Ley de Inversión Social (Reforma Tributaria), con la cual el gobierno espera recaudar 15 billones de pesos, la Ley Antidisturbios y Antivandalismo, para evitar la impunidad de los responsables de este tipo de conductas, igualmente se discutirá el Presupuesto General de la Nación.

Desde ACOPI, esperamos que el legislativo al discutir los distintos proyectos tanto de iniciativa del Congreso como del gobierno tenga en cuenta y analice el impacto que estos puedan tener en el tejido empresarial, el cual se encuentra fuertemente golpeado no solo por la crisis generada por la pandemia, sino por los dos meses de bloqueos y actos de vandalismo en que los perdidos del sector fueron por más de 8 billones de pesos.

Al mirar los resultados de la anterior legislatura, vemos que los proyectos en materia de reactivación para hacer frente a la crisis generado por el covid 19, fueron muy pocos, entre estos se destacan el PAEF, la Ley de Emprendimiento, Ley de pago a Plazos Justos, la ley de turismo.

De igual forma, vemos cono se discutieron y aprobaron varios proyectos que impactan de gran manera la gestión empresarial: Reducción de la Jornada Laboral, la ampliación de la licencia parental, la de etiquetado nutricional y etiquetado frontal de advertencia, protección jurídica al medio ambiente, regulación del trabajo remoto, sobretasa a la gasolina, entre otros.

Como gremio consideramos que la regulación tiene un gran peso en la competitividad y en la productividad del país, por lo cual es necesario tener en cuenta que nos encontramos frente a una nueva realidad económica, social y en temas de salud, que requieren un ecosistema que dinamice la economía en especial en el ámbito de la normatividad, con el fin que no se impongan más cargas que entorpezcan la gestión empresarial, recordemos que de acuerdo con la OCDE el peso de cumplir con la regulación en los países miembros, la misma cuesta en promedio 3,8% del PIB.

CONTENIDO

CONTENIDO:

En este Boletín Jurídico encontrará información normativa que le permitirá realizar su gestión empresarial ajustada a la regulación, se tratan los siguientes temas:

EN MATERIA LABORAL

- I. Reducción de la Jornada Laboral, Ley 2101 de 2021
- II. Ampliación de la licencia parental y licencia compartida, Ley 2114 de 2021
- III. Trabajo Empleo Joven /Decreto 688 de 2021
- IV. Circular 047 de 2021 Ministerio Trabajo

EN MATERIA COMERCIAL

- I. Supersociedades, Concepto, 220-93666, 15/07/2021.

Reducción de la Jornada Laboral, Ley 2101 de 2021

- ***OBJETO DEL PROYECTO.***

Reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores, con lo cual la jornada laboral en Colombia se reduce en seis horas semanales, es decir, que ya no serán 48, sino que a partir del tiempo establecido en la ley bajen a 42 horas.

- ***MESAS TECNICAS.***

El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo realizará mesas técnicas con gremios, sindicatos y demás grupos de interés con el objeto de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas de mercado laboral.

- ***MITIGACIÓN DEL IMPACTO NEGATIVO DE LA REDUCCION DE LA JORNADA.***

El Ministerio de Trabajo emprenderá acciones que mitiguen un posible impacto negativo, de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de empresas; asimismo, con el objeto de fortalecer la productividad el gobierno Nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores.

- ***ACUERDO CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL.***

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, con algunas excepciones de acuerdo a las actividades realizadas, entre estas: En las labores especialmente insalubres o peligrosas, las realizadas por adolescentes.

- ***DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS EN LA JORNADA LABORAL.***

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

- ***IMPLEMENTACION GRADUAL.***

La jornada ordinaria aprobada se implementará de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: a partir del 2023 se reduce una hora quedando en 47 horas semanales, una hora en 2024 quedando en 46 horas semanales, se reducen dos horas en 2025 quedando en 44 horas semanales y dos horas en 2026 quedando en 42 horas semanales. Lo anterior, sin perjuicio que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana de manera voluntaria.

- ***DERECHOS ADQUIRIDOS.***

El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

- ***ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS DIAS DE LA FAMILIA Y LAS DOS HORAS DE RECREACION PARA EMPRESAS CON MAS DE 50 EMPLEADOS.***

Señala el proyecto que la disminución de la jornada laboral, exonera al empleador de la obligación de celebrar los dos días de la familia y la concesión de las dos (2) horas de la jornada, dedicadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, las cuales serán ajustadas de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador durante la implementación gradual. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual, regirá la exoneración plenamente.

II. Ampliación de la licencia parental y licencia compartida, Ley 2114 de 2021

Tiene por objeto la ley, ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, y procedencia de la licencia

- **PROCEDENCIA DE LA LICENCIA.**

1

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y e) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

- **MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS EN MATERIA LABORAL**

Se describen como discriminatorias las siguientes medidas:

1

La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, ee presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio.

2

Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

- **SANCIONES:**

Prueba de embarazo. El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en la ley, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

Entrevistas de trabajo: El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en la ley, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.

- ***Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos.***

El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la ley.

El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse, en el tiempo, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a trabajadores y empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.

- ***Compensación de Maternidad de los Afiliados del Régimen Subsidiado que contribuyen solidariamente al SGSSS.***

Para las afiliadas del régimen subsidiado cabeza del núcleo familiar que contribuyan solidariamente al SGSSS, de conformidad con el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o la norma que haga sus veces, se les reconocerá una compensación de maternidad proporcional a la tarifa de la contribución realizada. Para tal efecto, el Gobierno nacional reglamentará los términos y condiciones en los que operará este reconocimiento.

III. Trabajo Empleo Joven /Decreto 688 de 2021

El programa con el cual se incentivará al sector empresarial a contratar jóvenes entre 18 y 28 años que tengan la calidad de desocupados, el incentivo consiste en un auxilio del 25% del salario, es decir, el pago de la seguridad social, el cual equivale a la suma de años \$ 227.131 por cada trabajador, este auxilio será otorgado por el gobierno nacional.

El programa tiene como objetivo reducir el desempleo juvenil que, de acuerdo con el DANE, para el primer trimestre del año alcanzó una tasa de 23,9%, lo que significó que, en total, hay 1,6 millones de jóvenes que permanecen desocupados.

- **CADA CUANTO SE PODRÁ RECIBIR EL APOORTE ESTATAL.**

El auxilio se recibirá en forma mensual por cada joven contratado y se recibirá hasta por 12 meses sin que se exceda del 31 de diciembre de 2022.

- **POSTULACIONES.**

La primera postulación deberá realizarse en agosto de 2021.

- **COMO SE VALIDA EL DERECHO AL AUXILIO.**

El auxilio se validará a través de la Planilla Integrada de Aportes (PILA), mediante el registro de los jóvenes identificados como nuevos empleos o empleos adicionales en la PILA de julio de 2021.

Como se Accede al beneficio

Para acceder al beneficio los empleadores deben presentar la solicitud ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, igualmente se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 1** Certificar que los empleados jóvenes recibieron el salario correspondiente al mes inmediatamente anterior, es decir, al mes de julio de 2021.
- 2** Cuando sea necesario certificar que se han adelantado procesos de sustitución patronal o de empleador en los términos de los artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo, o cuando dicha sustitución haya ocurrido después del mes de marzo de 2021.
- 3** Al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para marzo de 2021 se encuentran al día, para todos los empleados.

IV. Circular 047 de 2021 Ministerio Trabajo.

El Ministerio del Trabajo expidió la circular 0047 mediante la cual da recomendaciones a los empleadores del sector privado, sobre los aspectos a tener en cuenta en relación con la vacuna contra el COVID -19, en la menciona se recomienda:

- 1** El empleador debe promover la vacunación de sus trabajadores, incluyendo la asistencia a los puestos de vacunación aún en jornada laboral.
- 2** El empleador no puede exigir la vacunación contra el COVID-19 como requisito para ingresar al sitio de trabajo o conservar el empleo.
- 3** El empleador debe aplicar los correspondientes protocolos de bioseguridad y adoptar medidas.



I. LEY 2117 DE 2021:

Medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación.

Esta norma se adicionan las leyes 1429 de 2010 y 823 de 2003, con el objetivo fortalecer y promover la igualdad de la mujer en aquellos sectores económicos en los cuales históricamente han tenido baja participación y establecer medidas para el acceso a la educación, la incorporación laboral, en especial, mujeres cabeza de familia, en los diferentes sectores productivos, con un salario justo que les permita mejorar sus condiciones de vida y disminuya la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Focalización de los programas de desarrollo empresarial de establecidos en Ley 1429 del 2010.

Este programa estará bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, quien deberá implementarlo en un plazo de seis (6) meses de plazo, después de entrada en vigencia la ley y realizar las siguientes acciones:

- 1** | Diseño de un programa de microcréditos y crédito a empresas del sector rural y urbano creadas por jóvenes menores de 28 años, técnicos por competencias laborales, técnicos profesionales, tecnólogos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, para lo cual utilizará herramientas como: incentivos a la tasa, incentivos al capital, periodos de gracia, incremento de las garantías financieras que posee el Estado y simplificación de trámites. Para lo cual, la Superintendencia Financiera de Colombia o la entidad que corresponda facilitará y simplificará los trámites a los que se encuentren sujetos los establecimientos de crédito y demás operadores financieros.
- 2** | Los montos de los apoyos y las condiciones de reembolso estarán sometidos al logro de los objetivos previstos por el proyecto productivo o empresarial que se desarrolle.

- 3** Nivel central y en las entidades territoriales deberán diseñar y promover, el desarrollo de programas de apoyo técnico y financiero para asistencia técnica, capital de trabajo y activos fijos, que conduzca la formalización y generación empresarial, y del empleo en el sector rural.
- 4** Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.
- 5** Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.
- 6** Fortalecer las relaciones entre Universidad-Empresa-Estado, fomentando en todo el país iniciativas tendientes a que estos tres sectores trabajen mancomunadamente en el desarrollo innovador en sus regiones.
- 7** Mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, diseñando, gestionando y evaluando una oferta que contemple todas las necesidades formativas de una persona en situación de exclusión y que cubra todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral.
- 8** Diseñar y promover programas de formación y capacitación, haciendo énfasis en las condiciones específicas y diferenciales de cada Región, dirigido a las mujeres y en especial a las mujeres madres cabeza de familia, los cuales contarán con el acompañamiento de las sedes regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, para la priorización de los programas que se ofertarán.
- 9** Reglamentar criterios de desempate con fundamento en el principio de selección objetiva en favor de la mujer y en especial las mujeres madres cabeza de familia, cuando en convocatorias nacionales y regionales, promovidas por autoridades públicas, que vayan dirigidas a programas de emprendimiento, ofreciendo otorgar capital semilla, presemilla o cualquier apoyo financiero con beneficios especiales, y se presente un empate en el resultado final de la misma.

Fortalecimiento del acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y de la generación de ingresos en condiciones de igualdad.

Acciones que deberá realizar el Gobierno:

Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

- Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, haciendo énfasis estos en las condiciones específicas y diferenciales de cada Región, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres.
- Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.
- Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre las oportunidades en los diferentes sectores productivos del país, sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.
- Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.
- Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correcti-

Medidas en materia de educación

Estarán en cabeza del Ministerio de Educación Nacional, quien en el término de un (1) año deberá:

- Fortalecer la Estrategia Nacional de Orientación Socio-Ocupacional para promover la formación de mujeres, en educación profesional, tecnológica y técnica profesional, en los programas que presentan bajos índices de incorporación por parte de las mujeres.
- Corresponderá al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Educación Nacional hacer un acompañamiento a las entidades territoriales, en la formulación de una política pública focalizada, en los programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y en el Subsistema de Formación para el Trabajo.

Informes Periódicos a las Comisiones Sextas y Séptimas Constitucionales del Congreso de la República

- El Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) presentarán un informe anual sobre la aplicabilidad de la presente ley a Congreso, en ese informe se expondrán los avances en inclusión laboral y en educación para las mujeres; las estrategias para reducir la brecha salarial y el impacto que los programas de educación profesional; tecnológica y técnica profesional enfocados al acceso laboral de las mujeres en diferentes sectores han tenido en el desarrollo de los derechos de las mujeres.
- El informe será discutido por las Comisiones Constitucionales antes mencionadas dentro del segundo periodo de cada legislatura, lo anterior, con el fin de presentar observaciones y revisar la implementación de la presente ley

II. LEY 2115 DE 2021:

Crea garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia.

Con esta ley se adiciona la Ley 82 de 1993 que fue modificada por la ley 1232 de 2008, a través de las siguientes medidas:

- ***Flexibilización y apoyo crediticio.***

Dispone que el Gobierno deberá diseñar instrumentos y estrategias que faciliten y permitan el acceso de hombres y mujeres cabeza de familia, a los servicios financieros, brindándoles acompañamiento y capacitación permanente, con enfoque diferencial para atender las particularidades y necesidades concretas de mujeres y hombres cabeza de familia de zonas rurales.

- ***Desarrollo del principio de igualdad.***

En aplicación del principio de igualdad de oportunidades a favor de mujeres y hombres cabeza de familia, las entidades públicas nacionales y territoriales que ofrezcan programas de desarrollo social, deberán fijar en la formulación y ejecución de los mismos, un porcentaje en los presupuestos para proyectos destinados a mujeres y hombres cabeza de familia que contemplen capacitación técnica.

- ***Información de mujeres y hombres cabeza de familia.***

El Departamento Nacional de Planeación - DNP, presentará un informe anual ante las Comisiones Séptimas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, contentivo de las cifras y la información que manejan sobre mujeres y hombres cabeza de familia, con el fin de crear acciones y estrategias para dicha población.

- ***Fomento para el desarrollo empresarial.***

El Gobierno Nacional ofrecerá planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas familiares, empresas de economía solidaria y proyectos emprendedores, con los cuales mujeres y hombres cabeza de familia puedan realizar una actividad económicamente rentable.

II. LEY 2115 DE 2021:

- DNP, ENA, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, y las Secretarías de Planeación departamentales, distritales y municipales, y los demás organismos de naturaleza similar existentes o que llegaren a crearse diseñarán y ejecutarán planes y programas dirigidos especialmente a mujeres y hombres cabeza de familia, para lograr la calificación de su desempeño básico y por competencias

- **Especial protección.**

El Gobierno Nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar , de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia, de acceso a la ciencia y tecnología, a líneas especiales de crédito y trabajos dignos y estables".



III. LEY 2112 DEL 2021

Por medio de la cual se fortalece el emprendimiento y el escalamiento del tejido empresarial nacional

La ley tiene como objetivo incentivar el emprendimiento y escalamiento del tejido empresarial colombiano a través del fortalecimiento de los fondos de capital privado y/o deuda privada.

Señala la ley que, como mínimo, las administradoras deberán invertir un 3% de los recursos en Fondos de Capital Privado y/o deuda privada, incluidos los fondos que invierten en fondos de capital privado y/o deuda privada, conocidos como "fondos de fondos", siempre y cuando estos recursos sean invertidos en empresas colombianas o proyectos productivos en Colombia a fin de fortalecer el emprendimiento y el escalamiento del tejido empresarial del país.

- **GRADUALIDAD.**

Señala la ley que el porcentaje mínimo de inversión de recursos en Fondos de Capital Privado y/o deuda privada de que trata el inciso segundo del artículo 100 de la Ley 100 de 1993, deberá obtenerse en los dos años siguientes contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

- **REPORTE DE INFORMACIÓN A LA SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA.**

Las Sociedades Administradoras de los Fondos de Capital Privado y/o deuda privada, como entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, o en su defecto, los gestores profesionales de los Fondos de Capital Privado de qué trata el artículo 2° de la presente ley, deberán certificar y reportar trimestralmente a la Superintendencia Financiera de Colombia el estricto cumplimiento de su reglamento, con el fin de contribuir a la transparencia y garantizar el acceso de la información a la ciudadanía.

IV. LEY 2125 DE 2021

Por medio de la cual se establecen incentivos para la creación, formalización y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres.

La ley tiene por objeto establecer incentivos para la creación, formalización y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, y la creación de una Política Pública para el emprendimiento femenino, a fin de incrementar su capacidad productiva, participación en el mercado, y exaltar su contribución en el desarrollo económico y social del país.

- ***Principios.***

Son principios orientadores de los planes, programas, proyectos y las políticas públicas nacionales y territoriales que fomenten el emprendimiento femenino en el país, los siguientes:

- La defensa de los derechos individuales y colectivos de la mujer consagrados en la Constitución y la Ley.
- El componente de integración para la participación de la mujer emprendedora en la economía de su territorio, ofreciendo oportunidades de igualdad y equidad.
- La concertación con las comunidades, organizaciones y grupos sociales en general que desarrollen actividades a favor de la mujer en el país.
- La armonización de elementos económicos, sociales y culturales del contexto de las mujeres beneficiarias de las estrategias, acciones, programas y lineamientos de las políticas públicas.
- La generación de información veraz y oportuna sobre los beneficios que se establezcan para la mujer emprendedora, empresaria y los planes de negocio.

- ***Política Pública.***

Con miras a desarrollar y ejecutar la ley en debida forma y sus principios, el Gobierno deberá implementar y evaluar una política pública Integral de fomento al emprendimiento liderado por mujeres.

- ***Reglamentación.***

El Gobierno nacional tendrá un plazo no mayor a un (1) año de entrada en vigencia de Ley para reglamentar el aspecto procedimental de cada una de las etapas de esta política pública, y buscare la participación de actores públicos, privados, comunidades, organizaciones y grupos sociales en general que desarrollen actividades a favor de la mujer.

- ***Política Liderada por MINCIT.***

La política pública del fomento al emprendimiento liderado por mujeres será liderada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, quien debe diseñar los instrumentos técnicos, administrativos, jurídicos y financieros que se consideren necesarios para la asesoría e implementación de programas y proyectos que contemplen de manera integral la formalización, el fomento, la financiación y la formación de las mujeres emprendedoras, la cual debe ir acorde a los lineamientos establecidas en la Ley 2060 de 2020.

- ***Estrategias para el desarrollo emprendedor de estudiantes y aprendices.***

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación y del SENA, podrá adelantar estrategias que incentiven el desarrollo emprendedor de estudiantes de Instituciones de Educación Superior y de aprendices del SENA, así como brindar apoyo técnico para la consolidación de emprendimientos en edad temprana. Se dará prioridad a los proyectos liderados por mujeres, con el objetivo de promover el cierre de brechas de género que se presentan en el sector empresarial, para lo cual se articulara con las IES del territorio nacional.

- ***Programa de Apoyo a la Formalización.***

Establece un programa de Apoyo liderado por el Gobierno Nacional con la colaboración de las Cámaras de Comercio, Innpulsa Colombia y Bancóldex, quienes estructurarán e implementarán un programa de apoyo a la formalización, estímulo y acceso al crédito que integre garantías mobiliarias, para las micro y pequeñas empresas nuevas en las cuales participen mujeres en su capital mayoritariamente.

IV. LEY 2125 DE 2021

- ***Beneficios contemplados***

El Gobierno Nacional fijara un descuento en la tarifa de inscripción del registro mercantil y respecto de las operaciones de crédito podrá establecer una tasa especial, para el estímulo de las nuevas micro y pequeñas empresas de las que trata la presente ley, que adicionalmente sean beneficiarias del signo distintivo.

- ***Semana del Emprendimiento Femenino.***

Crea la semana del emprendimiento femenino, la cual se realizará anualmente la primera semana del mes de marzo, en esta se celebrarán eventos del orden nacional y territorial que resalten y fomenten las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, y la promoción del signo distintivo.

- ***Premio Nacional.***

Se crea el Premio Nacional, para reconocer las políticas, planes, programas, estrategias y participación que provenga de entidades públicas o empresas privadas, que genere incentivos para la creación y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres. El Premio será entregado en el marco de la semana nacional del emprendimiento femenino. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo establecerá las bases del concurso y las categorías a reconocer.

- ***Informe anual sobre Emprendimiento liderado por mujeres.***

El Gobierno Nacional, deberán incluir en la rendición de cuentas que realiza anualmente al Congreso de la República, un capítulo especial sobre los avances en la implementación de la ley, la identificación de emprendimientos femeninos en estado de informalidad a nivel nacional y territorial y del comportamiento económico de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres. Los resultados serán incluidos en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución del emprendimiento de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

I. SUPERSOCIEDADES, CONCEPTO, 220-93666, 15/07/2021, NO RENOVACION DE MATRÍCULA MERCANTIL HACE PRESUMIR COMO NO OPERATIVA A LA SOCIEDAD Y PUEDE SER DECLARADA DISUELTA DE OFICIO POR LA SUPERINTENDENCIA

En este concepto la Supersociedades manifiesta que, las sociedades mercantiles sujetas a la supervisión de la entidad, que no renueven su matrícula mercantil por un término de tres (3) años o que no envíen la información requerida por la misma durante el mismo término de tres años, se presumirán como no operativas y, podrán ser declaradas de oficio como disueltas por la Superintendencia de Sociedades, salvo demostración en contrario.

Igualmente señala que para efectos de la contabilización de los tres (3) años consecutivos de que trata el artículo 144 de la Ley 1955 de 2019 se tendrán en cuenta los periodos anuales consecutivos omitidos en la renovación de la matrícula mercantil o en la entrega de la información financiera, independientemente del lapso transcurrido.

Esta facultad a la Supersociedades es concedida mediante la ley 1955 de 1995 y su decreto reglamentario, señalando que la entidad tiene la facultad declarar disueltas a las sociedades sujetas a su supervisión, que no estén en un proceso de insolvencia de que trata la Ley 1116 de 2006 y que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en la referida ley.

La declaratoria de disolución de una sociedad, marca el inicio del proceso liquidatorio, cuya finalidad es el pago ordenado de sus obligaciones, conforme lo establecido en los artículos 225 y siguientes del Código de Comercio, de acuerdo con la prelación legal establecida en los artículos 2495 y siguientes del Código Civil.



OSIRIS MERIÑO GARCIA
Vicepresidencia Jurídica
ACOPI

La información contenida en publicación, se realiza de manera informativa y de actualización para nuestros afiliados y lectores, no tiene por objeto convertirse en una asesoría legal como tampoco ser única fuente de información, en caso satisfacer necesidades específicas se debe consultar con el área legal de ACOPI o su asesor jurídico.