



Revista
ACTUALIDAD
JURÍDICA EMPRESARIAL

EDICIÓN 1574

ISSN 2382 - 3801

**Especial: las modalidades de
trabajo no presencial**



**Le contamos cómo
registrar su marca a
nivel internacional**

**Principio del libre
desarrollo de la personalidad
Su relevancia en la vinculación laboral**

SUMARIO

LABORAL

- 3 Relevancia del principio del libre desarrollo de la personalidad en una vinculación laboral
Paula Alejandra Tiusaba Robayo
- 4 ¿Es válido el uso del polígrafo en empresas de seguridad privada?
Luis Eduardo Naranjo
- 5 Ley sobre desconexión laboral: Congreso dio el primer sí
Nicolás Lara
- 6 Sustitución patronal vs cesión de los contratos laborales
Karen Bobadilla
- 8 Principio de trabajo igual, salario igual
Alberto Mario Jaramillo Polo
- 9 ¿Cómo opera la estabilidad laboral reforzada en los contratos por obra labor?
Jennifer Burgos Jiménez
- 10 Señor empresario, ¿sabe cómo se realiza el pago de los festivos en Colombia?
Gabriela Carvajal

ESPECIAL E INTERNACIONAL

- 14 - 15 Las diferencias entre las modalidades de trabajo no presencial
María Camila Pulgarín
- 16 ¿Cómo llevar a cabo el registro de una marca internacional?
Alejandra Rodríguez

CONSTITUCIONAL - TÍTULOS Y VALORES

- 20 Medida cautelar en el proceso ordinario laboral: lo que dice la Corte Constitucional
Sandy Paola Álvarez
- 21 ¿Cuál es la legitimación en el título valor?
Paola Páez Castillo

FAMILIA Y PROPIEDAD HORIZONTAL

- 12 ¿Quiere saber cómo llevar a cabo un divorcio por mutuo acuerdo?
Karina López
- 13 ¿Quién debe hacerse cargo de los daños causados a las estructuras de las propiedades horizontales?
Maira Arévalo

SG-SST - COMERCIAL

- 17 ¿Se debe ejecutar la medición de riesgo psicosocial durante la emergencia sanitaria?
Diego Hernando Arenas
- 19 Posibles beneficios para los consumidores financieros
Leidy Johana Sierra

RECOMENDADOS

- 23 Responsabilidad de la Administración Distrital frente al uso que se le da al espacio público
Manuela Mahecha Vanegas
- 24 - 25 - 26 ¿Cómo funciona el sistema de inmigración de los Estados Unidos?
Anuj Sharma, Esq.
- 27 La creación del nuevo Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
Carla León Perdomo



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

Director: Sandy Álvarez Palencia

Edición: Álvaro Hernández

Diagramación: Fabio Rey

Diseño: Jonathan Silva

Redacción: Diego Arenas, Gabriela Carvajal, Paola Páez, 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, Anuj Sharma, Esq., Leidy Sierra, Karina López, Luis Eduardo Naranjo.

Impresión: Usted Sabía Editores

Circulación: Centro Jurídico Internacional

Dirección: Carrera 24 # 27 a 21

Teléfonos: 5659218 - 5663190

Celulares: 320 3620097 - 3174745153

Correo: comunicaciones@centrojuridicointernacional.com

Bogotá - Colombia

Relevancia del principio del libre desarrollo de la personalidad en una vinculación laboral

Dra. Paula Alejandra Tiusaba Robayo*

Tenido en cuenta los preceptos normativos, es importante hacer mención de hasta dónde se puede tomar el principio de libre desarrollo de la personalidad teniendo una relación laboral suscrita.

Por ello, es cierto que la ley laboral garantiza la estabilidad del trabajador y, por ende, la vigencia del contrato; pero cuando ocurren ciertos hechos que dificultan el desarrollo normal de las relaciones de trabajo, se puede terminar legítimamente el vínculo, pues el trabajador puede poner fin a la relación laboral si el empleador, sus familiares o sus representantes ejercen algún acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves contra él o los miembros de su familia.

Del mismo modo, el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo si él, su familia o sus representantes sufren una agresión grave, injuria o maltrato por parte del trabajador.



La facultad de dar por terminado el contrato de trabajo no es entonces exclusiva del trabajador, sino también un derecho del empleador.

La relación dentro del contrato laboral implica una subordinación y, por tanto, una limitación de la autonomía del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento de la producción, en beneficio de la empresa.

En cuanto al derecho al libre desarrollo de la personalidad, este no se trata de un derecho absoluto, puesto que está limitado por los derechos de los demás.

De otra parte, el derecho a la libre expresión tampoco es absoluto, pues puede ser condicionado por diferentes motivos a saber, dependiendo el contexto en el cual se desarrolle; es por esta razón que si las conductas de un trabajador vulneran los derechos de otra persona, dentro o fuera del lugar de trabajo, su conducta no puede tolerarse.

El trabajador puede poner fin a la relación laboral si el empleador, sus familiares o sus representantes ejercen algún acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves contra él o los miembros de su familia.

El artículo 16 de la Constitución Política establece que todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad, entendida como la facultad de “realizarse según sus particulares valores, aspiraciones, aptitudes, expectativas, tendencias, gustos, ideas y criterios, trazando a su propia existencia, en los variados aspectos de la misma, las directrices



que mejor le convengan y agraden en cuanto no choquen con los derechos de los demás ni perjudiquen el bienestar colectivo ni se opongan al orden jurídico”. (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-624/95)

En el contexto laboral, aunque la legislación protege de manera amplia al trabajador en el pleno ejercicio de sus derechos (desde la celebración del contrato, a través de su ejecución y hasta su terminación), no excusa conductas que aparte de ser inconstitucionales, entorpecen las relaciones de trabajo.

Por tal razón, se faculta al empleador para terminar el contrato en los eventos en que el trabajador ejerza actos graves de violencia en contra de él, su familia, sus representantes o socios, vigilantes o celadores.

* Abogada Especialista en Derecho Comercial

¿Es válido el uso del polígrafo en empresas de seguridad privada?

Dr. Luis E. Naranjo Corredor*

Mediante concepto 53266 del 2014, el Ministerio del Trabajo estableció que el empleador podrá aplicar la llamada “prueba del polígrafo”, la cual es definida como “la medición de las reacciones fisiológicas de examinado que se presentan cuando dice algo que no corresponde con la realidad”, cuando cuente con el consentimiento expreso del trabajador, el cual debe ser libre y espontáneo.

En cuanto a las relaciones laborales en las compañías de seguridad privada, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, como ente regulador de estas empresas dedicadas a los servicios de seguridad, determinó que para aplicar la prueba del polígrafo a sus trabajadores debe contarse con las siguientes garantías a favor del aspirante para que sea posible la práctica de la prueba:

1. Las personas que presten los servicios de poligrafía están obligadas a guardar absoluta reserva sobre la información obtenida.
2. Debe ser autorizada por escrito, previa y voluntariamente, por parte del aspirante.
3. El examinado debe ser informado por el personal a cargo de su práctica sobre cómo funciona el polígrafo, advirtiéndole que de ninguna manera puede constituirse en una amenaza a su dignidad humana y demás derechos fundamentales.

No obstante, hay diferentes puntos normativos emitidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada con los cuales se pretendía regular lo concerniente a la aplicación de esta prueba:

- Memorando 20201300050223 del 13 de mayo de 2020 “Aplicación de la Resolución No. 2593 del 11 de diciembre de 2003: “Por la cual se

autoriza y regula la utilización del polígrafo por parte de los servicios de vigilancia y seguridad privada”.

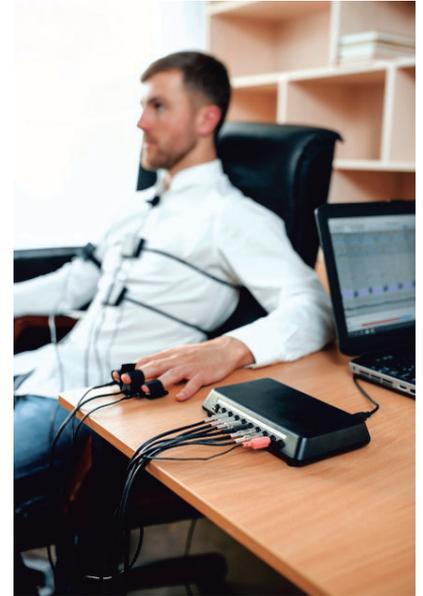
- Resolución 2852 del 08 de agosto de 2006: “Por la cual se unifica el Régimen de Vigilancia y Seguridad Privada”.
- Resolución No. 2417 de 2008: “Por la cual se modifica la Resolución número 2852 del 8 de agosto de 2006”, en el sentido de modificar el ámbito de aplicación y los requisitos de las personas naturales y jurídicas que pueden realizar la práctica del examen de poligrafía.

Sin embargo, el Consejo de Estado, mediante Sentencia No. 2008-00345 de enero 24 de 2013, declaró nula la Resolución 2852 de 2006, bajo el argumento de carencia de facultad constitucional en cabeza de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para expedir códigos, de compilar o sistematizar normas como esas.

Como consecuencia de la declaratoria de nulidad de la Resolución 2852 de 2006, la Resolución No. 2417 de 2008 fue objeto del fenómeno de decaimiento del acto administrativo por pérdida de fuerza ejecutoria, el cual consiste en que la normativa inicial que da pie para emitir una segunda norma desaparece y por ello, esta última pierde exigencia.

Actualmente, se cursa en el Consejo de Estado una demanda de nulidad interpuesta contra la Resolución No. 2593 de 2003.

Si bien no hay sentencia definitiva, fue decretada la suspensión provisional de los efectos jurídicos del acto administrativo hasta que se produzca decisión de fondo, perdiendo entonces su ejecutoriedad.



Esto según lo señalado en el artículo 91 de la Ley 1437 de 2011.

Por lo anterior:

1. No existe regulación legal que autorice el uso del polígrafo.
2. No está clasificado como un medio tecnológico para los servicios de vigilancia y la seguridad privada.
3. Su uso puede llegar a ser inconstitucional, ya que puede afectar derechos constitucionales como el derecho a la intimidad y buena fe.

Hay que tener mucha precaución con el uso de pruebas de poligrafía a los vigilantes de seguridad o cualquier tipo de persona que se tenga vinculada en una compañía. Al no existir una reglamentación clara frente a la aplicación de este tipo de pruebas, las mismas podrían ser tachadas de ilegales e ineficaces.

*Abogado Titular
Centro Jurídico Internacional

Ley sobre desconexión laboral: Congreso dio el primer sí

Dr. Nicolás Lara López*



En noviembre, el Congreso aprobó el proyecto de ley sobre desconexión laboral, mediante el cual se busca, en primera medida, respetar el descanso de los trabajadores y el límite de la jornada laboral ordinaria; evitando, cargas de trabajo que, en muchos casos, los trabajadores llevan a sus hogares.

Este proyecto de ley está encaminado a que los jefes o superiores jerárquicos no envíen mensajes de ninguna índole, bajo ninguna plataforma (WhatsApp, correos electrónicos, ni llamadas) con el fin de asignar funciones fuera de la jornada laboral.

La normatividad determina y faculta que el empleador no podrá, bajo ningún concepto, iniciar algún tipo de represalia en contra del trabajador en caso que se le interponga alguna actividad laboral en horario fuera de su jornada y este lo incumpla.

Es decir, si el empleador, fuera de la jornada, mediante correo o llamada, imparte una tarea o alguna actividad

laboral al trabajador y este no la cumple, el empleador no podrá iniciar ningún tipo de procedimiento disciplinario o despido; el fin fundamental de la presente ley es evitar que se siga transgrediendo la jornada máxima laboral.

Del mismo modo, se busca respetar el tiempo de descanso que por ley le corresponde al trabajador.

Un despido injustificado a causa de lo expuesto traería un riesgo de que se establezca un proceso ordinario laboral en contra de la compañía. Entonces, de llegarse a aprobar esta iniciativa, se obliga a los empleadores de carácter público y privado a contar dentro de su empresa con una política de desconexión laboral, en donde se deberá incluir el respectivo protocolo de desconexión, pues su omisión puede constituir una conducta de acoso laboral.

Por otro lado, es pertinente informar que el proyecto de ley no aplicará a

todos los trabajadores ni a todos los tipos de contrato, pues existen tres excepciones:

- En primer lugar, a los cargos de dirección, confianza y manejo.
- En segundo lugar, aquellos trabajadores cuya actividad requiera una disponibilidad permanente, como la fuerza pública, cuerpos de bomberos, etc.
- Y finalmente, en aquellos casos de fuerza mayor o caso fortuito en los que el empleador tenga como última opción acudir a estos medios.

Si en su empresa maneja cargos de confianza y manejo se recomienda que se acuerden los términos de descanso para el trabajador.

La iniciativa busca velar por la salud física y mental de los trabajadores para que disfruten de su descanso de forma óptima; se está protegiendo el derecho al trabajo, ya que la iniciativa plantea y faculta a los empleados a responder estas solicitudes solo hasta cuando inicie su siguiente jornada laboral.

El empleador no puede efectuar ningún tipo de represaría como despidos, procedimientos disciplinarios o sobrecarga de tareas en contra del trabajador.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional

Sustitución patronal vs cesión de los contratos laborales

Dra. Karen Bobadilla Sánchez *

Hablamos de sustitución patronal cuando mencionamos aquella figura que garantiza la conservación de los contratos laborales cuando una empresa va a ser enajenada, absorbida o fusionada con otra; entendiendo que esta figura podrá nacer a la vida jurídica si cumple con los requisitos previstos en el artículo 67 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, a decir:

- El cambio de un patrono por otro.
- La continuidad del objeto social de la empresa o de la identidad del establecimiento.
- La continuidad de la prestación de servicios personales del trabajador a la empresa mediante el mismo contrato de trabajo.

Estos 3 aspectos deben subsistir de manera obligatoria o caso contrario, se desnaturalizaría por completo la figura que se menciona, aunado al hecho de que para que la sustitución patronal se ajuste a las disposiciones que nuestra ley contempla, la identidad del establecimiento debe subsistir; es decir, en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios, podrá

efectuarse la sustitución sin inconveniente alguno.

En cuanto a las obligaciones que derivan de la figura anterior, entendemos que el antiguo empleador será responsable de las obligaciones con los trabajadores hasta el momento en que se materializa la correspondiente sustitución; entendiendo que, si el antiguo empleador deja obligaciones sin saldar, el nuevo empleador podrá subsanarlas y repetir contra el obligado inicial para recuperar lo cancelado.

Para efectos de legalizar una sustitución patronal es necesario suscribir el correspondiente acuerdo entre el antiguo y nuevo empleador, en donde el trabajador deberá ser notificado sobre la modificación realizada.

Esto no podría interpretarse como una necesidad del requerir el consentimiento del trabajador, situación que si sucede con la cesión contractual.

Es importante recordar al lector que la cesión de contratos, si bien no está regulada en la normativa laboral colombiana, no está prohibida.



La Corte Suprema de Justicia lo definió como aquella facultad o posibilidad que tiene un empleador de transferir un trabajador de una empresa a otra, teniendo total claridad sobre la necesidad de contar con el consentimiento del trabajador para realizar esta figura.

No bastará con el simple acuerdo que se celebra entre las compañías, sino que, caso contrario, será el colaborador quien determine la viabilidad o conveniencia de dicha figura.

Recordemos que la Corte es clara en precisar que cualquiera de las figuras que se disponen en el presente artículo deben responder a las garantías mínimas que establece nuestro Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes; bajo ningún concepto las condiciones laborales inicialmente establecidas podrán ser desmejoradas o modificadas de forma no beneficiosa para el colaborador.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



talento
cloud

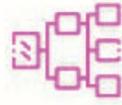
Somos la **plataforma**
integral para tus
procesos del gestión
del talento.



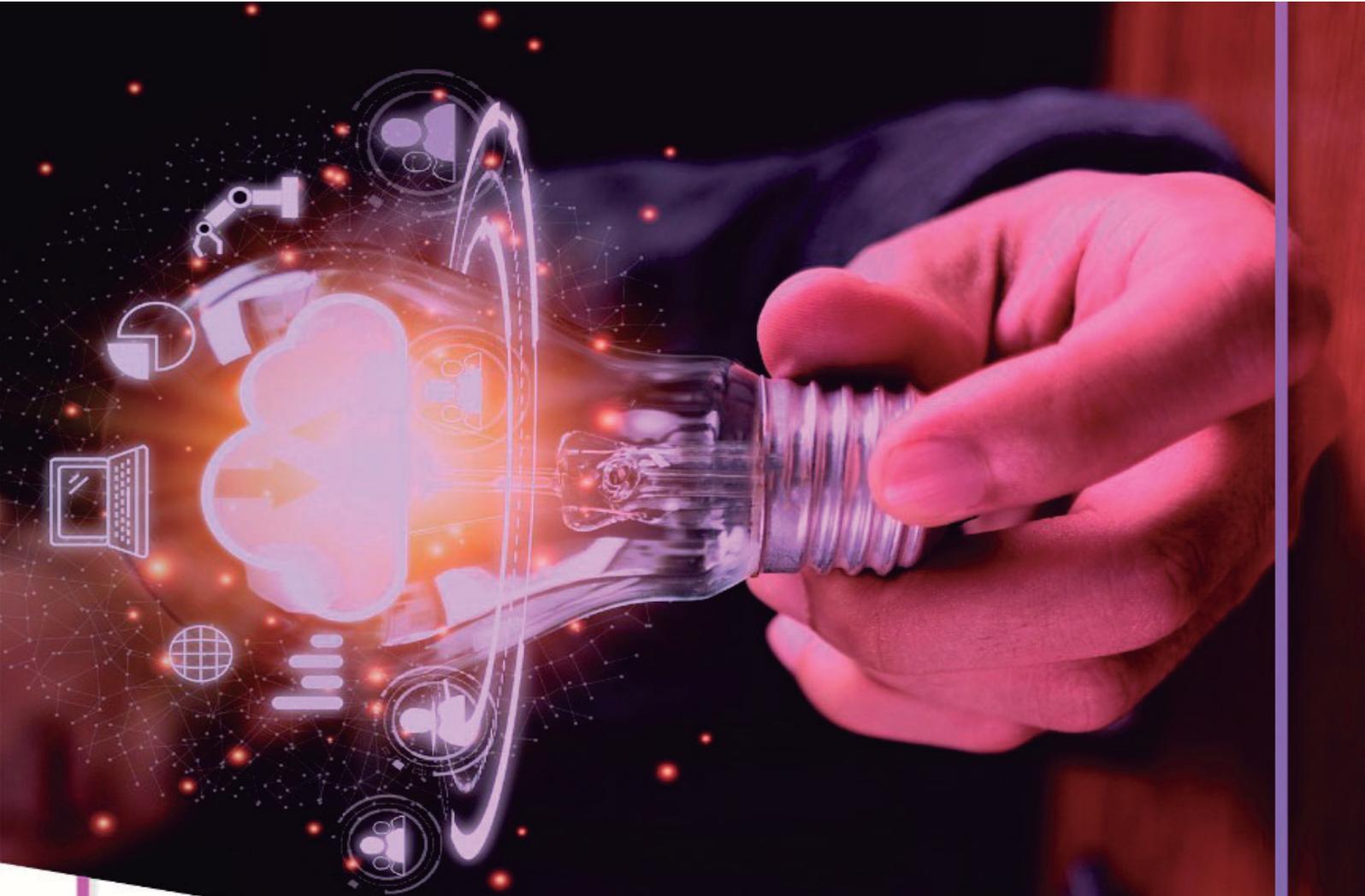
Contamos con 12
módulos



Nuestros módulos para personal
operativo y administrativo



Todos nuestros módulos
interconectados para
entregarte visual integral
de tus colaboradores



Principio de trabajo igual, salario igual

Dr. Alberto Mario Jaramillo Polo*



La acción de tutela, por regla general, no procede como mecanismo para exigir la aplicación del principio de trabajo igual salario igual, teniendo en cuenta que la finalidad de este mecanismo, de acuerdo al artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, es amparar los derechos fundamentales que han sido vulnerados o amenazados, ya sea por entidades públicas o por particulares; sin embargo, si procede de manera excepcional.

Esta protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la acción de tutela actúe o se abstenga de hacerlo. Es de tener en cuenta que el pronunciamiento del juez será de inmediato cumplimiento, el cual podrá impugnarse y esta acción solo procederá cuando el afectado, al cual se le han vulnerado sus derechos, no cuente o disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Mediante un fallo de tutela, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional determinó que esta regla debe aplicarse, a menos que se cumplan estrictamente los requisitos generales de la procedencia de la

acción de tutela, tales como:

1. Tratarse de un asunto de relevancia constitucional.
2. Existir elementos que den cuenta de una desigualdad salarial potencialmente injustificada desde el punto de vista constitucional.

Cumplidos estos dos requisitos, el afectado podrá iniciar la respectiva acción de tutela por la vulneración al principio de trabajo igual, salario igual con la finalidad que el juez constitucional ampare sus derechos fundamentales.

El pronunciamiento del juez será de inmediato cumplimiento, el cual podrá impugnarse y esta acción solo procederá cuando el afectado, al cual se le han vulnerado sus derechos, no cuente o disponga de otro medio de defensa judicial.

Por otro lado, es de precisar que el mismo tribunal aclaró que no existe vulneración al principio de trabajo igual, salario igual, cuando las causas de la desigualdad se deriven de alguno de los siguientes eventos:

1. Criterios objetivos de evaluación y desempeño.
2. Diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran a primera vista análogos.
3. Distinta clasificación de los empleos a partir de la cual se generan diversas escalas salariales, que responden a cualificaciones diferentes para acceder a dichos empleos.

Por lo anteriormente expuesto, cuando la entidad o empleador configuren estos tres elementos, no se vulnera este principio, teniendo en cuenta que estamos frente a razones objetivas por parte de la entidad y/o empleador, para realizar la diferencia salarial.

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

¿Cómo opera la estabilidad laboral reforzada en los contratos por obra labor?

*Dra. Jennifer Burgos Jiménez**



La estabilidad laboral reforzada es el fuero que tiene el trabajador que padece de una disminución física o sensorial, por lo que se lo cataloga como un sujeto de especial protección del Estado; más aún cuando estamos frente a una situación de despido a causa de su condición. Esta situación aplica a cualquier persona que tiene una debilidad manifiesta que le impide o dificulta el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Situación que puede generar algún tipo de discriminación por este hecho. Esto se hace extensible a cualquier tipo de vinculación o relación laboral que la preceda.

En términos generales, comprende la prerrogativa para el trabajador de conservar y permanecer en su empleo y como consecuencia, seguir recibiendo los beneficios salariales y prestaciones, incluso en contra de la voluntad del empleador, si no existe

una causa que justifique la terminación del contrato.

Por otra parte, los contratos por obra o labor son aquellos que tienen un término de duración atado a la finalización de la obra por la cual la persona fue contratada, es decir, tiene una condición resolutoria inmersa.

De acuerdo a esto, se podría entender que el trabajador que se encuentre protegido por dicho fuero de estabilidad laboral reforzada lo estará hasta tanto termine la obra y, por lo tanto, el contrato; sin embargo, no es procedente verlo de esta forma.

Cuando nos encontramos en una situación donde el trabajador es sujeto de especial protección constitucional, el empleador no podrá alegar como justa causa (para terminar el contrato por obra o labor) la culminación de la actividad por la cual fue contratado; toda vez que el trabajador continúa en una condición de debilidad manifiesta y está en cabeza del empleador proteger el derecho que tiene el trabajador para que su vínculo laboral sea estable y se mantenga, con el fin de que su condición de salud no se vea

afectada o agravada por una medida arbitraria, tomada por el empleador.

Para poder llevar a cabo la terminación del contrato se deberá contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Si no se cuenta con este permiso, se entiende que fue un despido a causa de su condición de discapacidad y el empleador deberá proceder con el pago de una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



Señor empresario, ¿sabe cómo se realiza el pago de los festivos en Colombia?

Dra. Gabriela Carvajal Valbuena*



El artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo indica que los trabajadores tanto en el sector público como en el sector privado se encuentran en todo el derecho de recibir el descanso remunerado, ya sea de días de fiesta como aquellos de carácter civil o religioso.

La norma es expresa señalando los días de fiesta en nuestro país; recordemos que estos días señalados en la norma serán siempre remunerados.

Dicho esto, si un trabajador en su empresa no descansa el día festivo, tenga en cuenta que este deberá pagarse con un recargo del 75% adicional al salario ordinario del trabajador; de modo que los días festivos no se pueden otorgar como un descanso compensatorio.

Evitemos caer en malas prácticas laborales, puesto que el artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo lo estipula de manera tajante; es decir, si el trabajador labora habitualmente un festivo, el mismo tiene derecho a percibir un día de descanso por la función desarrollada ese día.

Señor empresario, si usted piensa desarrollar sus funciones conforme al calendario de otro país, con el fin de laborar los días que se cuentan como festivos en nuestro país, recuerde que tiene dos opciones: acogerse a nuestra legislación, donde se indica que se deberá otorgar el día festivo como descanso remunerado al trabajador, o acogerse a cancelar el 75% adicional al salario ordinario del trabajador.

Si un trabajador en su empresa no descansa el día festivo, tenga en cuenta que este deberá pagarse con un recargo del 75% adicional al salario ordinario del trabajador; de modo que los días festivos no se pueden otorgar como un descanso compensatorio.

Para hacer una adecuada contextualización, es necesario indicar qué es el trabajo dominical habitual y el trabajo dominical ocasional: según el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el dominical habitual es aquel en que el trabajador labora tres o incluso más domingos durante el mes, y el trabajo dominical ocasional, es aquel en que se realiza esporádicamente hasta dos domingos en el mes.

Dicho esto, tenga en cuenta que los trabajadores que laboren habitualmente en un día de descanso obligatorio tienen derecho a un descanso compensatorio remunerado.

El descanso del trabajador corresponde a un cese en el trabajo, por lo cual es importante que el día destinado para realizar esta función no sea negado al trabajador por ninguna razón, ni indicar que se aplazará para realizarlo posteriormente. En ese entendido, nos encontraríamos frente a una violación de los derechos del trabajador a que se le niegue el descanso obligatorio.

Esto en harás de resguardar lo dicho por el Consejo de Estado, el cual indica lo siguiente: «El descanso del trabajador corresponde a un cese en el trabajo, por lo que en manera alguna puede ser considerado como tiempo de servicio para completar la jornada laboral, sin perjuicio de que su remuneración se entienda incluida en el valor del salario mensual».

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



PROMOCIONES FEBRERO 2022



**Por tan solo
\$ 550.000**

***10 sesiones de depilación
de una zona grande (Bikini, Pierna, Abdomen)**

**+ 10 sesiones de una zona pequeña
(Axilas, Bigote o Barbilla)**

págalo mensualmente
en cuotas de solo **\$ 55.000**

Aplican términos y condiciones*



**Por tan solo
\$ 120.000**

***2x1 en blanqueamiento
dental con la lámpara LED**

+ profilaxis profunda.

Aplican términos y condiciones*

**Por tan solo
\$ 250.000**

***7 Sesiones de Carboxiterapia.**

- + Asesoría para pérdida de peso.**
- + Valoración por un profesional en medicina estética.**

Aplican términos y condiciones*



Más Información al whatsapp

320 393 3828



@SUNEMBOGOTA



@SUNEMBOGOTA



Carrera 7 # 54 a - 19 Bogotá

¿Quiere saber cómo llevar a cabo un divorcio por mutuo acuerdo?

Dra. Karina López Sánchez*

El Decreto 4436 de 2005 y el artículo 34 de la Ley 962 del 2005 señalan los derechos notariales correspondientes, mencionan las facultades que tienen las partes que se unen en matrimonio y buscan cesar los efectos civiles que dicha unión representa.

Así mismo, hay diversas formas de realizarlo; una de ellas es el divorcio ante un notario, sin importar si el matrimonio es religioso o civil, pues en cualquiera de los casos cesan los efectos civiles, los cuales se formalizan por medio de escritura pública.

El matrimonio religioso se formaliza por medio de la entidad, pero como cesación de los efectos contraídos.



Una vez se decida que se realizará el divorcio por mutuo acuerdo, se deberán tener claro los requisitos para llevar a cabo este trámite:

- Contratar a un abogado. Ya que la solicitud solo la puede presentar un profesional en derecho.
- Poder otorgado por los conyugues autenticado.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía y la tarjeta profesional del abogado.
- Acuerdo suscrito por los cónyuges.
- Registro civil de matrimonio.
- Registro civil de nacimiento de los conyugues e hijos.
- Acta de conciliación realizada ante un comisario de familia y/o ICBF, donde conste la patria potestad y la cuota alimentaria (en caso dado de no tenerla, realizar un documento privado donde se establezca lo requerido).

Se debe tener de presente que si al momento de llevar a cabo el divorcio la pareja cuenta con hijos menores de edad, el acuerdo debe tener unas especificaciones de obligaciones alimentarias; además de dejar por escrito la manifestación del lugar de domicilio de cada uno.

Es importante demostrar que no existe ningún tipo de controversia o desacuerdo para llevar a cabo este trámite procesal, el cual es muy rápido y tiene una duración aproximada de 3 meses. Además, es un proceso económico, ya que los documentos los aportan los

conyugues y se necesita solo su debida autenticación, la cual llevará a cabo la notaría por medio de la escritura de divorcio del matrimonio.

En cualquier momento alguna de las partes puede llevar a cabo el desistimiento. Se entenderá desistido cuando se interponga la solicitud de divorcio y luego de dos meses no se lleve a cabo su otorgamiento.

Se debe tener de presente que si al momento de llevar a cabo el divorcio la pareja cuenta con hijos menores de edad, el acuerdo debe tener unas especificaciones de obligaciones alimentarias; además de dejar por escrito la manifestación del lugar de domicilio de cada uno.

Adicional, el notario debe solicitar el concepto de un defensor de familia frente a lo estipulado en el acuerdo, el cual deberá contemplar régimen de visitas, pago de cuotas alimentarias, la custodia y demás aspectos relevantes de los menores.

Sin embargo, también puede presentarlo antes un juez de familia, por lo que su duración depende de la congestión que tenga el juzgado al que se le otorgue el proceso en reparto.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

¿Quién debe hacerse cargo de los daños causados a las estructuras de las propiedades horizontales?

Dra. Maira Alejandra Arévalo Cárdenas*

Por lo general, las propiedades horizontales se ven afectadas a nivel estructural por muchas situaciones tanto internas como externas; por lo tanto, es necesario definir la responsabilidad en cada nivel de daño o de riesgo. En un primer momento, la Ley 675 de 2001 hace necesario que se establezca o se determine el objeto del daño; es decir, si es un bien privado, un bien común esencial o un bien común de uso exclusivo.

De acuerdo al daño causado, se tendrá un responsable, de esta manera la copropiedad se vinculará en la situación cuando el objeto de daño sea un bien común esencial.

En este aspecto, es fundamental que se pueda probar una acción negligente por parte de la administración, por lo tanto, se deberá demostrar que no se realizaron mejoras, mantenimientos y supervisión sobre elementos como fachadas, tuberías, terrenos o cubiertas.



Será responsable el propietario de los daños causados, en bienes privados y bienes comunes de uso exclusivo, cuando por acciones de mejoras o procesos de modificación estructural, dentro de su bien, genere una cadena de desajustes o daños que se evidencien en la estructura de la propiedad horizontal. Es en este caso donde el propietario deberá asumir los costos de los daños causados y las futuras responsabilidades.

Ahora bien, en algunas ocasiones, el daño estructural puede ser lejano a las acciones de la administración o la copropiedad y es donde se debe recurrir a la constructora.

Es por esto que la Ley 4080 de 2011 entró a regular la responsabilidad de la constructora, enfocada a la protección del consumidor o comprador; de esta manera, se hace énfasis que la atención o la vinculación con la constructora se hará en razón del tiempo y daño.

Es decir, para que un proceso pueda dar frutos, es necesario que se pruebe que el daño causado a la estructura es

profundo o de creación, y que dicha situación tenga sustento documental dentro del contrato, por medio de un seguro o en un subcontrato con una aseguradora, donde se garantice el cubrimiento de este tipo de situaciones.

Es necesario que para iniciar una acción contra una constructora se tenga una certeza sobre el daño de la estructura y la posibilidad de vincular o no a un tercero, por lo que el tiempo y el tipo de daño se hacen fundamentales.

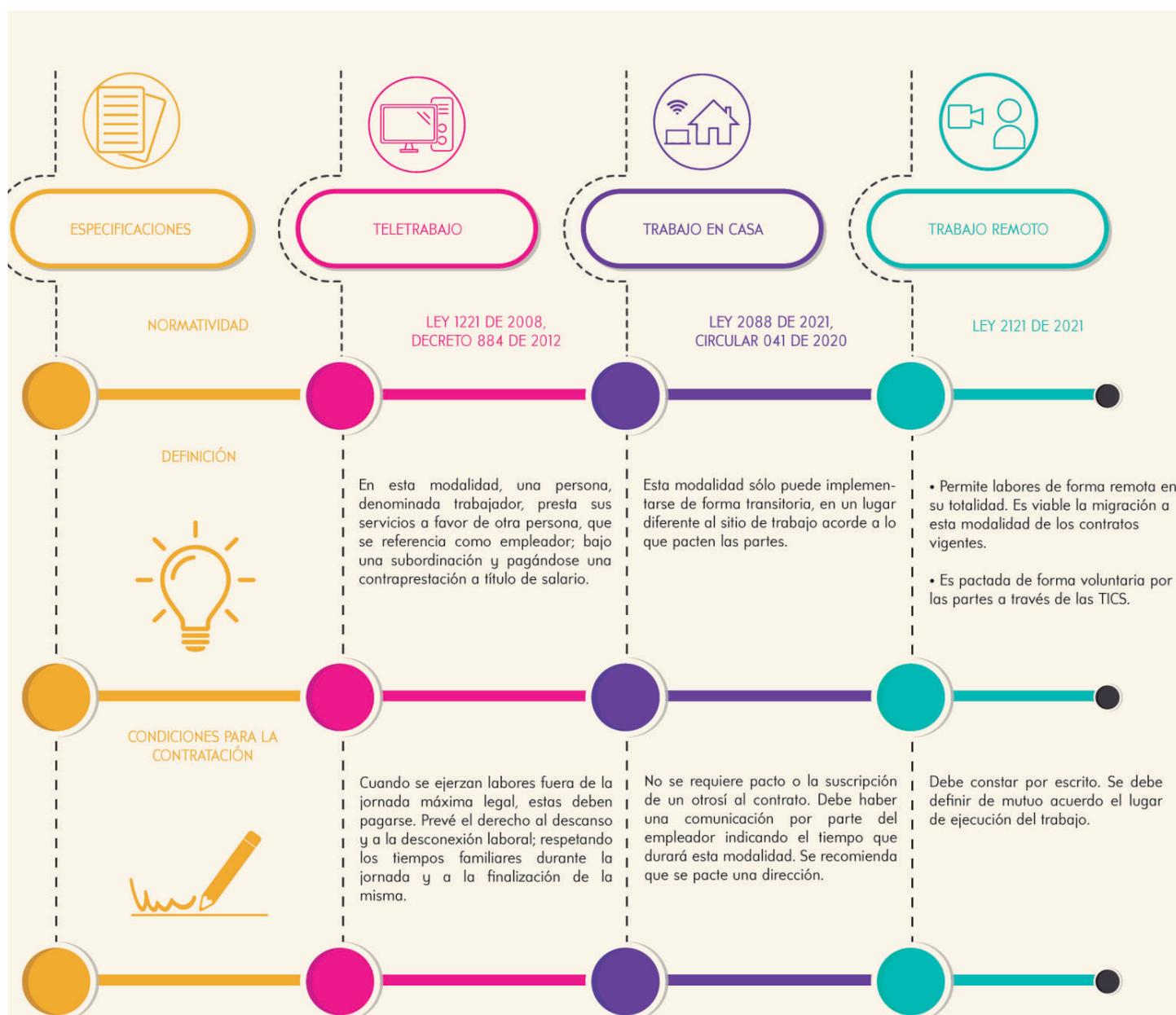
**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

Las diferencias entre las modalidades de trabajo no presencial

Dra. María Camila Pulgarín*

La coyuntura que atravesamos llevó a la implementación de un esquema que permite desarrollar las actividades laborales de manera remota. Las modalidades de trabajo flexibles y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los trabajadores tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las compañías otras alternativas en la contratación de los trabajadores.

En consecuencia, se han establecido las siguientes modalidades para realizar trabajo no presencial:



TEMPORALIDAD



Es permanente, pero se da la opción de revertir el teletrabajo en cualquier tiempo; es decir, los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones de la empresa y pasen a ser teletrabajadores conservan el derecho de solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral convencional.

Excepcional, ocasional o transitoria.

Permanente. Solo prevé la presencialidad para:

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Suministro de las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor.
- Instalar o actualizar programas o herramientas en los equipos de trabajo.
- Procesos disciplinarios.

CONDICIONES LABORALES



Están sometidos a la jornada ordinaria laboral, se recomienda que se pacte una dirección en el acuerdo; no se debe pagar auxilio de transporte si la actividad no lo demanda, pero se deberá pagar un auxilio de conectividad.

Están sometidos a la jornada ordinaria laboral. Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma. Los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV, se les reconocerá auxilio de transporte cuando se amerite un desplazamiento, y auxilio de conectividad de manera permanente.

Pueden acordar la distribución de la jornada a pactar tanto en horas como en días de la semana, sin que esto implique un cumplimiento estricto de un horario. Prevé el derecho a la desconexión laboral. No se paga auxilio de transporte.

ELEMENTOS DE TRABAJO



Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos y conexiones.

El trabajador podrá disponer de sus propios equipos de trabajo.

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, valor de la energía, Internet y telefonía; así como cubrir los costos de desplazamiento ordenados por él.

SG-SST



Se debe verificar que el puesto de trabajo del teletrabajador esté dentro de los parámetros del SG-SST.

Sigue regulado por el SG-SST.

La ARL deberá verificar las condiciones de trabajo.

IMPLEMENTACIÓN



Debe ser de forma escrita y deberán incluirse dentro del RIT de la compañía las condiciones especiales del teletrabajo para generar el reporte ante la ARL.

El empleador deberá notificar por escrito al trabajador. No requiere inclusión en el RIT.

No es necesario la inclusión en el RIT. De igual manera, la ARL deberá dar visto bueno al lugar de trabajo y se deberá pactar por escrito la cláusula de exclusividad. Se requiere firma electrónica.

¿Cómo llevar a cabo el registro de una marca internacional?

Dra. Alejandra Rodríguez Espinosa*

El registro de marca internacional se debe llevar a cabo directamente ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) haciendo uso del protocolo de Madrid, el cual comprende el Sistema de Madrid para el Registro Internacional de Marcas.

Dicho protocolo ofrece a los propietarios de una marca la posibilidad de protegerla en varios países que deben ser miembros de la Unión de Madrid.

El proceso se ejecuta por medio de la presentación de solicitud ante la Superintendencia de Industria y Comercio, esto en idioma español y pagando la tasa establecida por la entidad.

Es importante señalar que cada país se reserva el derecho de conceder o no el registro de la marca. Debemos comprender que el Protocolo de Madrid simplifica la gestión posterior al registro de la marca, debido a que

con un solo trámite se pueden inscribir cambios de titular, de nombre, de dirección del titular, la renovación de la marca en cada uno de los países designados o la designación posterior de otros países.

En concordancia con esto, es indispensable conocer los países miembros, para lo cual es necesario validar la página web de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), en el siguiente enlace: www.wipo.int/madrid/es/members

Ahora bien, teniendo claro que el proceso se adelanta ante la Superintendencia de Industria y Comercio, debemos señalar los requisitos básicos:

- Contar con una solicitud de marca previa en Colombia, denominada "solicitud base" o "registro base".
- La marca y el titular de la solicitud internacional deben ser los mismos de la marca y los titulares que figuran en la solicitud base.
- La solicitud internacional debe incluir una lista de productos o servicios idéntica, reducida o más limitada que la lista de productos o servicios de la solicitud base.
- Pagar tasa de transmisión a favor de la SIC, sin perjuicio de la tasa internacional que el solicitante deberá abonar directamente a la oficina internacional.

Así las cosas, iniciar el proceso internacional para el registro de marca resulta eficiente; toda vez que agiliza trámites en diferentes países y disminuye costos para el solicitante.

Igualmente, es válido resaltar que en



el momento de renovar el registro marcario, al tener el mismo a nivel internacional, basta con ejecutar un solo proceso y no una renovación por cada país.

Además, es sencillo tener control en las fechas de renovación para no dejarlas pasar y seguir gozando del derecho adquirido.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



¿Se debe ejecutar la medición de riesgo psicosocial durante la emergencia sanitaria?

Diego Hernando Arenas*

La Resolución 2404 de 2019 determina, de acuerdo al nivel de riesgo, la frecuencia en la cual las compañías deberán conocer, identificar, evaluar y prevenir los factores del riesgo psicosocial.

A causa de la actual emergencia sanitaria por el covid-19 y dando cumplimiento a la Resolución 777 de 2021, se establece un protocolo de bioseguridad, el cual prohíbe labores y actividades que generen y promuevan el contacto, recomendando la implementación de herramientas tecnológicas, a fin de reducir y/o mitigar el nivel de exposición en las compañías.

Ante la imposibilidad de aplicar la batería de riesgo psicosocial de forma presencial, se efectuará la medición del riesgo psicosocial de manera virtual, cumpliendo con la normatividad, guías y lineamientos adaptados a las actuales condiciones, e implementando estrategias mínimas para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales causados por el covid-19.

El descuido o la negligencia en este aspecto es sancionable legalmente.

El artículo 21 de la Resolución 2646 de 2008 determina las sanciones por el no cumplimiento: multas que van desde 500 salarios mínimos legales vigentes hasta 1.000 SMLV para las empresas.



Teniendo en cuenta lo anterior, es importante saber que los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de sus labores, los cuales tienen capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo.

Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador.

Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales.

Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo; los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral; los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.

Factores psicosociales intralaborales:

- Dominios
- Dimensiones
- Control sobre el trabajo
- Liderazgo y relaciones sociales
- Recompensa

Factores extralaborales:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales.



- Situación económica del grupo familiar.
- Características de la vivienda y de su entorno.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
- Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Factores individuales:

Estos factores se tratan desde dos aspectos: la ficha de datos generales, a fin de conocer las características del trabajador en su ambiente social y ocupacional, y el cuestionario de estrés para identificar sintomatología.

*Asesor de Seguridad y Salud en el Trabajo
Centro Jurídico Internacional

DOBLECLICK

SOFTWARE E INGENIERÍA S.A.S.

INTERNET + TELEVISIÓN

*A través de Fibra Óptica
Velocidad Simétrica*



 **LÍNEA VENTA DIRECTA: (602) 833 9390**

 **Whatsapp: 323 323 9777**

 **PBX: (602) 833 9369**

 **zonadobleclick**

WWW.DOUBLECLICK.NET.CO

 **Oficina principal en POPAYÁN: Calle 2N #10-33 B/. Modelo**

 **Oficina en PASTO: Calle 16 D #40-05 B/. Santa Ana**

Posibles beneficios para los consumidores financieros

Dra. Leidy Johana Sierra Junco*



El proyecto de ley número 017 de 2021 tiene como fin implementar mecanismos que hagan eficaz el ejercicio del derecho fundamental a la intimidad de los usuarios del sector financiero durante los lapsos en que están suspendidas las actividades productivas, como las horas inhábiles, los fines de semana y los días festivos.

Se busca proteger el ámbito privado del individuo y su familia de la injerencia externa e invasiva durante las horas reservadas a la intimidad individual y familiar; particularmente de la actividad de los acreedores financieros, casas de cobranza o agencias externas que alteran e interfieren el ejercicio de ese derecho a través de llamadas, mensajes de texto, mensajes de datos, correos electrónicos y similares.

Dentro de los aspectos más importantes que propone este proyecto, podemos resaltar como principales beneficios:

1. Contacto limitado con los consumidores financieros en las horas inhábiles, los fines de semana y días festivos.

2. En ningún caso, el consumidor financiero será contactado en más de una ocasión durante el mismo día.

3. Los consumidores financieros no podrán ser contactados por parte de gestores de cobranza mediante varios canales dentro de una misma semana.

4. Las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera solo podrán contactar al consumidor financiero los días hábiles: lunes a viernes de 8 am a 6 pm.

5. Las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera deberán abstenerse de consultar al consumidor financiero el motivo de incumplimiento de la obligación.

Existe una excepción cuando los contactos tengan como finalidad informar al consumidor sobre transacciones realizadas, información por él solicitado o generar alertas sobre transacciones fraudulentas, inusuales o sospechosas.

Los incumplimientos de las medidas de protección que menciona el proyecto de ley se consideraran

prácticas abusivas, en los términos del artículo 12 la Ley 1328 de 2009, la cual contempla que: se consideran prácticas abusivas por parte de las entidades vigiladas las siguientes:

1. El condicionamiento al consumidor financiero, por parte de la entidad vigilada, de que acceda a la adquisición de productos o servicios que presta directamente (o por medio de otras instituciones vigiladas) o realice inversiones para el otorgamiento de productos y servicios que no son necesarios para su natural prestación.

2. El iniciar o renovar un servicio sin solicitud o autorización expresa del consumidor.

3. La inversión de la carga de la prueba en caso de fraudes en contra del consumidor financiero y las demás que establezca de manera previa y general la Superintendencia Financiera de Colombia.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Medida cautelar en el proceso ordinario laboral: lo que dice la Corte Constitucional

*Dra. Sandy Álvarez Palencia**



El Código Sustantivo de Trabajo establece ciertas sanciones y obligaciones para los empleadores, las cuales deberán ser declaradas por un juez y, al tener la sentencia, para que esta se pueda hacer exigible, se deberá llevar a cabo un proceso ejecutivo. De este proceso se desprenden las medidas cautelares necesarias para salvaguardar el cumplimiento de la obligación.

Dentro del proceso ordinario laboral, es procedente la medida cautelar de caución; sin embargo, no es totalmente tendiente a amparar y garantizar la totalidad de las obligaciones en cabeza del demandado, ya que cuando este efectúe actos que el juez estime tendientes a insolventarse o a impedir la efectividad de la sentencia, podrá imponerle una caución de entre el 30 y el 50 % del valor de las pretensiones.

A juicio de la Corte Constitucional (Comunicado 22, febrero 26 de 2011) la medida cautelar de caución vulnera el

principio de igualdad, establecido en el artículo 13 de la Constitución Política, ya que dicha medida “es menos garantista para la parte demandante en comparación con las ventajas que el Código General del Proceso (CGP) otorga en su régimen de medidas cautelares para la misma parte”.

La Corte Constitucional concluyó que dicha medida es el único medio para hacer exigible el cumplimiento de una sentencia derivada del proceso ordinario laboral, ya que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado, en varias oportunidades, que no es procedente dar aplicación, por analogía, a las disposiciones frente a las medidas cautelares establecidas en el Código General del Proceso, ya que solo es posible dicha aplicación análoga ante ausencia de normativa especial.

Sin perjuicio de la posición de la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional concluyó que el artículo 37 A de la Ley 712 de 2001 (que

contempla la caución) es susceptible de 2 interpretaciones a saber:

“i) Una primera conforme a la cual era una norma especial que impedía la aplicación, por remisión normativa, del régimen de medidas cautelares dispuesto en el CGP, posición está adoptada por la Corte Suprema de Justicia, que llevaba a concluir que la disposición vulnera el principio de igualdad. Pero también

(ii) otra interpretación que reconociera que la norma no impedía esta posibilidad de aplicación, por remisión normativa, concretamente del literal c) del numeral 1° del artículo 590 del CGP, referente a la facultad del juez de decretar medidas cautelares innominadas”.

La Corte Constitucional resolvió declarar exequible, pero de forma condicional, el artículo 37 A de la Ley 712 de 2001, en el entendido que dentro del proceso ordinario laboral puede darse aplicación a las medidas cautelares contempladas en el literal C del numeral 1 del artículo 590 del Código General del Proceso; siempre y cuando el juez considere razonable la aplicación de dichas medidas cautelares ante la existencia de amenaza o vulneración del derecho por parte del demandado.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

¿Cuál es la legitimación en el título valor?

Dra. Paola Páez Castillo*



La legitimación al hablar de títulos valores (cheques, pagarés, facturas, etc.) es el hecho de hacer válido un documento por el cual se pretende hacer cumplir una obligación.

Para poder hacer efectivo el cambio del título, es necesario exhibirlo aun cuando quien lo exhiba no sea la persona beneficiaria de ese título.

Existen dos tipos de legitimación que se mencionarán a continuación:

Legitimación activa: Es aquella que está en cabeza de la persona beneficiaria del título (acreedor o portador del documento) y frente a ello se registran las siguientes formas de circulación del documento:

1. Al portador: cuando el título no se expide a una determinada persona, y quien lo tenga en su poder es quien tiene derecho a reclamarlo.

2. A la orden: cuando el título se expide a una determinada persona

(cláusula que debe especificar si es a la orden, negociable o transferible). La transferencia del título es necesario acompañarla por el endoso (cesión del título) proveniente del dueño inicial.

3. Nominativo: cuando se exige la inscripción de la persona que posee el título en el libro que lleva el creador del título (también es susceptible de endoso).

Deben cumplirse los siguientes pasos, cuando el título se negocia:

- Endoso por quien tiene el título.
- Entrega del título.
- Registro en el libro respectivo.

(si no se cumplen estos requisitos, acarrea una transferencia irregular).

Legitimación pasiva: Se atribuye a la persona que está obligada a pagar el valor del título, quien debe entrar a responder por las obligaciones derivadas del documento. Frente a ello se registran las siguientes formas de

circulación del título:

1. Al portador: el deudor cumple con sus compromisos frente al título a nombre de quien le exhiba el documento. Se debe tener cuidado que el título no esté falsificado.

2. A la orden: el deudor al momento de pagar puede exigir: que se exhiba el título con el derecho incorporado, que el tenedor figure como endosatario o beneficiario, que los endosos sobre el título sean continuos.

3. Nominados: el último tenedor debe ser inscrito en el libro que lleva el creador del título.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

SOMACREATIVO

En este 2022 diseñamos tu página web

+ hosting y dominio

Desde
\$480.000

¡Lleva tu negocio a otro nivel!

- Redes Sociales
- Diseño gráfico
- Posicionamiento en
 - Google
- Pauta en Redes Sociales
- Creación de logos
- Animación y edición de videos



Agenda tu asesoría de Marketing
Digital Gratis de una hora en:

 3163571483 - 3166361550

www.somacreativo.co

Responsabilidad de la Administración Distrital frente al uso que se le da al espacio público

*Dra. Manuela Mahecha**



Ante el importante crecimiento de la ciudad de Bogotá D.C., resulta relevante identificar la importancia de los espacios públicos.

En este sentido, se debe hacer mención de las responsabilidades que le corresponden a la Administración Distrital y los órganos de control, inspección y vigilancia vinculados para que se haga un correcto uso del espacio público, recordando que es un derecho constitucional y, por ende, el Estado es el encargado de que sea garantizado a la comunidad.

Sin embargo, la Administración Distrital no es la única con responsabilidades de esta índole; también recae sobre el habitante que participa en los espacios colectivos la responsabilidad de alertar y velar para que no ocurran usurpaciones ni actos inadecuados o conductas no aceptadas. Para ello, se ponen a su disposición acciones y mecanismos de protección para que la administración aplique las respectivas sanciones.

Frente al espacio público en Bogotá, podemos evidenciar que hay una

buena organización de las entidades encargadas de poner orden al mismo, mediante políticas que establece la Administración Distrital que tienen un amplio alcance. Sin embargo, también se evidencia que es necesaria una mayor rigurosidad en las mismas.

Asimismo, se requiere la ejecución de estrategias que aporten cierto grado de reflexión a los habitantes de Bogotá respecto al cuidado del espacio público, no dejando que recaiga la responsabilidad, de manera exclusiva, en la administración estatal.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que la responsabilidad de mantener en óptimas condiciones el espacio público no solo es competencia de la administración y de las entidades encargadas de dicha función, sino que incluye a los habitantes que hacemos uso de estos espacios.

Por ende, consideramos que se deben poner en práctica distintas campañas de concientización, ligadas a la conservación, buen uso y disfrute del espacio público; ya que la mayoría de estos espacios se encuentran muy

deteriorados ante la falta de conciencia frente a la conservación, protección y cuidado de todo lo que hace parte del espacio público; incluyendo parques, plazas, zonas verdes, entre otros.

Es importante señalar la relevancia que tiene la cultura ciudadana, pues es el punto de partida donde se originan los problemas del espacio público, trayendo como consecuencia el mal uso y las malas condiciones en las que se encuentra. Sin embargo, hemos podido evidenciar que las políticas actuales no han logrado generar dicha conciencia, aun cuando se ha dado a conocer a los habitantes sus deberes y obligaciones respecto al uso del espacio público; siendo uno de ellos, denunciar las malas prácticas que se hacen en este, de tal modo que podamos llegar a contribuir a la administración para identificar las problemáticas y necesidades que se presentan en el mismo.

Un ejemplo de donde se encuentran consignados los deberes y obligaciones de los habitantes es el Código de Policía, código que señala los lineamientos de cómo debemos comportarnos en el espacio público: qué está y qué no; el mismo nos garantiza el derecho colectivo de hacer un uso de este, digno y en óptimas condiciones.

Finalmente, se puede vislumbrar que los mecanismos de protección del espacio público son eficientes; puesto que la mayoría de veces cumplen con su objetivo. Esto es, la búsqueda de preservar el orden y la seguridad de todos los que utilizamos el espacio público, siendo este un derecho colectivo de protección constitucional.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

¿Cómo funciona el sistema de inmigración de los Estados Unidos?



Anuj Sharma, Esq.*

La ley de inmigración de los Estados Unidos se basa en los siguientes principios: la reunificación de las familias, la admisión de inmigrantes con habilidades que son valiosas para la economía de los EE. UU., la protección de los refugiados y la promoción de la diversidad. El siguiente artículo proporciona información básica sobre cómo está diseñado y funciona el sistema de inmigración legal de EE. UU.

I. Inmigración basada en la familia

La unificación familiar es un principio importante que rige la política de inmigración de los Estados Unidos.

El sistema de inmigración basado en la familia permite que los ciudadanos estadounidenses y los residentes permanentes legales traigan a ciertos miembros de la familia al país.

Los inmigrantes basados en la familia son admitidos como parientes inmediatos de ciudadanos estadounidenses o a través del sistema de preferencias familiares.

II. Inmigración basada en el empleo

Los Estados Unidos ofrecen varias formas para que los inmigrantes con habilidades valiosas vengan al país de manera permanente o temporal:

Clasificaciones de visas temporales:

Las clasificaciones de visas temporales basadas en el empleo permiten a los empleadores contratar y solicitar a ciudadanos extranjeros para trabajos específicos durante períodos limitados.

La mayoría de los trabajadores temporales deben trabajar para el empleador que los solicitó y tienen una capacidad limitada para cambiar de trabajo. Hay más de 20 tipos de visas para trabajadores no inmigrantes temporales.

Estas incluyen visas L-1 para transferencias dentro de la empresa; varias visas P para atletas, famosos y artistas calificados; visas R-1 para trabajadores religiosos; varias visas A para empleados diplomáticos; visas O-1 para trabajadores con habilidades extraordinarias; y varias visas H para trabajadores altamente calificados y menos calificados.

Inmigración permanente:

El límite numérico general para inmigrantes basados en empleo permanente es 140,000 por año.

Este número incluye a los inmigrantes más sus cónyuges elegibles e hijos menores solteros, lo que significa que el número real de inmigrantes por empleo es menos de 140.000 cada año. Cualquier número de visas de inmigrantes de preferencia familiar no utilizado del año anterior se agrega a



este límite para establecer el número de documentos que están disponibles para su asignación a través del sistema basado en el empleo.

III. Techos por país

Además de los límites numéricos colocados en las diversas categorías, la ley de inmigración y nacionalidad también establece un límite en la cantidad de inmigrantes que pueden venir a los Estados Unidos desde cualquier país.

Actualmente, ningún grupo de inmigrantes permanentes (basados en la familia y en el empleo combinados) de un solo país puede exceder el siete por ciento del número total de personas que inmigran a los Estados Unidos en un solo año fiscal.



IV. Refugiados y asilados

Los refugiados son admitidos en los Estados Unidos porque no pueden regresar a sus países de origen debido a un "temor fundado de persecución" debido a su raza, pertenencia a un grupo social en particular, opinión política, religión u origen nacional.

Los refugiados solicitan la admisión desde fuera de los Estados Unidos, generalmente desde un "país en transición" que se encuentra fuera de su país de origen.

La admisión de refugiados depende de numerosos factores, como el grado de riesgo que enfrentan, la pertenencia a un grupo que es de especial interés para los Estados Unidos (designado anualmente por el presidente y el Congreso) y si tienen o no familiares en el país.

El asilo está disponible para las personas que ya se encuentran en los

Estados Unidos y que buscan protección basándose en los mismos cinco motivos protegidos en los que se basan los refugiados.

Pueden presentar la solicitud en un puerto de entrada al momento de buscar la admisión al país o dentro del año tras su llegada a los Estados Unidos.

No hay límite en el número de personas a las que se les puede conceder asilo cada año ni existen categorías específicas para determinar quiénes pueden solicitar asilo. En el año fiscal 2019, se concedió asilo a 46,508 personas.

Los refugiados y asilados son elegibles para convertirse en residentes permanentes un año después de la admisión a los Estados Unidos como refugiados o un año después de recibir asilo.

V. El programa de visas de diversidad

El Programa de Visas de Diversidad fue creado por la Ley de Inmigración de 1990 como un canal exclusivo para inmigrantes de países con bajas tasas de inmigración a los Estados Unidos. Cada año, se asignan al azar 55,000 visas a través de una lotería generada por computadora a ciudadanos de países que han enviado menos de 50,000 inmigrantes a los Estados Unidos en los últimos cinco años.

De los 55,000, hasta 5,000 están disponibles para su uso bajo el programa de la Ley de ajuste nicaragüense y ayuda a Centroamérica, creado en 1997 para brindar alivio a ciertos interesados en el asilo que lo solicitaron antes de una fecha específica.

Esto da como resultado una reducción del límite anual real de visas de diversidad a 50.000.

El programa originalmente tenía la intención de favorecer la inmigración de Irlanda (durante los primeros tres años del programa, al menos el 40

por ciento de las visas se asignaron exclusivamente a inmigrantes irlandeses).

Las visas de diversidad ahora se distribuyen a nivel regional y benefician a africanos y europeos del este en particular.

VI. Otras formas de ayuda humanitaria

- El Estatus de Protección Temporal (TPS) se otorga a las personas que se encuentran en los Estados Unidos pero que no pueden regresar a su país de origen debido a un "desastre natural", "condiciones temporales extraordinarias" o "conflicto armado en curso".
- El TPS se otorga a un país por seis, doce o dieciocho meses y puede extenderse más allá si persisten las condiciones inseguras en el país. El TPS no conduce necesariamente al estatus de residente permanente ni confiere ningún otro estatus migratorio.
- La Salida Forzada Diferida (DED) brinda protección contra la deportación a las personas cuyos países de origen son inestables, lo que hace que el regreso sea peligroso.



- A diferencia de TPS, que está autorizado por ley, DED queda a discreción del poder ejecutivo. DED no conduce necesariamente al estatus de residente permanente ni confiere ningún otro estatus migratorio.
- La Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA) es un programa establecido en 2012 que permite a ciertas personas que fueron traídas a los Estados Unidos cuando eran menores de 16 años y que han residido continuamente en los Estados Unidos, desde el 15 de junio de 2007, permanecer en el país y trabajar legalmente durante al menos dos años, siempre que no tengan antecedentes penales importantes y se hayan graduado de la escuela secundaria, la universidad o hayan recibido un título equivalente.
- La libertad condicional humanitaria permite que ciertas personas ingresen a los Estados Unidos, aunque es posible que no cumplan

con la definición de refugiado y no sean elegibles para inmigrar a través de otros canales.

Las personas en libertad condicional pueden ser admitidas temporalmente por razones humanitarias urgentes o por un beneficio público significativo.

VII. Ciudadanía estadounidense

Para calificar para la ciudadanía estadounidense a través de la naturalización, una persona debe haber tenido el estado de residente permanente (una tarjeta verde) durante al menos cinco años (o tres años si obtuvo la tarjeta verde a través de un cónyuge ciudadano de los EE. UU. o a través de la Ley sobre la violencia contra la mujer).

Hay otras excepciones que incluyen, pero no se limitan a, miembros del ejército que sirven en tiempos de guerra o declararon hostilidades.

Los solicitantes de la ciudadanía

estadounidense deben tener al menos 18 años de edad, demostrar residencia continua, demostrar "buen carácter moral", aprobar exámenes de inglés, de historia y educación cívica del país (con ciertas excepciones), y pagar una tarifa de solicitud, entre otros requisitos.

**Abogado especialista en derecho migratorio*



La creación del nuevo Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación

Dra. Carla León Perdomo*

Dada la nueva era de la tecnología de la comunicación y la información, se ha venido planteando la necesidad que el derecho pueda regular este aspecto como en otras áreas. Es por ello que por medio de la Ley 2162 del año 2021, se efectúa la creación de este ministerio, en el cual también entra a ser parte el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias).

La finalidad principal es iniciar una entidad que pueda entrar a regular las nuevas tecnologías científicas, y que a su vez haga fuerza vinculante con el desarrollo y crecimiento de Colombia.

Algunas de sus funciones van encaminadas a formular y coordinar la implementación de los diferentes planes y políticas destinadas a fomentar y desarrollar avances científicos y tecnológicos; así como a poder lograr un amplio desarrollo en el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.



Este Ministerio estará conformado por el respectivo ministro, viceministro, secretario, de los respectivos órganos de asesoría y coordinación, y en último lugar y no menos importante, Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno y la Comisión de Personal.

Con base en la Ley 489 de 1998, el Gobierno destinará la forma de contratación al equipo que hará parte integrante de este Ministerio, así como las funciones que cada uno de ellos deba realizar.

Aquellas personas que ejercen como funcionarios públicos en Colciencias, una vez quede en firme la constitución del Ministerio, quedarán adscritos automáticamente al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La finalidad principal es iniciar una entidad que pueda entrar a regular las nuevas tecnologías científicas, y que a su vez haga fuerza vinculante con el desarrollo y crecimiento de Colombia.

Lo mismo sucederá con los contratos de personas naturales o jurídicas, los cuales quedarán a cargo del nuevo Ministerio, junto con la adquisición de los bienes muebles e inmuebles que antes se encontraban en propiedad de Colciencias.

Este Ministerio se costeará de los ingresos del patrimonio nacional. Los bienes muebles e inmuebles y contratos en posesión de Colciencias, donaciones y en lo que por su condición jurídica se logre obtener.

Por último, es importante establecer que este Ministerio tendrá el término de 1 año, que comenzará a contarse desde la publicación de la presente ley



(el día 6 de diciembre del 2021), para que internamente pueda establecer sus procedimientos, de acuerdo a su estructura jurídica y administrativa en la rama ejecutiva. Deberán promover capacitaciones, becas y demás beneficios, por medio de campañas en medios de comunicación de alta circulación, en pro de que la población evidencie la creación y la importancia de este ministerio en aspectos culturales, educativos y económicos para Colombia.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Sin costo para
afiliados

Diplomado

Cambios laborales post pandemia

Covid-19*

- Inicia el 19 de marzo
- Modalidad virtual
- Duración de 9 meses

Contactos:

📞 Teléfono: 5663190

📱 Whatsapp: 300 2183246

Contratación de extranjeros y reportes en el RUTEC.



Modificación de licencias de maternidad y paternidad.



Fomento de contratación de personas entre los 18 y los 28 años.



14 figuras laborales para el manejo empresarial.



Pago de incapacidades por covid-19 y aislamiento.



*Aplican términos y condiciones de acuerdo al contrato suscrito.