



Edición N° 2/ 2022

Boletín Jurídico



A B O G A D O S
T A X • L E G A L • R I S K



Contenido - Boletín Jurídico

Nº PAG.

- | | |
|--|----|
| 1. Proceso de Fusión: acción reacción | 1 |
| 2. Los Ajustes Principales De La Planilla Pila - Resolución 2012 De 2022 | 3 |
| 3. Actualización de países en listas grises en el GAFI | 7 |
| 4. Así se garantizará la estabilidad laboral reforzada frente al acoso laboral | 9 |
| 4.1. #Teexplicamos : Memorando de noviembre de 2022 "Lineamientos para la prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral" | 11 |

Proceso de Fusión: Acción - Reacción

En concordancia con el artículo 172 del Código de Comercio Colombiano, se entiende como Fusión de una entidad a aquella reforma estatutaria en la cual una o más sociedades se disuelven, sin liquidarse, para ser absorbidas por otra o para crear una nueva. Además, la absorbente o la nueva compañía adquirirá los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas al formalizarse el acuerdo de fusión.

Dicho lo anterior, es pertinente indicar que, las sociedades optan por este proceso en virtud de la multiplicidad de beneficios que el mismo ofrece, como lo son, el aumento de los ingresos, la reducción de costos, la posibilidad de diversificación en el mercado, entre otros más. No obstante, como ya se adujo, al hacer uso de esta figura jurídica, también se crean unas obligaciones en las que, por ejemplo, toma especial relevancia el tema contable.



En consecuencia, La Superintendencia de Sociedades mediante el Concepto 220-221950 del 7 de octubre de 2022, indica cuales son los factores determinantes para establecer la fecha de corte de los estados financieros en lo que concierne a aquellas entidades que participan de un proceso de fusión y precisa que, “si la reforma se aprueba en reunión ordinaria del máximo órgano social, celebrada dentro de los tres primeros meses del año, se puede efectuar tomando como base los estados financieros de propósito general de fin de ejercicio”, pero si se realiza por conducto de una extraordinaria se tomarán como base los estados financieros extraordinarios.



Escrito por:
Laura Margarita Restrepo
Abogada B2B

¿Ya nos sigues en redes sociales?

Encuétranos como:



@b2babogados



B2B Abogados & Consultores



B2B Abogados & Consultores



@b2babogados



B2B Abogados & Consultores

Revive nuestro Webinar Gratuito

"¿Qué es lo que debe saber de la protección de datos personales?"

en nuestro canal de YouTube



Los Ajustes Principales De La Planilla Pila - Resolución 2012 De 2022

La Resolución 2012 de 2022 emitida recientemente por El Ministerio de Salud y Protección Social, sugiere cambios muy importantes en la estructura de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, permitiendo el adecuado pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, los cuales se van a detallar a continuación:

1. Se realiza modificación en las planillas:

- Planilla M - Mora: Utilizada para el pago de periodos vencidos por ausencia total de pago
- Planilla N - Correcciones: Utilizada para el pago de aportes por corrección de IBC
- Planilla J - Planilla Sentencias Judiciales: Utilizada para pagos en cumplimiento de una sentencia judicial.



- Planilla U - Planilla de uso UGPP: Utilizada por UGPP- para efectuar aportes derivados de omisiones, inexactitudes o mora.
- Planilla O - Obligaciones determinadas por la UGPP: Utilizada para realizar los aportes por Omisión, Inexactos y Morosos determinados por la UGPP.
- Planilla Q - Acuerdos de pago realizados por la UGPP: Utilizada por aportantes que vayan a realizar el pago derivados de acuerdos de pago realizados con la UGPP.

Indicando que no aplica la validación en la base de datos de referencia “Información de Personas Pensionadas”.



2. Nueva validación para cotizantes tipo 12

(Aprendices etapa Lectiva) y 19 (Etapa Productiva): Esta relacionado en el archivo “Reporte de Aprendices” dispuesto por el MINPS. El archivo será elaborado por el SENA y emitido mensualmente al MINPS, de no ser así no permitirá el uso de este tipo.

3. Nueva validación para subtipo de cotizantes 3 (Independientes) y 4 (Madre sustituta): Se restringe el uso de este subtipo de cotizantes para personas no autorizadas, por uso inadecuado según la UGPP.

4. Inclusión de un campo en la planilla para el código de actividad económica del sistema de riesgos

5. Modificación para validaciones a los concejales

6. Se aprueba el ajuste del tipo de documento PPT (Permiso de Protección Temporal) a un total de 8 caracteres.

7. Modificación al indicador UGPP número 12, permitiendo el pago de intereses en mora.

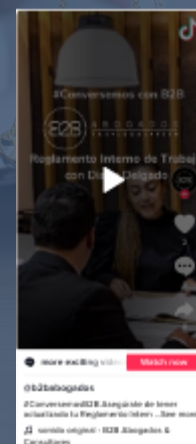
Revive nuestro Webinar
Gratuito

"ESTO ES LO QUE NO
PUEDES DEJAR PASAR
DE LA RESOLUCIÓN
2012 DEL 2022?"

en nuestro canal de
YouTube



¡No te pierdas los tips
más importantes para tu
organización en nuestros
reels de TikTok!



8. Ratificación en el procedimiento para el manejo de novedades de retiro: Deberá reportarse una línea diferente teniendo en cuenta que el IBC es diferente.

9. Restringe el uso de la planilla X.- Planilla Empleados: Aplica para todo tipo de periodo liquidado en planillas tipo X después de la fecha de implementación.

Escrito por:
Vanessa Vasquez
Profesional en Auditoria y Gestión de calidad en B2B

Actualización de países en listas grises en el GAFI

En el último mes, se realizó la actualización del Grupo de Acción financiero Internacional GAFI, sobre los países que deben continuar o ingresar a la lista grises, esto quiere decir, que aún no cumplen al 100% con la implementación de las recomendaciones que este mismo grupo ha definido para los países cooperantes, dentro de esta actualización se llevó grandes sorpresas ya que la lista tiene ahora nuevos integrantes los cuales son:

- República Democrática del Congo
- Gibraltar
- Haití
- Jordania
- Mali
- Malta
- Mozambique
- Filipinas
- Sudán del Sur
- Siria
- Tanzania
- Turquía
- Emiratos Árabes Unidos



**Saliendo de esta lista Botsuana, Ghana y Zimbabue
Quedando la lista finalmente conformada por los siguientes
países, consúltela en el siguiente enlace:**

<https://www.fatf-gafi.org/publications/high-risk-and-other-monitored-jurisdictions/documents/increased-monitoring-march-2022.html#unitedarabemirates>



Tenga en cuenta que no existen prohibiciones para realizar acuerdos comerciales o contractuales con empresas o personas que se encuentren en listas grises, pero si es muy importante que como parte de su debida diligencia realice una correcta validación de la información que le es compartida y que en los casos en donde tenga dudas o inquietudes, solicite la debida diligencia intensificada definida por su compañía.

Los que busca el GAFII, es confirmar tener la certeza que los dineros que ingresen a los países y a las compañías sean de actividades licitas y siempre se encuentren bajo la regulación local del país.

**Escrito por:
Liliana Ramirez Moreno
Compliance Leader en B2B**

Así se garantizará la estabilidad laboral reforzada frente al acoso laboral

La estabilidad laboral reforzada, es la protección especial que impide un despido injustificado por parte de un empleador a un trabajador que en su momento se encuentre en una situación de vulnerabilidad o indefensión, la cual debe estar previamente determinada y/o establecida por la ley o la jurisprudencia.

Además de esas causales especiales de protección, se encuentra la consagrada en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, dicho artículo cobija a aquellos empleados que han sido víctimas de acoso laboral y han levantado algún tipo de procedimiento preventivos, correctivos y sancionatorios consagrado en la ley que lo condena.



En conclusión, dicha protección especial tiene por finalidad el proteger al empleado de forma que se logre evitar represalias contra el trabajador que inicie las peticiones, quejas o denuncias de acoso laboral y, por ende, no sea despedido dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la querrela.

Cabe mencionar que la Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia SL- 3212 de 2022, dejó en claro que dichas acusaciones o quejas de un trabajador que manifieste estar bajo acoso laboral, debe contar con la verificación de los hechos por parte del ente administrativo, judicial o de control competente de la organización

Así mismo, reafirmó que es indispensable que la conducta denunciada se enmarque dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, esto quiere decir que si la Corte considera que se presume que el despido tuvo lugar con ocasión al acoso cuando ocurre dentro de los 6 meses siguientes a la radicación de la queja, es necesario que la autoridad administrativa o judicial encuentre verificada la ocurrencia de la conducta para que el despido se considere ineficaz.



#TeExplicamos:

Memorando de noviembre de 2022 "Lineamientos para la prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral"

Recientemente se desarrolló una actualización relacionada directamente con las competencias de trabajo en torno a la aplicación del art. 11 de la Ley 1010 de 2006., este Memorando de noviembre del 2022, expidió nuevos lineamientos para la prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral. En esta actualización cuenta con dos novedades:

- 1.** Los inspectores ahora comprobarán si se presentaron o no conductas de acoso
- 2.** Sancionaran al empleador que despida al trabajador dentro de los seis meses siguientes a la radicación de la queja.



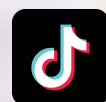
Estos lineamientos expedidos por la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial Subdirección de Inspección, se determinaron con base a unas directrices, las cuales son:

- La protección legal establecida en el art. 11 de la Ley 1010 de 2006 no solo cubre a los trabajadores que hayan presentado la queja sino también a quienes hayan servido como testigos.
- Los inspectores deberán sumar en sus funciones de prevención y promoción, el desarrollo de advertencias sancionatorias al empleador tendientes a evitar la violación de la normatividad, pudiendo adelantar procesos administrativo-sancionatorios cuando conozcan quejas de acoso laboral, cuando se despida a un trabajador que hubiere interpuesto una queja de acoso laboral y se demuestre la ocurrencia de tales conductas.



- Para comprobar la ocurrencia de acoso laboral, bastará con analizar la queja y los medios probatorios allegados, lo que puede suceder cuando se conoce una queja por parte del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones o en el momento en el que se despida a un trabajador en los términos del art. 11 de la Ley 1010 de 2006.
- Se debe presumir que el despido efectuado dentro de los seis meses posteriores a la presentación de la queja de acoso laboral fue por consecuencia de la presentación de la misma, por lo que el empleador tendrá que demostrar que su retiro fue con justa causa y no en razón de la querella.
- Se exhorta a todos los entes del Ministerio dar prioridad en la recepción y clasificación de estos casos con el fin de remitir la denuncia al área de inspección vigilancia y control, así mismo que procedan a atender la misma dentro del mes siguiente a su radicación a fin de establecer la comprobación de la ocurrencia de violencia y acoso laboral y entrar a analizar que el despido de las y los trabajadores fue dentro de los seis meses siguientes a la presentación de la queja.

**Síguenos para estar al tanto de los aspectos
y tips más importantes para tu organización**



**O contáctanos al: 318 2544 311
contacto@b2babogados.com**



ABOGADOS
TAX • LEGAL • RISK