



Revista
ACTUALIDAD
JURÍDICA EMPRESARIAL
EDICIÓN 1580 ISSN 2382 - 3801

Especial:

**Características de los
tipos pensionales en Colombia** (pág. 14-15)

SUMARIO



LABORAL

- 3 Madres adoptantes también gozan de estabilidad laboral reforzada
Alberto Mario Jaramillo Polo
- 5 ¿La suspensión de contrato afecta para el cálculo de prestaciones sociales?
Nicolás Lara
- 6 El descuento de cuotas monetarias lo debe autorizar el trabajador
Camilo García
- 8 Trabajo por horas en una visión internacional
Carla León Perdomo
- 9 Impacto sindical en las empresas colombianas
Luis E. Naranjo Corredor



COMERCIAL

- 10 La figura de contratos coligados en Colombia entre leasing financiero y el contrato de seguro
Paula Alejandra Tiusaba Robayo
- 12 ¿Cuáles son las entidades autorizadas para realizar operaciones de leasing financiero?
Danna Piñeros Montenegro
- 13 Vínculo laboral con personas pensionadas
Lesly Cabra Acevedo



ESPECIAL

- 14-15 Características de los tipos de pensiones en Colombia
Gabriela Carvajal



CIVIL Y FAMILIAR

- 16 ¿Qué es el contrato de factoring?
Jennifer Burgos Jiménez
- 17 ¿Cuáles son los atributos de la personalidad?
Manuela Mahecha Vanegas
- 19 Registro REDAM para deudores morosos en el pago de cuotas alimentarias
Andrea Numpaque



CONSTITUCIONAL Y PROCESAL

- 20 ¿Qué es la postura naturalista en el derecho constitucional?
Diego Orlando Parra Prieto
- 21 Relevancia del principio de dignidad humana en la reparación integral
Karla Natalia Gómez Díaz
- 23 ¿Conocen la importancia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, en relación con el nuevo Estatuto de Conciliación aprobado por el Congreso?
Karina López



RECOMENDADOS

- 24 Los beneficios tributarios de las donaciones
Sandy Paola Álvarez
- 26 Cómo aplicar sanciones e incumplimientos en una propiedad horizontal
Alejandra Rodríguez
- 27 ¿Quién asume la incapacidad en un accidente de tránsito?
Andrés Felipe Espitia



Aviso: Esta revista no constituye asesoría legal o consejo jurídico, recuerde siempre consultar con profesionales. Los conceptos y artículos son el desarrollo personal de la libre expresión de los autores y no comprometen a Actualidad Jurídica Empresarial y/o Centro Jurídico Internacional.

Gerente corporativo: Luis Alfonso Acevedo Prada

Edición jurídica: Sandy Álvarez Palencia

Edición: Álvaro Hernández

Diagramación: John Mayorga

Diseño: Jonathan Silva

Redacción: Gabriela Carvajal, María Camila Pulgarín, Manuela Mahecha, Maira Arévalo, Jennifer Burgos Jiménez, Carla León Perdomo, Paula Alejandra Tiusaba Robayo, Alejandra Rodríguez, Nicolás Lara, Sandy Álvarez, Alberto Mario Jaramillo, Camilo García, Danna Piñeros Montenegro, Karla Gómez Díaz, Lesly Cabra, Andrés Felipe Espitia.

Impresión: Usted Sabía Editores

Circulación: Centro Jurídico Internacional

Dirección: Carrera 24 # 27 a 21

Teléfonos: 5659218 - 5663190

Celulares: 320 3620097 - 317 4745153

Correo: comunicaciones@centrojuridicointernacional.com

Bogotá - Colombia



Madres adoptantes también gozan de estabilidad laboral reforzada

Alberto Mario Jaramillo Polo*

Colombia, al ser un Estado social de derecho, busca garantizar derechos y principios a todos los ciudadanos, estableciendo una estabilidad laboral a todo trabajador que garantice su derecho al empleo, pronunciándose a través de la Constitución Nacional y leyes de nuestro ordenamiento jurídico. La jurisprudencia ha desarrollado un mecanismo cuyo fin es garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares, que pueden afectar íntegramente derechos constitucionales, como lo es el caso de las mujeres en estado de embarazo.

La Corte Constitucional ha manifestado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene todo trabajador a

permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del empleador; si no existe una causa relevante que justifique el despido, el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene, por ejemplo, una mujer embarazada a no ser despedida por razón de su maternidad.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales.

Es por ello que dicha estabilidad laboral reforzada fue extendida a las

madres adoptantes asimilando la fecha del parto a la fecha de entrega del menor, conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que al hacer dicha analogía, el legislador pretende equiparar en derechos y garantías a las familias constituidas por vínculos civiles respecto de aquellas integradas por vínculos consanguíneos y, de esta manera, eliminar el déficit de protección que existía respecto de las primeras.

Por lo tanto, para efectos de extender el fuero de maternidad a las madres adoptantes, así como la protección especial de la madre biológica, incluye tanto el periodo de gestación como la época del parto y las semanas siguientes al nacimiento del hijo, lo propio debe ocurrir en el caso de la madre adoptante, en tal sentido, se aseguró que no solo a partir de la entrega oficial de los menores de edad las madres adoptantes adquieren las prerrogativas derivadas del fuero de maternidad, sino que operan desde antes.

Conforme a lo anterior, el cumplimiento de estos requisitos se acredita con la comunicación al empleador de encontrarse tramitando un proceso de adopción, por lo menos con dos semanas de anticipación a la entrega oficial del niño o adolescente, en el cual la madre adoptante tendrá el fuero de estabilidad laboral reforzada del que gozan las madres biológicas, es decir, durante la licencia de maternidad y hasta la licencia de lactancia.

**Abogado Especialista en
Derecho del Trabajo y de la Seguridad social*





CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE MOSQUERA



NUESTROS SERVICIOS

Centro de Formación

- Brigadas Contra Incendio Resolución 0256/2014
- Primeros Auxilios
- Rescate en Alturas
- Espacios Confinados
- Materiales Peligrosos



Suministro de Personal

- Inspección de protección contra incendio
- Revisión y prueba de equipos contra incendio
- Seguridad de eventos masivos y pirotécnicos
- Asesoría en seguridad industrial
- Brigada de emergencia y contra incendio
- Cubrimiento y asesoría de simulacros

TEL: 827 86 66

HONOR,
ABNEGACIÓN
Y DISCIPLINA.



¿La suspensión de contrato afecta para el cálculo de prestaciones sociales?

Nicolás Lara*



A la luz del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato de trabajo puede suspenderse por casos de fuerza mayor o casos fortuitos que impidan la ejecución del mismo, así como también por muerte del empleador cuando este sea una persona natural, por la suspensión de actividades o clausura temporal de la compañía, por el hecho de que el trabajador sea llamado a prestar el servicio militar, por licencia o permiso temporal concedido por el empleador, por suspensión disciplinaria, entre otras.

Al respecto, los efectos de la suspensión los señala el artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo, mencionando que se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio y la del empleador de pagar los salarios en dichos términos. Señala que estos periodos de suspensión pondrán descontarse al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Por lo tanto, resulta pertinente aclarar

de qué forma se deben descontar y liquidar las prestaciones sociales cuando hubo un periodo de suspensión:

1. CESANTÍAS E INTERESES DE CESANTÍAS:

Para liquidar cesantías efectivamente, la suspensión del contrato incide en cuanto al cálculo de los días como tal, es decir, se deben descontar los días de suspensión o licencia no remunerada al cálculo de las cesantías:

Los efectos de la suspensión los señala el artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo, mencionando que se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio y la del empleador de pagar los salarios en dichos términos.

SALARIO (incluido el auxilio de transporte) \times **DÍAS LABORADOS** (descontando los días de suspensión o licencia no remunerada) $/ 360 =$ **CESANTÍAS**

Ahora bien, en cuanto a los intereses de cesantías, la suspensión o licencia no remunerada no incide en el cálculo, por tanto, la fórmula a aplicar será:

VALOR DE LAS CESANTÍAS (acorde al cálculo anterior) \times **DÍAS LABORADOS** (sin descontar los días de suspensión o licencia, pues ya se tuvieron en cuenta en las cesantías) $\times 0.12 / 360 =$ **INTERESES DE CESANTÍAS**

2. VACACIONES:

El artículo antes mencionado establece que la suspensión incide en el cálculo de las vacaciones, de igual manera que para el cálculo de cesantías, es decir, en cuanto a los días laborados acorde a lo siguiente:

SALARIO (sin auxilio de transporte) \times días laborados (descontando los días de suspensión o licencia no remunerada) $/ 720 =$ **VACACIONES**

La norma es clara al establecer que durante la suspensión el empleador conserva las obligaciones ya contraídas con antelación y las relativas a la seguridad social, preceptuando que el empleador podrá descontar el periodo de suspensión para efectos de liquidar cesantías, vacaciones y lo relativo a jubilaciones, pero no se menciona lo atinente a la prima de servicios, por lo que dicha prestación debe ser pagada, aunque el contrato de trabajo sea suspendido, para ello, y ante el faltante normativo, el artículo 21 del CST contempla que cuando haya conflicto o duda en la interpretación normativa siempre se escoge la más favorable al trabajador.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional



El descuento de cuotas monetarias lo debe autorizar el trabajador

Camilo García*

El artículo 1 de la Ley 21 de 1982 prevé el subsidio familiar como una prestación social pagadera en dinero, especie y servicio a los trabajadores de medianos y menores ingresos, cuyo objetivo fundamental es el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia.

Por otra parte, se debe tener muy claro por parte del trabajador y empleador, que el subsidio familiar no hace parte del factor salarial y tampoco se computará como factor de este en los pagos como prestación social; tampoco es gravable fiscalmente.

La cuota monetaria de subsidio familiar se pierde o caduca una vez termina la relación contractual entre el empleador y el trabajador o, en llegado caso, cuando el respectivo empleador no haya pagado oportunamente los aportes de ley por intermedio de una caja de compensación familiar.

Señala la Superintendencia de Subsidio Familiar que por ningún motivo se debe embargar esta cuota monetaria debido a que tiene un objeto primordial y es el sostenimiento y ayuda al beneficiario de las cargas económicas que representa sostener una familia, esto como núcleo básico de la sociedad, promoviendo el desarrollo social y la mejora a la calidad de vida de las familias.

Ahora bien, existen unas excepciones a la norma, ya que se puede embargar esta cuota monetaria con algunas disposiciones legales, como también los procesos de alimentos instaurados por las personas a cargo y que reciben este beneficio; también procesos ejecutivos que instaure el Fondo Nacional del Ahorro o, en su caso, las cajas de compensación familiar originadas en la asignación de vivienda donde se incumpla con las obligaciones monetarias. Se debe tener en cuenta que solo se puede retener o deducirse siempre y cuando el trabajador lo autorice de manera expresa.

En estos casos, el trabajador deberá firmar acuerdos de pago con la correspondiente caja de compensación a la cual está afiliado y tiene un proceso ejecutivo en curso.

Finalmente, la Ley 789 de 2002 nos dice que tienen derecho a este beneficio los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

- Su salario no debe superar los 4 salarios mínimos mensuales.
- La suma de los ingresos del trabajador y su cónyuge no superen 6 salarios mínimos mensuales.
- Que laboren mínimo 96 horas mensuales.

La cuota monetaria de subsidio familiar se pierde o caduca una vez termina la relación contractual entre el empleador y el trabajador o, en llegado caso, cuando el respectivo empleador no haya pagado oportunamente los aportes de ley por intermedio de una caja de compensación familiar.

El subsidio familiar se otorga a las siguientes personas:

- Los hijos que no sobrepasen la edad de 18 años, legítimos, naturales, adoptivos y los hijastros. Después de los 12 años, se deberá acreditar la escolaridad con un certificado de la institución educativa.

- Los hermanos que no sobrepasen la edad de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y que cumplan con el certificado de escolaridad.

- Los padres del trabajador beneficiario mayores de 60 años, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna. No podrán cobrar simultáneamente este subsidio más de uno de los hijos trabajadores y que dependan económicamente del trabajador.

- Los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación debido a su edad. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional



CONOCE NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIO



- Cómputo
- Impresión Scanner
- Sistemas POS
- Movilidad
- Seguridad y Cámaras
- Monitores



- Networking
- Servidores
- Cableado Estructurado
- Gestión Documental
- Ciberseguridad
- Carteleras Digitales



SERVICIOS

- Mesas de Ayuda
- Mesa de Servicios
- Bolsa de Horas
- Outsourcing
- Renting Equipos de Computo e Infraestructura



- Microsoft
- Acronis
- ARC Server
- Azure
- SharePoint



VISITA Y CONOCE NUESTRA TIENDA VIRTUAL



www.dataserviciosycomunicaciones.com • www.datienda.com.co

IPRELENZO

IDENTIFICA TU PERSONAL

¡Con tarjetas inteligentes!
Además aprovecha la posibilidad de implementar en un mismo **carne**:

- Control de **Acceso**
- Control de **Asistencia**
- Control de **Visitantes**
- Monedero **Electrónico**



IMPRESORAS Y LECTORES DE TARJETAS

- **COLEGIOS**
- **EMPRESAS**
- **UNIVERSIDADES**
- **PARQUEADEROS**



• Se obsequiará el **diseño del carne** con tu **imagen corporativa** a las 5 primeras personas que nos contacten. **Código: 1-IPRE2022**

Para más información visítanos en <http://iprelenzo.com.co> o escríbenos al whatsapp (+ 57) 3204924532 - (+ 601) 7680902 E-mail iprelenzo@iprelenzo.com.co Bogotá - Colombia



Trabajo por horas en una visión internacional

Carla León Perdomo*

Es importante que los empleadores tengan en cuenta que no existe una regulación expresa, es decir, no se encuentra aplicable en Colombia la figura de la contratación por horas; lo anterior, teniendo fundamento jurídico, ya que esta figura puede llegar a ser la puerta de entrada para que empleadores se eximan de responsabilidades y obligaciones concernientes al pago completo relativo al Sistema de Seguridad Social en Salud, evitar costos de contratación y de indemnizaciones por despidos sin justa causa, llegando al punto tal de convertir dicha medida en la regla general y no en la excepción. Adicional a esto, puede ser una forma de legitimar, o mejor, legalizar el trabajo informal, y hacer ver ante los organismos internacionales, tales como la OIT, o la OCDE, que la mayoría de los trabajadores en Colombia están debidamente vinculados a un Sistema de Seguridad Social en Salud, mediante contratos que, a la larga, lo que hacen es justificar el empleo informal.

Ahora bien, diferentes países de Latinoamérica aplican la misma como una “flexibilización” que busca generar una disminución directa en las tasas de desempleo. Podemos evidenciar que, en los casos de Argentina, Chile y Costa Rica, en donde se calificó a la legislación laboral como flexible y las tasas de desempleo y el PIB son altas, se pudo establecer que no hay relación causal, directa, entre la flexibilidad de las legislaciones laborales y algunos indicadores económicos tales como los índices de desempleo y el PIB, sin embargo, ha de afirmarse que las medidas flexibilizadoras, aunque sea en mínima forma, sí inciden en las tasas de desempleo, mas no son un factor determinante. Esto no genera una viabilidad de la implementación de medidas flexibilizadoras tales como la contratación por horas, en el entendido que no se puede adoptar una medida de trabajo por horas que asegure en un 100 % el que se

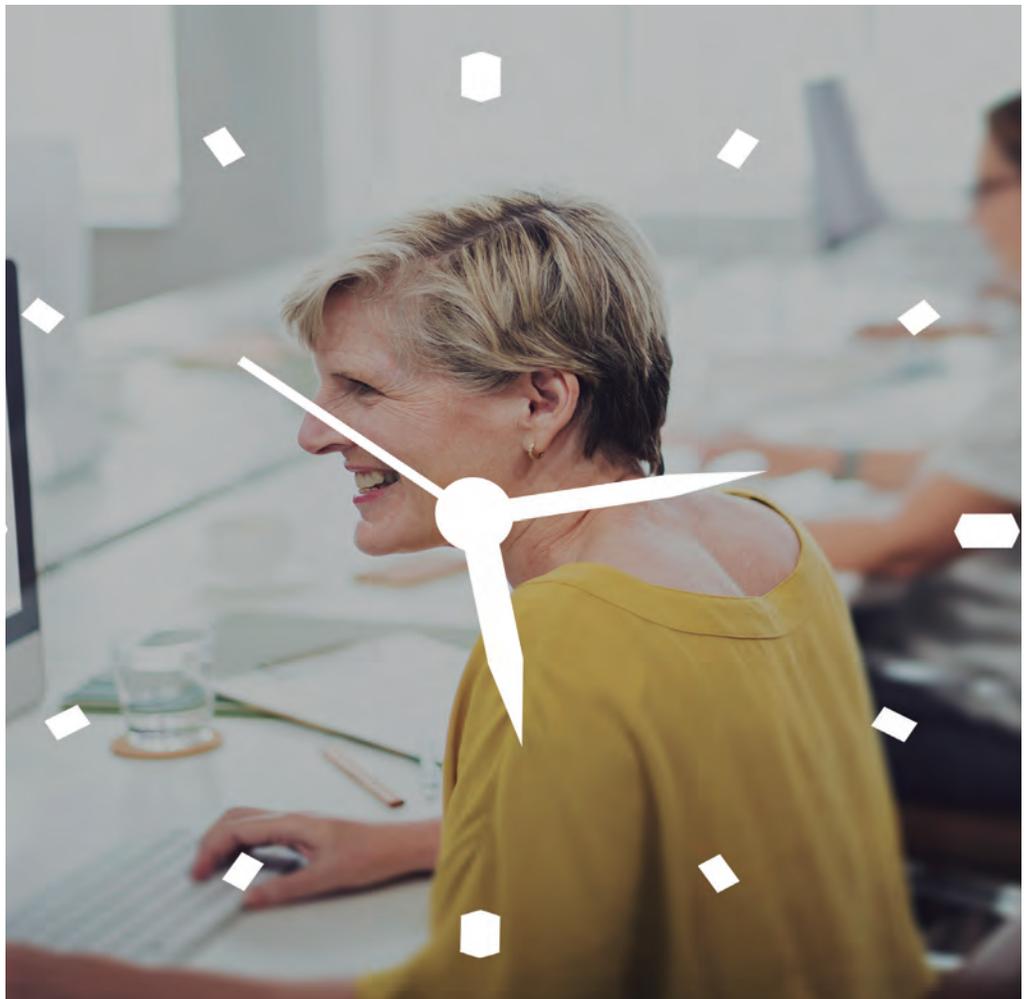
genere una disminución gradualmente de los índices y tasa de desempleo en países latinoamericanos.

Podemos concluir que los anteriores aspectos han sido base para que ac-

No se encuentra aplicable en Colombia la figura de la contratación por horas; lo anterior, teniendo fundamento jurídico, ya que esta figura puede llegar a ser la puerta de entrada para que empleadores se eximan de responsabilidades y obligaciones concernientes al pago completo relativo al Sistema de Seguridad Social en Salud.

tualmente en Colombia no exista aún una regulación taxativa acerca del trabajo por horas, ya que no genera una garantía de menores tasas de desempleo ni factor que busque proteger los derechos de los trabajadores.

Asesora legal
Centro Jurídico Internacional





Impacto sindical en las empresas colombianas

Luis Eduardo Naranjo*

Las empresas, en ocasiones, se afectan con las decisiones u omisiones que toman cuando un sindicato realiza el pliego de peticiones; es importante tener en cuenta que las demandas planteadas en el pliego deben ser eficientemente negociadas por ambas partes, las cuales deben ir relacionadas con la gestión y productividad de la empresa. Las huelgas generan ruido y es perjudicial que generen huelgas por una inconformidad, dado que pueden traer pérdidas para la empresa, a la vez que el empleador debe afrontar cada una de las situaciones que se presentan en desarrollo de las actividades sindicales, esto es frente a permisos sindicales, asambleas de creación y modificación (negociaciones colectivas de trabajo), huelga y fuero sindical.

En Colombia, es un reto que las personas tengan conocimiento de la importancia y las consecuencias que se generan al crear un sindicato cuando no se tienen claras las pautas, normas y la situación de la empresa en la cual se creará el sindicato. En ocasiones, por el desconocimiento de los trabajadores

o al existir una ineficiente negociación, se exige más de lo justo, más de lo necesario, lo que puede provocar un descontento por ambas partes.

De acuerdo al artículo 39, la Constitución Nacional señala el derecho de todo trabajador y empleador a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado; uno de los desafíos más importantes que pueden tener las empresas es querer desvincular a un empleado y no poder porque la persona cuenta con una estabilidad laboral reforzada por fuero sindical.

El fuero sindical de empleados sindicalizados es un mecanismo de des-

ventaja para el empleador ya que prácticamente se le impone que mantenga vinculado a un trabajador y/o a gestionar ante el Ministerio de Trabajo un permiso para su despido justificado. Dentro del paradigma del ejercicio sindical, en nuestro sistema legal se pueden clasificar en diferentes escenarios, como lo son el sector privado y el público, cada uno de estos con la normatividad pertinente, que permite el ejercicio de este derecho constitucional, en lo posible, de manera eficaz.

La huelga es, por consiguiente, un poder que les permite a los trabajadores ser tenidos en cuenta en las decisiones que los afectan y, por ello, hace parte de ese elenco de derechos sociales fundamentales. El abuso del derecho de asociación como principal problema funcional de las empresas y motivo por el cual las mismas buscan otros fundamentos legales para ejercer la contratación.

Para concluir, la Organización Internacional del Trabajo ha enfatizado constantemente que el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes es elemento integral de una sociedad libre y abierta.



La existencia de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores contribuye a la existencia de interlocutores bien definidos para la negociación colectiva y el diálogo social.

*Abogado Titular
Centro Jurídico Internacional



La figura de contratos coligados en Colombia entre leasing financiero y el contrato de seguro

Paula Alejandra Tiusaba Robayo*

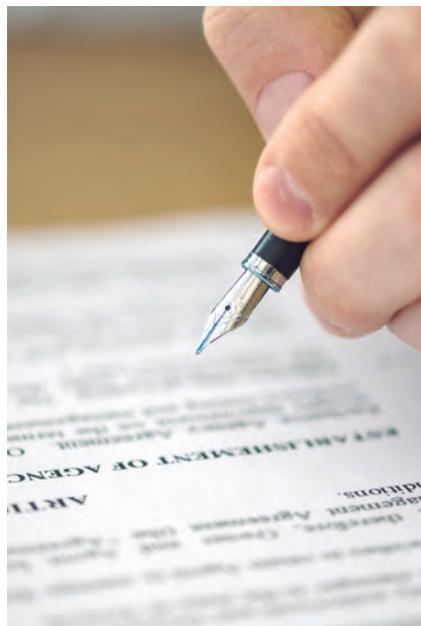
Ante cualquier siniestro que pudiera ocurrir a futuro, el ser humano busca diversas formas para prevenir dichos riesgos, los cuales pueden presentarse en cualquier ámbito de la vida. Por lo anterior, dentro de las relaciones del ser humano que rigen diariamente su actuar, como una forma de prevenir riesgos, se encuentran inmersos los contratos, los cuales se traducen como el compromiso que busca cumplir una serie de condiciones, debiendo generarse en muchas situaciones de un solo vínculo varios contratos conexos, en busca de un fin que permita el desarrollo del objeto contractual.

Por lo anterior, a partir de esto, se abordará la figura del contrato de leasing financiero, teniendo en cuenta la teoría del riesgo como aquella necesidad común de la insuficiencia que surge para las partes contratantes, por ello, se requiere de un contrato conexo, el cual se necesita para asegurar el cumplimiento de las obligaciones, de esto se presenta entonces una garantía que ofrece el contrato de seguro, el cual existe desde el inicio y durante la vida del crédito, como requisito de validez y esencia del mismo.

Dentro del régimen obligacional del contrato de leasing financiero, existe una teoría de riesgo frente a los bienes de capital adquiridos en cabeza de la compañía de leasing y los cuales son puestos a disposición del usuario, quien persigue acceder a la utilidad del bien y no inmediatamente de su titularidad. Así las cosas, resultaría imperiosa, dentro del ámbito contractual colombiano, una regulación a los contratos sometidos a leasing financiero, donde se exigiera como requisito esencial el pago de rentas de seguro, a fin de brindar respaldo y garantía frente a los diversos contratos coligados.

Lo anterior, toda vez que, en efecto, el contrato de leasing de por sí tiene obligaciones que deben ser cumpli-

El contrato de leasing financiero va íntimamente ligado con el contrato de seguro, el cual busca garantizar o amortizar algún daño que pueda ocasionarle el arrendatario al bien, o con ocasión de indemnización de perjuicios que pueda sufrir el bien.



Resultaría imperiosa, dentro del ámbito contractual colombiano, una regulación a los contratos sometidos a leasing financiero donde se exigiera como requisito esencial el pago de rentas de seguro, a fin de brindar respaldo y garantía frente a los diversos contratos coligados.

das por cada una de las partes dentro de esta relación. Por lo tanto, si ya dentro de dicho contrato se estipulan unas obligaciones, no tendría que existir como soporte de este documento una relación coligada en virtud de una posible suscripción del contrato de seguro frente a los posibles daños o perjuicios que se pudieran presentar en virtud de la celebración

del negocio jurídico.

El contrato de leasing financiero es un contrato exclusivo de las compañías de financiamiento comercial, el cual consiste en la entrega que se hace a título de arriendo de bienes adquiridos para uso y goce, a cambio del pago de cánones que recibirá la compañía durante un plazo determinado, pactándose para el arrendatario la facultad de ejercer al final del periodo una opción de compra, ejerciendo desde el inicio del negocio la propiedad o derecho de dominio en cabeza de la compañía arrendadora, quien la preservará hasta el momento en que el arrendatario ejerza la opción de compra.

El contrato de leasing financiero va íntimamente ligado con el contrato de seguro, el cual busca garantizar o amortizar algún daño que pueda ocasionarle el arrendatario al bien, o con ocasión de indemnización de perjuicios que pueda sufrir el bien, toda vez que este se encuentra en calidad de bien inmueble arrendado y hasta tanto no se finalice el contrato de leasing con opción de compra, las obligaciones en cabeza del arrendatario o locatario son de mayor proporcionalidad frente a las obligaciones por parte del arrendador.

*Abogada
Centro Jurídico Internacional

Construinmuniza[®]
MADERA INMUNIZADA



Construinmuniza

CONSTRUYE SUEÑOS EN MADERA

 www.construinmuniza.com
 (604)4075014 - 3104129746
 info@construinmuniza.com



¿Cuáles son las entidades autorizadas para realizar operaciones de leasing financiero?

Danna Piñeros Montenegro*

En Colombia, la figura de leasing financiero o arrendamiento financiero se configura como una operación de financiamiento mediante la cual una entidad financiera otorga a una persona, ya sea natural o jurídica, el uso y goce de un determinado bien corporal, mueble o inmueble, a cambio de una contraprestación o canon de arrendamiento, durante un plazo estipulado, con la particularidad de que al vencimiento del término de duración del contrato el bien se sustituye al arrendador o en su defecto, se transfiere al arrendatario la titularidad del derecho de dominio. En ese sentido, este tipo de contrato trae inmerso una opción de compra a favor del locatario, disposición que será pactada desde el inicio de la relación contractual.

En vista de ello, para que se configure este tipo de contrato es sumamente necesario que el mismo cuente con los siguientes elementos esenciales que hacen parte integral de dicho negocio:

1. La entrega del bien para su uso y goce.
2. El establecimiento de un canon periódico que lleva implícito el precio del derecho a ejercer una opción de adquisición.



3. La existencia, a favor del locatario, de una opción de adquisición al terminarse el plazo pactado en el contrato, que podrá ejercer siempre y cuando cumpla con la totalidad de las prestaciones a su cargo. O, de lo contrario, devolver el bien objeto del contrato.

Este tipo de contrato trae inmerso una opción de compra a favor del locatario, disposición que será pactada desde el inicio de la relación contractual.

4. Que el bien objeto del leasing sea susceptible de producir renta.

Conforme lo anterior, el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (De-

creto 663 de 1993), establece de manera precisa las entidades que pueden realizar operaciones de leasing financiero, radicando dicha facultad en las compañías de financiamiento y en los bancos, sociedades comerciales en las que la celebración permanente de operaciones de leasing o arrendamiento financiero está contemplada como actividad principal en el objeto social, las cuales se encuentran sujetas a la inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera.

En consecuencia, este tipo de sociedades serán aquellas que tienen capacidad legal, conforme a su objeto, para celebrar contratos de este género. De manera que todas sus operaciones y sus estados financieros estarán sometidos a un riguroso control del Estado para verificar su conformidad con las normas legales sobre la materia.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Repercusiones empresariales de no registrar el nuevo logo comercial ante la SIC

Lesly Cabra Acevedo*

Constituir empresa es hoy en día una labor mecánica, jurídicamente complicada, pues las empresas al ser creadas requieren de ciertos parámetros, obligaciones, garantías y cumplimientos, los cuales deben de ser respetados y acogidos por quienes las crean, esto con el fin de no incurrir en aspectos negativos como las colusiones comerciales, las malas prácticas de competencia comercial, entre otros. Pues bien, un tema que va muy de la mano en crear empresa hoy día es el emprendimiento, el cual debe adaptarse bien a la época que se quiere lanzar, así como lograr ser reconocido comercialmente y tener una buena demanda del producto o servicio que se está prestando.

En esta época de redes sociales, tecnología, de auge comercial, competitividad y hasta de malas prácticas comerciales entre marcas, es fundamental permanecer en el ámbito de aplicación de los parámetros en los cuales se crea empresa. Uno de estos parámetros es lograr la originalidad, reconocimiento, particularidad y biodiversidad en cuanto a la creación de un logo comercial de todas las marcas. Lo más trillado es obtener que el logo siga siendo popular y productivo al pasar de los años, por ello es que muchas veces las marcas comerciales deciden no mantener su logo a través del tiempo, pues este ya no cumple con las expectativas de la marca, requiere mostrar aspectos como su fin social, o rediseñar su marca gráfica con relación a la tendencia comercial del momento.

Muchas veces esta actualización de marca se realiza cambiando el logo o aspectos accesorios de representación, pero, aunado a esto, el comerciante no realiza la respectiva inscripción u/o registro del mismo, motivo por el cual incurre en malas prácticas comerciales y jurídicas, ya que al no acoger esta disposición normativa, la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), establece que se pue-



de perder la aplicación de una marca después de no ser usada por 3 años, es decir, si se evita el uso del anterior logo y se reemplaza por uno nuevo, este perderá su aplicación comercial pasado este término. Además, esta acción de cancelación está amparada por la Decisión 486 del 2000 y dispone correlativamente que puede realizar esta acción cualquier persona interesada.

La Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), establece que se puede perder la aplicación de una marca después de no ser usada por 3 años, es decir, si se evita el uso del anterior logo y se reemplaza por uno nuevo, este perderá su aplicación comercial pasado este término.

El no usar o explotar una marca porque se modifica su logo puede desencadenar consecuencias tales como la pérdida de sus derechos de exclusividad mercantil, pérdida de clientes

potenciales, reconocimiento, y que se dé la cancelación, permitiendo que personas interesadas puedan tener acceso a ella y generar una nueva explotación comercial.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



Características de los tipos de pensiones en Colombia

Gabriela Carvajal Valbuena*

Como primera medida, es importante mencionar que el régimen pensional, por medio de la Ley 100 de 1993, tiene por objeto garantizar a la población colombiana el amparo derivado de contingencias como lo son la vejez, la invalidez y la muerte. Esto por medio del reconocimiento de la pensión, por tal razón, en el presente artículo se manifestarán ciertos tipos de características que las diferentes pensiones en el país tienen.

Requisitos

Pensión de vejez

Dentro de los requisitos exigidos por esta norma, se encuentran haber cumplido 57 años en el caso de las mujeres y 62 en el caso de los hombres.

Se tendrá en cuenta el número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del Sistema General de Pensiones, así como el tiempo de servicio para aquellos que son servidores públicos, incluyendo los tiempos que causó por medio de los regímenes exceptuados.

Pensión de invalidez

Como primera medida, la norma establece que se consideran inválidas a aquellas personas que por origen no profesional y provocados intencionalmente hayan perdido más del 50 % de su capacidad laboral.

Para lo que deberán acreditar las siguientes condiciones:

- Quien por causa de enfermedad hayan cotizado cincuenta semanas dentro de los últimos tres años anteriores a la fecha de estructuración.
- Quien por causa de accidente haya cotizado cincuenta semanas dentro de los tres últimos años anteriores al hecho.
- Quien cuente con edad inferior a los veinte años de edad únicamente deberá acreditar que ha cotizado veintiséis semanas en el último año inmediatamente anterior al hecho.
- Cuando el afiliado haya cotizado por lo menos el 75 % de las semanas mínimas requeridas solo se requerirá que haya cotizado 25 semanas en los últimos tres años.

Pensión de sobrevivencia

En cuanto a los requisitos de la pensión de sobrevivientes, podrán acceder:

- Todos aquellos miembros del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez que por riesgo común fallezca.
- Así como los miembros del grupo familiar del afiliado al Sistema de Pensiones que fallezca cuando este haya cotizado cincuenta semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al fallecimiento.
- Podrán acceder en forma vitalicia el conyugue o compañera permanente cuando a la fecha del fallecimiento del causante, tenga 30 o más años de edad. En aquellos casos es necesario que se acredite vida marital hasta la muerte del causante y por lo menos cinco años continuos antes de su muerte.
- En forma temporal, para el conyugue o compañera permanente, cuando a la fecha del fallecimiento del causante no tenga menos de 30 años de edad y no haya procreado hijos con el causante, esta se pagará mientras el beneficiario tenga vida y durara un máximo de veinte años.
- Cuando falten compañero permanente e hijos con derechos, los padres del causante tendrán derecho siempre y cuando dependan económicamente de este.



Características generales

Pensión de vejez

- En cuanto al monto mensual correspondiente a la pensión de vejez, que corresponde a las 1.000 primeras semanas de cotización, tendrá como equivalente el 65 % del ingreso base de liquidación. Ahora bien, por cada 50 semanas adicionales a las 1.000 hasta completar las 1.200, el porcentaje tendrá un aumento hasta del 2 %. Llegando entonces a este tiempo de cotización con un porcentaje correspondiente al 73 % del ingreso base de liquidación.
- Ahora bien, por cada 50 semanas adicionales a las 1.200 y hasta las 1.400, el porcentaje se incrementará en un 3 % hasta que se complete máximo hasta el 85 % del ingreso base de cotización. Lo anterior, sujeto a los cambios que ha representado la norma a partir del 2004 y 2005.
- En cuanto a la indemnización sustitutiva, las personas que hayan cumplido la edad para obtener la pensión de vejez y que no hayan cotizado el mínimo de semanas que la norma prevé, deberán declarar su imposibilidad de continuar cotizando; de esta manera, tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente a un salario base de liquidación promedio semanal, el cual será multiplicado por el número de semanas cotizadas del trabajador.

Pensión de invalidez

- En cuanto al monto mensual de la pensión de invalidez, se deberán tener en cuenta las siguientes características:
 - A. El 45 % del ingreso base de liquidación, más el 1.5 % de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización que el afiliado haya acreditado después de las primeras 500 semanas de cotización. Esto cuando la disminución en su capacidad laboral sea igual o superior al 50 % e inferior al 66 %.
 - B. El 54 % del ingreso base de liquidación, más el 2 % de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras 800 semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral es igual o superior al 66 %. Tenga en cuenta que la pensión de invalidez no podrá en ningún caso ser superior al 75 % del ingreso base de liquidación, tampoco será inferior al salario mínimo legal mensual.

Pensión de sobrevivencia

- En cuanto al monto, se deberá tener en cuenta que esta equivaldrá al 100 % de la pensión que el causante gozaba, la misma no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



¿Qué es el contrato de factoring?

Jennifer Burgos Jiménez*

El Decreto 2669 de 2012, compilado en el Decreto 1074 de 2015, considera el contrato de factoring de la siguiente forma:

“(...) Aquella mediante la cual un factor adquiere, a título oneroso, derechos patrimoniales ciertos, de contenido crediticio, independientemente del título que los contenga o de su causa, tales como y sin limitarse a ellos: facturas de venta, pagarés, letras de cambio, bonos de prenda, sentencias ejecutoriadas y actas de conciliación, cuya transferencia se hará según la naturaleza de los derechos, por endoso, si se trata de títulos valores o mediante cesión en los demás casos (...)”

Es decir que el factoring es una herramienta que le permite al cedente hacer entrega de una o varias cuentas de clientes por pagar a una empresa que efectivamente se encargará de administrar, cobrar y garantizar el cumplimiento de la obligación que tienen los deudores con el acreedor, sin embargo, a esta empresa de factoring se le deberá pagar una comisión por la prestación del servicio que está recibiendo.

El factoring es una herramienta que le permite al cedente hacer entrega de una o varias cuentas de clientes por pagar a una empresa que efectivamente se encargará de administrar, cobrar y garantizar el cumplimiento de la obligación que tienen los deudores con el acreedor.

Ahora bien, de este contrato se despliegan dos modalidades, según el grado de responsabilidad del cedente, frente a la obligación que fue transferida. Estas son el factoring sin recurso y factoring con recurso. Es

importante tener presente estas modalidades pues de esto se deriva si el factor asume o no el riesgo de la cobranza de los créditos que adquiere y libera al cedente o al endosante o, por el contrario, se le transfieren estas obligaciones al cedente o endosante.

De esta forma, es importante ampliar las modalidades de este tipo de herramienta financiera:

1. Factoring con recurso: en caso de que se llegue a pactar esta modalidad, es importante tener presente que la empresa que está negociando la factura asumirá el riesgo cuando el cliente no le pague dicho valor a la entidad encargada de administrar, cobrar y garantizar el cumplimiento de la obligación, esto es, el factoring.

2. Factoring sin recurso: caso contrario a lo que sucede en el factoring con recurso, bajo esta modalidad la empresa que negocia la factura no asume riesgo alguno si el cliente eventualmente no paga o, en su defecto, se declara insolvente. Quien asumirá esta eventualidad es la empresa de factoring.

Teniendo en cuenta lo anterior, entre

el factoring con recurso y sin recurso podemos encontrar los siguientes beneficios:

FACTORIZING CON RECURSO

La entidad de factoring acepta todas las facturas que se deseen comercializar hasta que se llegue al tope de cupo aprobado y de esta forma el proceso puede ser un poco más rápido.

FACTORIZING SIN RECURSO

En efecto, la empresa no deberá asumir riesgo alguno y además de esto, la empresa no deberá devolver algún tipo de valor si llega a mediar algún problema con el pago.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



¿Cuáles son los atributos de la personalidad?

Manuela Mahecha Vanegas*

Los derechos y las obligaciones nacen con la vida del ser humano, condicionando así la existencia de los atributos de la personalidad. En este sentido, nace la necesidad de que las relaciones privadas entre los ciudadanos se encuentren reguladas, en aras de evitar cualquier tipo de conflicto.

Esta regulación se encuentra contenida en el Código Civil, mediante el cual se establecen todas las normas jurídicas que rigen los vínculos personales y patrimoniales entre personas privadas, tales como contratos, derechos reales, vínculos personales, etc.

Ahora bien, como se puede evidenciar, esta normatividad reglamenta los elementos que determinan las relaciones entre personas, las cuales se denominan atributos de la personalidad, pues están ligados directamente al ser humano desde que nace y es sujeto de derechos y obligaciones.

Estos elementos son el domicilio, la nacionalidad, y derechos personalísimos relacionados con el parentesco o el estado civil de las personas. De igual forma, se entiende que son aquellos elementos inherentes al ser, como el nombre, el patrimonio y la capacidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, es esencial tener claridad frente a cada uno de ellos, en aras de identificar su importancia al momento de la realización de un negocio jurídico.

En primera medida, está el “nombre”, entendido como aquel signo de individualización mediante el cual se distingue a una persona. Su importancia radica en la personalización que da a un individuo permitiendo su identificación ya sea en la vida cotidiana o jurídica.

Por otro lado, está el “domicilio”, elemento entendido como el lugar donde reside una persona, es decir, donde se encuentra establecida. No



obstante, se debe tener en cuenta que la persona puede tener el asiento de sus negocios en un lugar y residir en otro.

Otro de los elementos es el estado civil, el estado actual que tiene una persona ya sea en relación con la familia o con la nación. Asimismo, está la capacidad, como atributo de la personalidad, cuya definición radica en la aptitud que tiene una persona para ser titular de derechos y obligaciones. Es decir, que dicha persona cuenta con capacidad y facultades necesarias

para realizar negocios jurídicos o exigir el cumplimiento de sus derechos, pues se entiende que cumple con los requisitos exigidos por la norma.

Finalmente, está el patrimonio, entendido como aquellos bienes, ya sean tangibles o intangibles, que tiene una persona, sea natural o jurídica.

Es importante tener de presente los atributos de la personalidad, por cuanto son aquellos que permiten la realización de los diferentes negocios jurídicos, y que consecuentemente estos sean válidos y eficaces.

Esta regulación se encuentra contenida en el Código Civil, mediante el cual se establecen todas las normas jurídicas que rigen los vínculos personales y patrimoniales entre personas privadas, tales como contratos, derechos reales, vínculos personales, etc.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Grupo Empresarial
connecting
market



Linked in

CALLE 77 N° 13 – 47 OFC. 308
TEL. (+57) 6314408
BOGOTA D.C. – COLOMBIA SUR AMERICA

ACTITUD GLOBAL

www.connectingmarket.com

OTAN certificados: NCAE AOU3Z
D-U.N-S REGISTRADOS: 881561278

INSTALACION Y MONTAJE

CUBIERTAS
FACHADAS
CUARTOS FRIOS
DRYWALL
ESTRUCTURAS METALICAS

MANTENIMIENTOS

CUBIERTAS
FACHADAS
PISOS INDUSTRIALES

REMODELACIONES

OFICINAS
APTOS
LOCALES COMERCIALES

SUMINISTRO

ACEROS GALV. PREP.
CUBIERTAS
PERFILERIA ESTRUCTURAL
PANELERIA
TORNILLERIA

FABRICACION

PUERTAS
BARANDAS
VENTANAS
PERGOLAS
CARPINTERIA METALICA

cimpa[®] s.a.s.



Insumos, ingredientes, materias primas y especialidades químicas para la industria en general

www.cimpa.com.co

Cimpa sas

[cimpa_sas](https://www.instagram.com/cimpa_sas)

VASANICO[®]
PRODUCTOS INDUSTRIALES PARA LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN

Diseñamos, fabricamos y comercializamos productos de aseo y desinfección para mantenimiento industrial

www.vasanico.com.co

Vasánico

[vasanico](https://www.instagram.com/vasanico)

Confía control[®] s.a.s.
Análisis y Control Bioindustrial

Su aliado en análisis microbiológicos y fisicoquímicos para el aseguramiento y control de calidad de sus productos

www.confia.com.co

Confía Control S.A.S

Confía Control SAS

Registro REDAM para deudores morosos en el pago de cuotas alimentarias

Andrea Numpaque*

Si bien a través del derecho internacional (pactos, tratados y derechos humanos) se protege a la familia y se refiere a ella como “elemento fundamental y fundante en la sociedad”, por lo que su protección emana directamente del Estado y respectivamente de la sociedad, en consonancia con lo mencionado anteriormente, el artículo 42 de la Constitución Política de Colombia garantiza a toda persona pertenecer a un núcleo familiar, para convivir como unidad y armonía, consecuentemente a través de lo expuesto en la Ley 294 de 1996 y la Ley 575 de 2000, cuyo objetivo es la protección a la familia y sus miembros, con la finalidad de prevenir y sancionar actos violentos en el núcleo familiar, pues dichas conductas se consideran destructivas en la unidad familiar.

Mediante la Ley 2097 del 2 de julio de 2021, se establecen medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones alimentarias, cuya finalidad, además, es garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, siendo estos sujetos de especial protección. Entre estos derechos se destaca el poder gozar de una vida digna, justa y el tener una familia, donde en la actualidad se evidencia que los mismos son vulnerados y el Estado, en su búsqueda de propender por amparar y frenar el incumplimiento de las obligaciones alimentarias, ordenó que a partir de 3 cuotas alimentarias incumplidas, el acreedor de alimentos (representante del menor o padre que ostente la custodia), podrá optar por solicitar ante el juez

Mediante la Ley 2097 del 2 de julio de 2021, se establecen medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones alimentarias, cuya finalidad, además, es garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

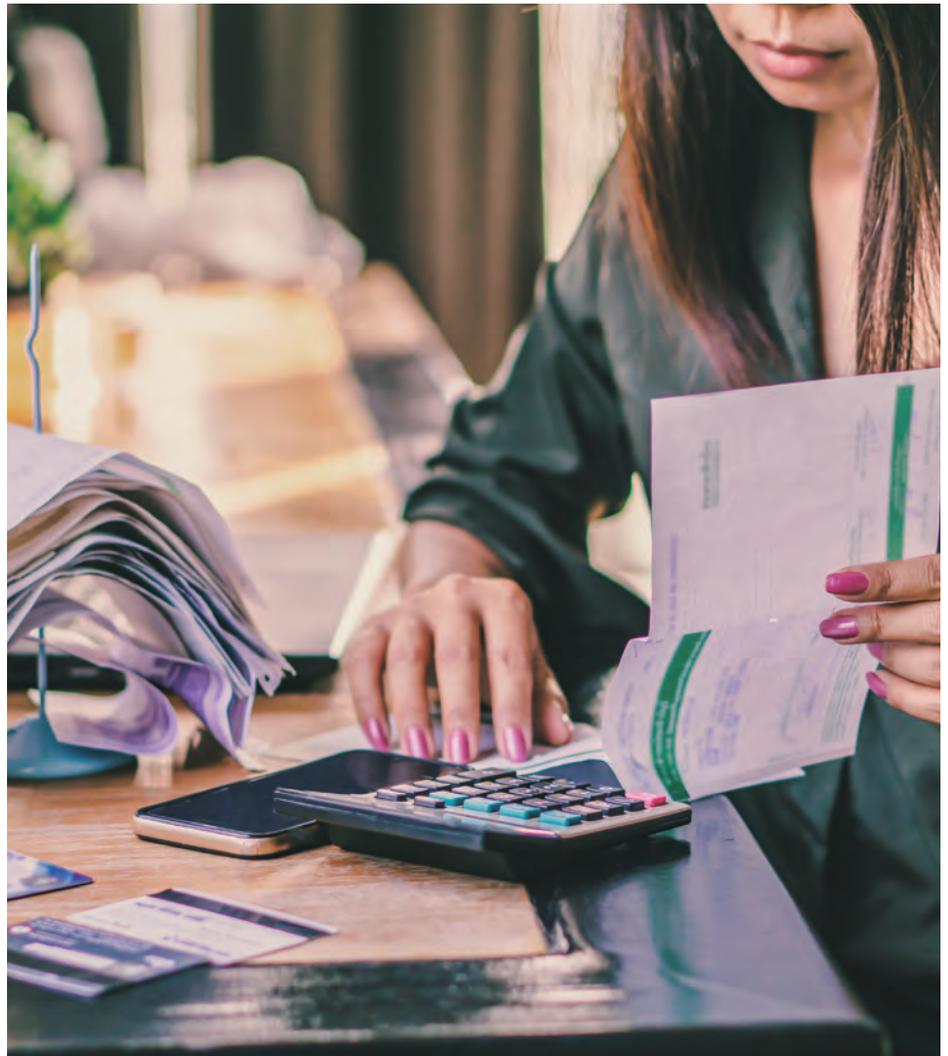
o funcionario que conoció el proceso de alimentos el respectivo registro del deudor en Deudores Alimentarios Morosos.

La autoridad judicial deberá correr traslado al acreedor que se reputa en mora dentro del término de 5 días hábiles, donde una vez cumplido el término de traslado, deberá tomar la decisión con base a los medios probatorios que apruebe el deudor, donde se evidencia si el incumplimiento del pago obedece a circunstancias ajenas, como desempleo o caso fortuito, para que la autoridad judicial determine si el incumplimiento corresponde a una causa justa o de lo contrario, ordene el registro ante el REDAM, que se

considera, de igual forma, un tipo de sanción semejante a la realizada ante Datacrédito, es decir, efectuando el reporte negativo.

Ahora bien, si luego de haber efectuado el registro ante el REDAM, el deudor realiza el pago de las cuotas alimentarias atrasadas, el juez oficiará en un plazo no mayor a 5 días a la entidad para cancelar el registro y levantar el reporte negativo.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*





¿Qué es la postura naturalista en el derecho constitucional?

Diego Orlando Parra Prieto*

Lo que Ronald Dworkin considera como el primer dogma del positivismo jurídico es aquel según el cual todo el derecho puede ser identificado a través de una regla; esto estaría bien siempre y cuando el derecho fuese reducible a solamente reglas, pero es importante aclarar la existencia de otros estándares normativos diversos que genéricamente se denomina principios. Por lo tanto, la mayoría de las normas de derecho son válidas porque alguna institución competente las promulgó.

Algunas fueron creadas por un ente legislativo en forma de normas; otras fueron creadas por los jueces que las usaron para decidir casos particulares y las establecieron así para el futuro. Pero este tipo de certificación no sirve para los principios cuyo origen no se basa en una decisión particular de un tribunal u órgano legislativo, sino en un sentido de conveniencia y oportunidad, es decir, en la objetividad tanto de los jueces como de las instituciones.

Por lo tanto, la idea de la regla de reconocimiento tiene sentido solamente para la identificación del sistema jurídico, pero no para los principios. La razón fundamental está en que el reconocimiento de las reglas es de naturaleza formal, basado en algún requisito que no atiende a su contenido, sino a algún criterio meramente expreso, por lo que no es posible identificarlos mediante criterio formal alguno; sin embargo, no se podría idear ninguna fórmula que sirviera para probar cuánto apoyo institucional y de qué clase es necesario para convertir un principio en principio jurídico,

y menos todavía para fijar su peso en el orden de magnitud determinado, es decir, en una nueva norma que ayude a dirimir un conflicto. Resulta claro que los principios no son identificables a través de ninguna regla, por lo tanto, la naturaleza del derecho puede interpretarse en el criterio de quien tiene la decisión en cabeza del legislador o, en su caso, el juez.

No se podría idear ninguna fórmula que sirviera para probar cuánto apoyo institucional y de qué clase es necesario para convertir un principio en principio jurídico.

Así pues, es importante tener presente que, pese a que las reglas del derecho se encuentran taxativas, es decir, escritas, hay situaciones particulares que no están claramente cubiertas por una regla porque no hay ninguna que parezca apropiada, o porque las que parecen apropiadas son vagas y no se puede seguir aplicando la ley. Estas situaciones han de ser decididas por algún funcionario, por ejemplo, un juez, que ejerza su discreción, lo que significa ir más allá de la ley en busca de algún otro estándar que lo guíe en la preparación de una norma nueva o en la ampliación de una ya existente, es decir, la interpretación; para lo cual deberá fundamentar el por qué

se aparta de la norma para encontrar una solución.

Por ejemplo, es claro que al acceder a la jurisdicción ordinaria la carga de la prueba recae en quien pretende demostrar el derecho a su favor, por lo anterior, el juez deberá valorar lo presentado por ambos extremos y tomar la decisión con base en su criterio. Sin embargo, si este no es conforme a derecho, deberá motivar su decisión aclarando las razones del por qué considera que para el caso en concreto se presenta un vacío normativo, el cual claramente debe ser en beneficio de una parte sin que haya lugar a la vulneración del debido proceso como derecho fundamental.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional



Relevancia del principio de dignidad humana en la reparación integral

Karla Gómez Díaz*

El principio de dignidad humana, de acuerdo con la sentencia T-881 de 2002, tiene tres connotaciones principales, las cuales representan los pilares fundamentales para entender la expresión de dignidad humana, de acuerdo con el objeto tanto de protección, como de funcionalidad; por lo cual, desde la normatividad, se entiende como un principio constitucional y derecho fundamental. Consecuentemente, este principio tiene un papel muy importante en el marco de la reparación integral, puesto que involucra diferentes derechos, como lo son: la justifica, la verdad, las garantías, y demás, siendo el eje transversal en la adopción de medidas que garanticen la materialización de condiciones que permitan vivir bien, respetando la integridad física y moral de cada individuo.

Para hablar de este principio tan significativo, es pertinente traer a colación las razones por las cuales se ha vuelto fundamental en Colombia; lo cual nos remite al conflicto armado y derivado de ello, al desplazamiento forzado, siendo reconocido como un crimen de lesa humanidad, a nivel nacional e internacional, puesto que desemboca una problemática que el Estado no logra contener y, así mismo, no garantiza la protección de las personas o la implementación de mecanismos que permitan prevenir la migración interna.

Un ejemplo son las vivencias de muchas mujeres colombianas que habitaron zonas rurales del país y a causa del conflicto se vieron inmersas en la necesidad de abandonar sus territorios, siendo vulnerados los derechos inherentes a cada una de ellas como personas, dentro de los cuales podemos encontrar: el derecho a la vida, a la seguridad, la integridad, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad, la dignidad humana.

Por lo anterior, este principio se ubica como un vector de interpretación significativo en el marco de la reparación integral de las víctimas y la atención que reciben las mismas, pues genera una obligación en el Estado de proteger a sus ciudadanos. Así mismo, el derecho de ser atendidos con pronti-

Este principio tiene un papel muy importante en el marco de la reparación integral, puesto que involucra diferentes derechos, como lo son: la justifica, la verdad, las garantías, y demás, siendo el eje transversal en la adopción de medidas que garanticen la materialización de condiciones que permitan vivir bien, respetando la integridad física y moral de cada individuo.

tud y, sobre todo, en condiciones que garanticen su dignidad humana, por cada una de las entidades competentes para brindar apoyo.

Finalmente, se debe resaltar el papel primordial de dicho principio, toda vez que es uno de los elementos más influyentes para lograr salvaguardar que en la reparación integral a las víctimas se dignifique la atención que se lleva a cabo, puesto que de conformidad la problemática expuesta y el análisis de la atención y reparación, es esencial que se tome en cuenta el objeto de proteger la autonomía individual, las condiciones de vida y garantizar el acceso a la reparación, de acuerdo con las cualidades del principio de dignidad humana.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



Diseño
Arquitectónico y de interiores

Mobiliario
Diseño, construcción e instalación

Construcción
Ejecución de obra

Gerencia de obra
y Administración delegada

Sustentabilidad
y Eficiencia energética



¿Conocen la importancia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, en relación con el nuevo Estatuto de Conciliación aprobado por el Congreso?

Karina López*

Muchas personas al tener un conflicto, ya sea contractual, familiar, personal, entre otros, recurren en algunos casos a la violencia o vías de hecho, otros, ante jueces de la República. Pero lo que no saben es que también a través de fórmulas de arreglo pueden conciliar y pactar a cuotas esas obligaciones, o simplemente extinguirlas, sin tantos documentos y procesos engorrosos, quedando de una u otra manera bajo una negociación directa de esos inconvenientes, que generalmente son dinerarios, donde ellos quedan conciliados y hacen trámite a cosa juzgada. Es decir, si se solucionaron y se cumplió lo pactado, no podrán ninguna de las partes en un futuro crear un pleito por ello, pero si se incumplió, abrirá los caminos para acudir de una forma más sencilla a la justicia para exigir que se cumpla lo negociado, muchas veces sacando del comercio

los bienes del acreedor para que los mismos sean garantía del pago.

Por lo anterior, se crearon las figuras de amigable componedor, negociación, conciliador; sin embargo, acabó de nacer a la vida jurídica la Ley 2220 del 30 de junio del 2022, llamada el Estatuto de Conciliación, donde hay muchos aspectos que cambiaron y normas que se derogaron con el fin de hacer más fácil la mediación de conflictos, sin embargo, la misma empieza a regir a regir en 6 meses, es decir, hasta el 31 de enero del 2023.

En el caso que el demandante, bajo la gravedad de juramento, manifieste que no conoce el lugar de domicilio o trabajo del demandado o solicite medidas cautelares, se podrá acudir directamente al juez para que haga cumplir lo negociado, ahorrándose los procesos especiales para ello.

ria la citación de indeterminados, de restitución de inmueble arrendado, de cancelación, reposición y reivindicación de títulos valores (artículo 398 CGP). En el caso que el demandante, bajo la gravedad de juramento, manifieste que no conoce el lugar de domicilio o trabajo del demandado o solicite medidas cautelares, se podrá acudir directamente al juez para que haga cumplir lo negociado, ahorrándose los procesos especiales para ello.

Realizada la audiencia, sin que se haya logrado acuerdo total o parcial, se prescinde de la conciliación prevista en el numeral 6, artículo 372, del Código General del Proceso. Asimismo, se fortalece el sistema local de justicia comunitaria, garantizando con ello la convivencia pacífica y la construcción de paz.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



Pero, ¿qué fue lo novedoso con la expedición del Estatuto de Conciliación y Sistema Nacional de Conciliación, que deroga la Ley 640 de 2001?

Sencillamente, se seguirán utilizando las autoridades públicas, entre ellas las personerías, casas de justicia, inspecciones de policía, jueces de paz, así como las instituciones privadas, como son los centros de conciliación autorizados por el Ministerio de Justicia y el Derecho o consultorios jurídicos de las universidades, pero esta vez contempla el requisito de procedibilidad respecto de asuntos conciliables en materia civil como, por ejemplo, en los procesos declarativos, excepto, en los divisorios, de expropiación, monitorios, en aquellos que sea obligato-

Los beneficios tributarios de las donaciones

Dra. Sandy Paola Álvarez*



La donación es aquella transferencia a título gratuito que realiza una persona natural o jurídica a otra de igual naturaleza sin ningún tipo de retribución, de acuerdo a lo determinado en el artículo 1443 del Código Civil. El Estatuto Tributario contempla ciertos beneficios en pro de promover la donación, tales como: deducción, la cual contempla una disminución de la base gravable que esté sujeta a tributación; descuento en el impuesto sobre la renta; este beneficio no disminuye puntualmente la base gravable como si lo contempla el primero, sino que disminuye directamente el impuesto a pagar por parte del contribuyente que haya realizado la donación.

El Estatuto Tributario, en su artículo 125, establece la posibilidad de solicitar deducción del impuesto sobre la renta (hasta del 100 %), de lo donado a la Red Nacional de Bibliotecas Públicas.

El Estatuto Tributario, en su artículo 125, establece la posibilidad de solicitar deducción del impuesto sobre la renta (hasta del 100 %), de lo donado a la Red Nacional de Bibliotecas Públicas. Tal disminución se hará aplicable solo si el donante obtiene el certificado de donación bibliotecaria por parte del Ministerio de Cultura o de la autoridad local competente para

tal fin. El hecho de donar a entidades sin ánimo de lucro traerá consigo un beneficio de descuento en renta hasta por 25 % del valor donado; de igual manera, tal porcentaje se tendrá en cuenta para descuento ante donaciones a las entidades no contribuyentes determinadas en los artículos 22 y 23 del Estatuto Tributario.

Para hacer efectivos tales beneficios tributarios en pro de la donación, el artículo 125-1 del Estatuto Tributario determina ciertos requisitos indispensables por parte del donante:

1. “Estar legalmente constituida y estar sometida a inspección, control y vigilancia de una entidad estatal.

2. Si se trata de una de las entidades a las que se refiere el artículo 19 de este Estatuto, haber sido calificada en el Régimen Tributario Especial antes de haber sido efectuada la donación.

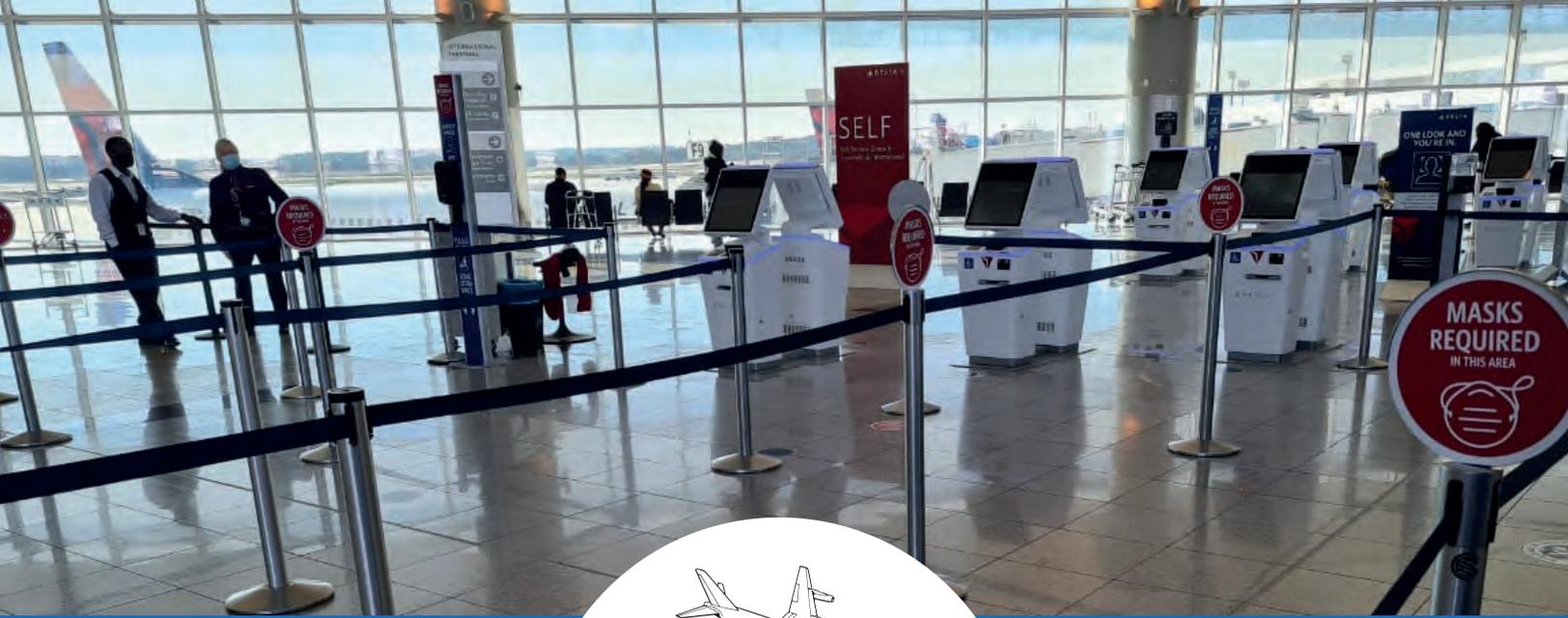
3. Haber cumplido con la obligación de presentar la declaración

de ingresos y patrimonio o de renta, según el caso, por el año inmediatamente anterior al de la donación, salvo cuando se haya constituido en el mismo año gravable.

4. Manejar, en depósitos o inversiones en establecimientos financieros autorizados, los ingresos por donaciones.”

Para hacer efectivo el beneficio, la entidad a la cual se realizó la donación deberá expedir certificado del valor donado, firmado por su revisor fiscal o contador, en pro de dar certeza y veracidad a la acción realizada.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



TRAFALGAR TOURS
CONSULTORES DE VIAJES

TRAVEL LEADERS
COLOMBIA

NOS OCUPAMOS DE TODO PARA SU VIAJE DE NEGOCIOS Y DE SUS VACACIONES..TAMBIÉN

CONTÁCTENOS

Viajes Corporativos info@trafalgar.com.co Tel. (1) 623 03 77
Celular: 310 - 8504706



Vacaciones vacaciones@trafalgar.com.co Tel. (1) 623 03 77
Celular: 318 - 6296158





Cómo aplicar sanciones e incumplimientos en una propiedad horizontal

Maira Arévalo Cardenas*

Las sanciones son establecidas como castigos que pueden imponerse a los propietarios o copropietarios cuando se incumple una obligación. De acuerdo a lo establecido en la Ley 675, es necesario indicar que se podrá sancionar únicamente las conductas que estén contempladas en documentos internos y en el reglamento de propiedad horizontal; de no encontrarse en estas normas, no será posible sancionar o iniciar alguna acción. Frente al sujeto activo de la sanción, es importante indicar que esta facultad le corresponde a quienes conforman el consejo de administración.

La imposición de las sanciones que se hayan decretado por la asamblea de copropietarios, establecidas en los estatutos internos o en el reglamento de propiedad horizontal, tendrán sus limitaciones bajo los conceptos establecidos en normas nacionales, como lo es Código Nacional de Policía y Convivencia. Las limitaciones que se tienen en las sanciones también se regulan en el artículo 30 de la Ley 675 de 2001, indicando que no podrán relacionarse con: suspensión del

citófono o intercomunicador, prohibición de acceso o egreso de la propiedad, restricción del retiro de los bienes personales del moroso, impedir el acceso de los visitantes a la residencia del moroso, prohibir a los vigilantes y porteros que atiendan al moroso o eliminar el uso de sus casilleros numerados.

Una vez aclaradas las partes intervinientes en este proceso, es necesario hablar de la sanción, que puede ser de dos tipos: pecuniarias y no pecuniarias. En relación a las segundas, estas no tienen un vínculo con una morosidad, por lo tanto, se relacionan con el manejo de la convivencia y son sanciones no económicas. Se trata de limitaciones de uso, carteles de señalamiento y medidas que fuercen una negociación, por lo tanto, lo que se busca es corregir la acción y llegar a un acuerdo con el fin de que los infractores mejoren su conducta.

El artículo 59 de la Ley 675 de 2001 establece que el procedimiento para imponer sanciones no pecuniarias es: publicación de la lista de los infractores en lugares de amplia circulación de la edificación o conjunto con indicación expresa del hecho o acto que origina la sanción; imposición de multas sucesivas, mientras persista el incumplimiento, que no podrán ser superiores, cada una, a 2 veces el valor de las expensas necesarias mensuales, a cargo del infractor, a la fecha de su imposición; estas sumadas no podrán exceder de 10 veces las expensas necesarias

mensuales a cargo del infractor. Finalmente, también se podrá restringir el uso y goce de bienes de uso común no esenciales, como salones comunales y zonas de recreación y deporte.

Frente a las sanciones pecuniarias, estas se vinculan a una falta económica relacionada con incumplimiento en las obligaciones de pago (morosidad), por lo tanto, se pueden vincular con intereses de mora sobre la deuda, publicación de lista de morosos y la negación del salvo y paz para enajenar la propiedad. Para la imposición de la sanción económica, es necesario que se implemente el debido proceso, se permita el derecho a la defensa, se hagan valoraciones tanto de la intencionalidad como la negligencia y, por último, la revisión de criterios de proporcionalidad y graduación de las sanciones.

Para la imposición de la sanción económica, es necesario que se implemente el debido proceso, se permita el derecho a la defensa, se hagan valoraciones tanto de la intencionalidad como la negligencia y, por último, la revisión de criterios de proporcionalidad y graduación de las sanciones.

Por lo anterior, es necesario que se tenga claro el proceso de imposición de sanciones y se respeten las normas internas que se tengan como propiedad horizontal para cumplir con el debido proceso y, a su vez, se aseguren límites y alcances claros que tendrán las instancias vinculadas en la copropiedad para corregir las acciones tanto de convivencia como de incumplimientos económicos.

*Abogada

Centro Jurídico Internacional



¿Quién asume la incapacidad en un accidente de tránsito?

Andrés Felipe Espitia*

Es una de las preguntas más comunes que surgen cuando se tiene un siniestro vial, es importante señalar que la regulación para el pago de incapacidades en accidentes de tránsito se encuentra en el Decreto 56 de 2015, artículo 16, que nos hace una primera apreciación sobre si este se considera accidente común o accidente laboral. Bajo este orden de ideas, la Corte Constitucional ha señalado que podrá llegar a ser considerado como accidente de trabajo cuando “se efectúa un servicio a través de este o el medio de transporte ha sido suministrado por el empleador”; así mismo, es de señalar que, al hablar de origen común, se tratará de aquel con factores ajenos a la actividad laboral.

La Corte Constitucional ha señalado que podrá llegar a ser considerado como accidente de trabajo cuando “se efectúa un servicio a través de este o el medio de transporte ha sido suministrado por el empleador”.

En este sentido, el Decreto 56 de 2015, dispone lo siguiente:

“Artículo 16. Incapacidades temporales. Las incapacidades temporales que se generen como consecuencia de un accidente de tránsito, (...) serán cubiertas por la Entidad Promotora de Salud del Régimen Contributivo a la que estuviere afiliada la víctima si el accidente fuere de origen común, o por la Administradora de Riesgos Laborales si este fuere calificado como accidente de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, los artículos 2° y 3° de la Ley 776 de

2002, el párrafo 3° del artículo 5° de la Ley 1562 de 2012, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.”

De esta manera, para origen común, el empleador tienen la obligación de reconocer los primeros 2 días de la incapacidad, sin embargo, de acuerdo al artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, el porcentaje que el empleador debe reconocer es sobre el 66.67 %, no obstante, si el trabajador devenga menos de 1 SMLV, en procura del mantener un bienestar al trabajador y evitar algún tipo de reclamación, se recomienda compensar los 2 primeros días al 100 % del salario del trabajador por principio de favorabilidad.

Por el contrario, cuando se tratare de un accidente de trabajo, el reconoci-

miento correrá a cargo de la ARL, es decir, correrá con el 100 % del salario del trabajador desde el primer día hasta el 180, prorrogables hasta por otros 180 días. Finalmente, será de mencionar la importancia de poder determinar a tiempo la naturaleza del accidente para indicar de manera clara sobre quién recaerá la obligación de cubrirla.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



¿Quieres mejorar tus habilidades en contratación?

¡En nuestro próximo diplomado, puedes lograrlo!

Diplomado

Contratos laborales y comerciales:

cómo aplicarlos en su empresa

Algunos temas:

- ✓ Características esenciales de los contratos laborales en Colombia.
- ✓ Fundamentos y características generales del derecho comercial.
- ✓ Elementos fundamentales para elaborar un contrato.

Inscríbete aquí



Inicia el 17 de septiembre



Duración de 9 meses



Sin costo para afiliados*



CENTRO JURIDICO INTERNACIONAL
PROTECCIÓN LEGAL
Servicio de Atención Jurídica 100% Experto



Revista
ACTUALIDAD
JURIDICA EMPRESARIAL



Seminarios
Juridicos.com



COLOMBIAN
Lawyers s.a.s.

***APLICAN TÉRMINOS Y CONDICIONES SUJETÁNDOSE AL CONTRATO SUSCRITO.**