



Revista  
**AcTUALIDAD**  
**JURÍDICA EMPRESARIAL**

**EDICIÓN 1579 ISSN 2382 - 3801**

**Convertirse en empresa BIC**

Conozca los beneficios que trae este modelo

**Pago de recargos laborales**

La fórmula que debe seguir para calcularlos

# SUMARIO

## LABORAL

- 3 Reconocimiento y pago proporcional de la licencia de maternidad varía si la trabajadora es dependiente o independiente  
**Alberto Mario Jaramillo Polo**
- 5 ¿Sabe cómo se liquidan los recargos laborales?  
**Nicolás Lara**
- 6 El funcionamiento del pago de festivos en Colombia  
**Gabriela Carvajal**
- 8 Los empleadores pueden iniciar el trámite para reconocer la pensión de vejez sin autorización del trabajador  
**Andrea Numpaque**

## SOCIETARIO - CONSTITUCIONAL

- 16 ¿Qué es el programa de transparencia y ética empresarial (PTEE) y qué empresas deben implementarlo?  
**María Camila Pulgarín**
- 17 La partería como saber ancestral y patrimonio cultural de la nación  
**Danna Piñeros**
- 19 Retos del enfoque diferencial de género de la JEP  
**Karla Gómez Díaz**

## CIVIL

- 9 Requerimientos de la SIC a Zoom para garantizar la protección de datos  
**Alejandra Rodríguez Espinosa**
- 10 El divorcio de mutuo acuerdo y la necesidad de contar con un apoderado  
**Maira Arévalo**
- 12 Comité de convivencia laboral en la propiedad horizontal  
**Jennifer Burgos Jiménez**

## INTERNACIONAL - SG-SST

- 20 Unificación del derecho privado - Unidroit  
**Diego Parra Prieto**
- 21 Las multas y sanciones por la no implementación del SG-SST  
**Diego Hernando Arenas**

## COMERCIAL

- 13 ¿Qué es la homonimia ante Cámara y comercio?  
**Karen Bobadilla**
- 14 ¿Es beneficioso convertirse en una compañía BIC?  
**Andrés Felipe Espitia**
- 15 Derecho del consumidor al solicitar una garantía  
**Lesly Acevedo**

## TRIBUTARIO - RECOMENDADOS

- 23 Los aspectos más relevantes del IVA  
**Manuela Mahecha Vanegas**
- 24 La problemática del trabajo infantil en Colombia  
**Camilo García**
- 26 La base gravable como característica de los tributos  
**Carla León Perdomo**
- 27 La criminalización mediática como afectación de los derechos fundamentales al buen nombre y al debido proceso a partir de la utilización de los medios de comunicación masiva  
**Sandy Paola Álvarez**



**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:** John Mayorga

**Diseño:** Jonathan Silva

**Redacción:** Diego Arenas, 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, Andrea Numpaque, Lesly Acevedo, Leidy Sierra, Karla Gómez Díaz, Diego Parra, Camilo García, Danna Piñeros, Karen Bobadilla, Andres 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

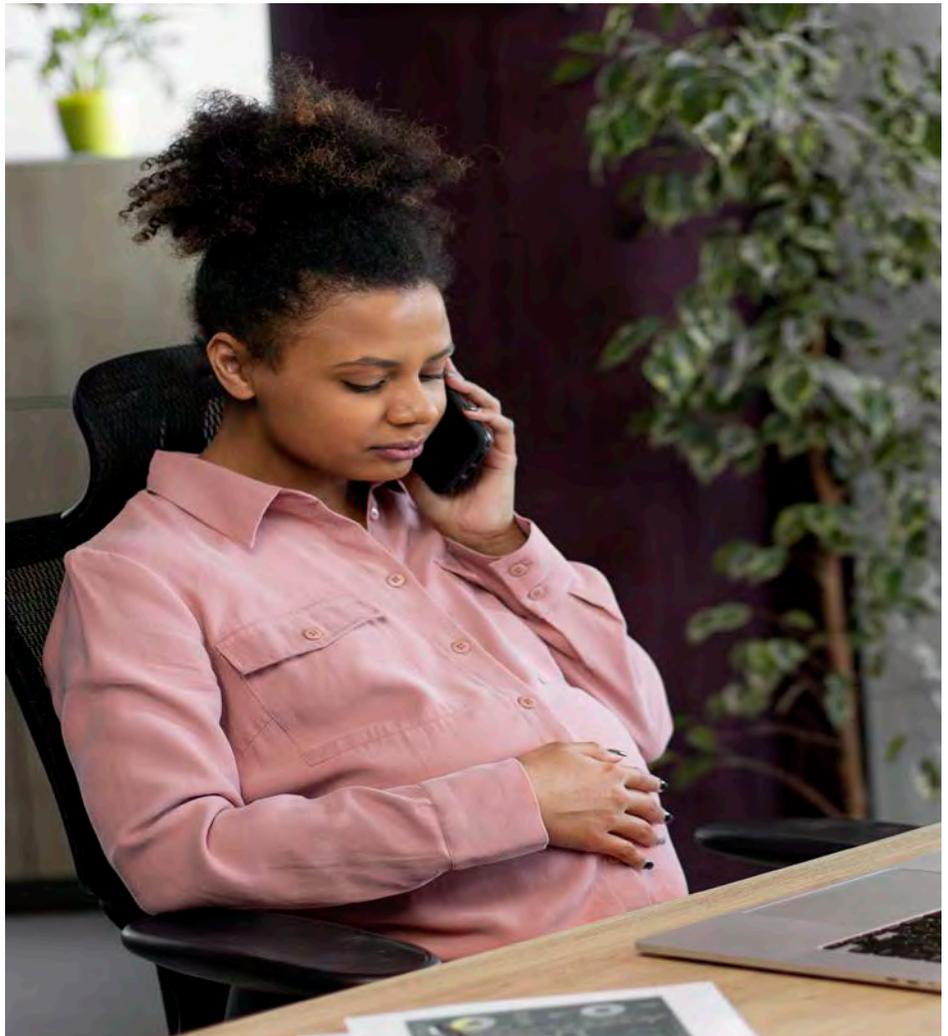
# Reconocimiento y pago proporcional de la licencia de maternidad varía si la trabajadora es dependiente o independiente

Dr. Alberto Mario Jaramillo Polo\*

La licencia de maternidad es un descanso remunerado de 18 semanas que la ley confiere a la mujer que da a luz, la cual es pagada por el empleador y reconocida por la EPS; en caso de contar con un vínculo laboral, mediante contrato de trabajo. Por otro lado, en caso de que no cuente con un vínculo laboral y sea contratada mediante prestación de servicios, tiene la calidad de contratista, por lo cual el pago de la licencia de maternidad será directamente por la EPS, de conformidad al ingreso base de cotización.

Es por ello que el Ministerio de Salud indicó que el reconocimiento y pago proporcional de la licencia de maternidad de la trabajadora dependiente está relacionado con el tiempo de cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud, como consecuencia del inicio de la vinculación laboral. Se concluyó que tanto para la afiliada dependiente como para la independiente que hubiere cotizado por un periodo inferior al total de gestación, el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad será proporcional al número de días cotizados. Esta entidad señaló que de acuerdo al Decreto 780 del 2016 (Decreto Único del Sector Salud), se desprende una diferencia en el pago proporcional de la licencia de maternidad según se trate de una trabajadora dependiente o independiente.

Así las cosas, en el caso de las trabajadoras dependientes, es decir, las que cuentan con un vínculo laboral, solo se reconocerá de manera proporcional cuando la falta de cotización durante la gestación haya sido con ocasión del inicio de la relación laboral, es decir, cuando empezó a trabajar estando en embarazo. Por lo tanto, dicho pago está condicionado a tal situación y no puede hacerse extensivo a todos los casos de cotización incompleta durante el periodo de gestación.

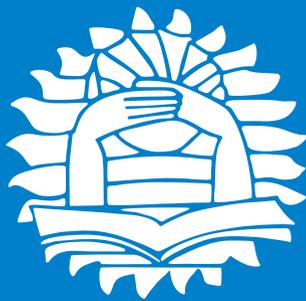


**El Ministerio de Salud indicó que el reconocimiento y pago proporcional de la licencia de maternidad de la trabajadora dependiente está relacionado con el tiempo de cotización al sistema general de seguridad social en salud, como consecuencia del inicio de la vinculación laboral.**

Por otro lado, para el reconocimiento y pago de la licencia a la trabajadora independiente que cotiza con el ingreso base

de cotización igual al salario mínimo, depende de los periodos dejados de cotizar. En este sentido, si ha dejado de cotizar hasta por dos periodos, procederá el pago completo de la licencia, mientras que si dejó de cotizar por más de dos periodos procede el pago proporcional en un monto equivalente al número de días cotizados que correspondan frente al periodo real de gestación.

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



# Colegio Colombo Galés

“ Un lugar construido para  
CUMPLIR Y FORMAR SUEÑOS ”

## ADMISIONES 2022-2023

Convenios exclusivos, becas con prestigiosas universidades a nivel nacional e internacional.

- Proyección Profesional desde preescolar
- Mandarin
- Bilingüe - Inglés
- Francés Intensivo
- Huerta - Granja
- Aula multisensorial
- Bachillerato Internacional
- Robótica
- Calendario B
- Cátedra de la felicidad
- Aula Space Maker
- Programa de emprendimiento



TOUR VIRTUAL



[www.colegiocolombogales.edu.co](http://www.colegiocolombogales.edu.co) - Tel: 317 6578908

# ¿Sabe cómo se liquidan los recargos laborales?

Dr. Nicolas Lara\*

La jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias, según lo estipulado en la ley. Por regla general, las 8 horas deben trabajarse durante el día, por lo tanto, si se trabaja más de estas 8 horas, ya sea de noche o de día, es obligación del empleador pagar un recargo según corresponda.

Ahora bien, la hora extra es aquella que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a las pactadas en el contrato de trabajo. La hora extra diurna es la que se labora luego de la jornada laboral y está entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche; esta se pagará con un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria. La hora extra nocturna es aquella que se labora fuera de las 6 de la mañana y las 9 de la noche, esta se deberá pagar con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

## Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo: Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, sin acumularlo con algún otro."

Así las cosas, el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo señala y dispone la regulación de cómo deben remunerarse el trabajo dominical y festivos, mencionando que este tendrá un recargo del 75

% sobre el salario ordinario y proporcional al tiempo u horas laboradas. De conformidad con lo anterior, el empleador deberá llevar un formato de horas extra por cada trabajador, en donde se registren todas y cada una de las horas extra tanto diurnas como nocturnas llevadas a cabo, teniendo en cuenta que el registro de las horas extra debe contener, además del nombre y cargo del empleador, su edad, sexo y la actividad a desarrollar en las horas extra.

Además, es importante resaltar que el empleador está en la obligación de contar con el permiso por parte del Ministerio del Trabajo para que los trabajadores puedan laborar horas extras, es importante resaltar que dichas horas adicionales no pueden exceder de dos horas

(2) diarias y doce horas (12) semanales, teniendo en cuenta lo regulado por el Ministerio.

Se tomará a manera práctica el siguiente ejercicio con los recargos señalados anteriormente, en un trabajador que devenga un salario mínimo mensual legal vigente para el año 2022:

SMMLV: \$1.000.000  
SMMLV DIARIO: \$33.333  
SMMLV HORA: \$4.167

\*Asesor legal  
Centro Jurídico Internacional

Tipo de recargo	Porcentaje	Cálculo	Valor del recargo (hora)
<b>Hora extra diurna</b>	Recargo que se paga con un valor del 25 % adicional.	$4.167 \times 25\% = 1.042$	$4.167 + 1.042 =$ <b>\$ 5.209</b>
<b>Hora extra nocturna</b>	Recargo que se paga con un valor del 75 % adicional.	$4.167 \times 75\% = 3.125$	$4.167 + 3.125 =$ <b>\$ 7.292</b>
<b>Recargo nocturno</b>	Recargo que se paga con un valor del 35 % adicional.	$4.167 \times 35\% = 1.458$	$4.167 + 1.458 =$ <b>\$ 5.625</b>
<b>Recargo dominical o festivo</b>	Recargo que se paga con un valor de 75 % adicional.	$4.167 \times 75\% = 3.125$	$4.167 + 3.125 =$ <b>\$ 7.292</b>
<b>Hora extra diurna dominical o festiva</b>	Recargo que se paga con un valor del 100 % adicional.	$4.167 \times 100\% =$ 4.167	$4.167 + 4.167 =$ <b>\$8.334</b>
<b>Hora extra nocturna dominical o festiva</b>	Recargo que se paga con un valor de 150 % adicional.	$4.167 \times 150\% =$ 6.250	$4.167 + 6.250 =$ <b>\$10.417</b>
<b>Hora dominical o festiva nocturna</b>	Recargo que se paga con un valor de 110 % adicional.	$4.167 \times 110\% =$ 4.584	$4.167 + 4.584 =$ <b>\$8.751</b>



# El funcionamiento del pago de festivos en Colombia

*Dra. Gabriela Carvajal Valbuena\**

Por medio del artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, se indica que tanto el sector público como el sector privado se encuentran en todo el derecho de recibir el descanso remunerado, tanto de días de fiesta como aquellos de carácter civil o religioso. La norma es expresa señalando los días de fiesta en nuestro país, los cuales siempre serán remunerados.

Las compañías deben tener en cuenta que si un trabajador en su empresa no descansa el día festivo, 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, de esta manera, las empresas deben evitar caer en malas prácticas laborales, puesto que el artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo lo estipula de manera taxativa; es decir, si el trabajador labora habitualmente un festivo, el mismo tiene derecho a percibir un día de des-

canso por la función desarrollada ese día.

Por otro lado, si la empresa trabaja conforme al calendario de otro país, con el fin de laborar los días que se cuentan como festivos en Colombia, tiene dos opciones; acogerse a la legislación nacional, 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.

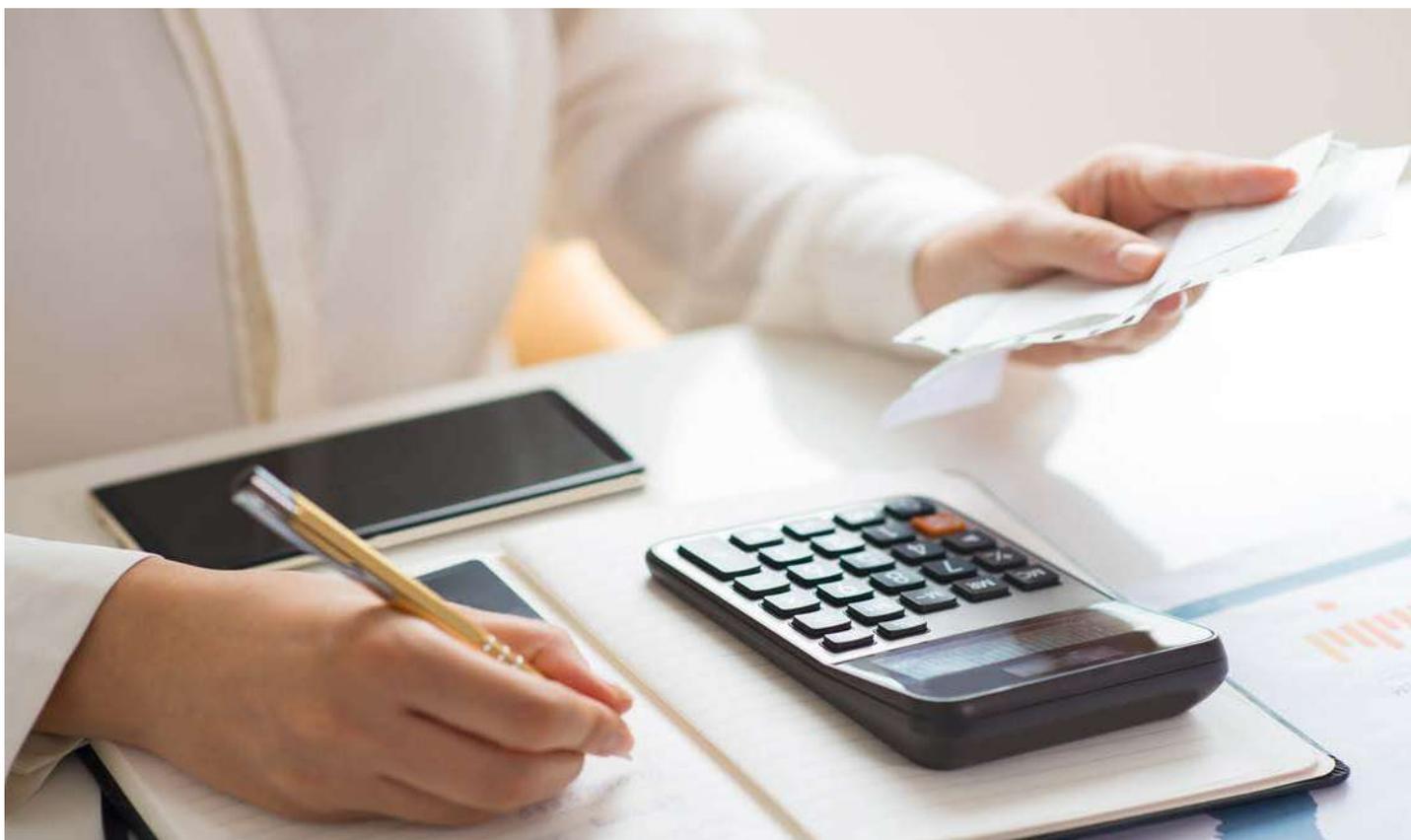
**Si un trabajador en su empresa no descansa el día festivo, este deberá pagarse con un recargo del 75 % adicional al salario ordinario del trabajador.**

Para concluir, es importante que las compañías tengan 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, puesto que, en ese entendido, nos encontraríamos frente a una violación de los derechos del trabajador, en este caso, el derecho al descanso obligatorio. Está en aras 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*





**COESCA**  
Colombia SAS  
NIT: 900.800.288-7

## Fabricamos compuestos de PVC a la medida de sus necesidades.

### ¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una empresa ubicada en Cartagena de Indias, respaldada por más de 50 años de experiencia en la fabricación de compuestos de PVC.

### ¿QUÉ HACEMOS?

Nos especializamos en desarrollar y fabricar compuestos de PVC adaptados a las necesidades específicas de nuestros clientes.

### A LA MEDIDA

Desarrollamos y fabricamos productos específicos adaptados a sus procesos.

### ASESORÍA TÉCNICA

Acompañamos a nuestros clientes en la optimización de sus productos y procesos.

### UBICACIÓN ESTRATÉGICA

Nuestra localización es una ventaja para procesos de importación y exportación.

### LOGÍSTICA Y BODEGAJE

Nos encargamos de recibir y despachar sus contenedores.

Coesca Colombia sas  
Compartir empresa en WhatsApp



+57 605 6775661

• Kra 56 #7C-39 , Blocport, Bodega 28., Km 1 Mamonal.

coesca@coesca.com.co

Cartagena de Indias, Colombia

# Los empleadores pueden iniciar el trámite para reconocer la pensión de vejez sin autorización del trabajador

*Dra. Andrea Numpaque\**

La pensión de vejez es un derecho adquirido del trabajador que ha cumplido con todos los requisitos para que le sea otorgada, este deberá realizar el trámite ante el fondo de pensiones en el que haya realizado sus respectivos aportes. Ahora bien, frente a las situaciones donde el trabajador por alguna circunstancia no tenga ningún tipo de interés de adelantar el trámite de pensión, una vez cumplidos los requisitos, el empleador podrá adelantar, sin previa autorización del trabajador, la

gestión para que se le reconozca la pensión y posteriormente terminar con justa causa el contrato de trabajo.

En el caso objeto de análisis, la jurisprudencia, a través de la Sala de Casación Laboral, reiteró que si el trabajador, posterior a los 30 días de haber cumplido los requisitos para acceder a una pensión extralegal, no solicita el reconocimiento de la misma a la entidad competente, el empleador podrá iniciar las gestiones para que le sea reconocida,

sin previa autorización del trabajador. Una vez se notifique el reconocimiento de la pensión y se incorpore en la nómina de pensionados correspondiente, el empleador podrá tomar la decisión de manera unilateral de terminar el contrato con justa causa. (SL Sentencia CSJL 1178-2022).

Así mismo, el Código Sustantivo de Trabajo establece que transcurridos 30 días a partir de que el trabajador cumple con los requisitos de pensión, el empleador puede solicitar, a nombre del trabajador, el reconocimiento de esta (artículo 9, Ley 797 de 2003); cuando el trabajador muestre interés en realizar el trámite pero desconoce el proceso o por alguna otra razón decida conferir poder al empleador para que sea este quien adelante dicho trámite, y evitarle al trabajador procedimientos engorrosos.

**Si el trabajador, posterior a los 30 días de haber cumplido los requisitos para acceder a una pensión extralegal, no solicita el reconocimiento de la misma a la entidad competente, el empleador podrá iniciar las gestiones para que le sea reconocida, sin previa autorización del trabajador.**

En ese orden de ideas, la empresa podrá radicar la solicitud de pensión en nombre del trabajador que no muestra interés en tramitar la pensión, no obstante, se puede presentar el caso que algunas administradoras de pensiones exijan autorización por parte del trabajador para adelantar el trámite, esto es, mediante poder conferido por este.



*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional*

# Requerimientos de la SIC a Zoom para garantizar la protección de datos

*Dra. Alejandra Rodríguez Espinosa\**

La Ley Estatutaria 1581 de 2012 establece los lineamientos necesarios para una efectiva protección de datos personales en Colombia, asumiendo así la responsabilidad otorgada por la Constitución Política. En su contenido encontramos los diferentes tipos de datos personales, el manejo de bases de datos y el tratamiento de los mismos, pero, ¿qué sucede cuando se presenta una presunta violación de los datos personales?

La Superintendencia de Industria y Comercio asume la recepción de inconformidades y entra a regular discrepancias en torno al tema de protección de datos personales; no obstante, la Superintendencia puede, de oficio, iniciar investigaciones para asegurar que la Ley de protección de datos personales se cumpla, independientemente de que la compañía que administra los datos no sea colombiana; esto debido a que, en el momento de decidir tener presencia en nuestro territorio, debe acogerse a la normatividad nacional.

Por otro lado, la Ley 1581 de 2012, pretende desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías de índole constitucional. Siguiendo el orden de ideas propuesto y previa explicación de qué implicaciones tiene la Ley de protección de datos sobre las personas que tienen bajo su custodia algún tipo de compendio de datos personales, es oportuno que se proceda con la aplicación de lo estipulado en la ley, por tanto, frente a la autorización del titular de la información, así como de la autorización la norma indica:

“Es obligación solicitar autorización al titular de la información previo expreso

e informado, la cual puede ser obtenida por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta posterior. No se podrán recolectar datos personales sin autorización del titular.

**REQUISITOS DE LA AUTORIZACIÓN.** Debe ser escrita u oral mediante conductas inequívocas del titular que permiten concluir razonablemente que otorgó la autorización y la cual puede ser revocada. El silencio no podrá asimilarse como una conducta inequívoca. Se deberá conservar la prueba de la autorización”. (Ley 1581 de 2012, artículo 9)



Adicional a lo anterior, la empresa debe comunicar al titular, en la autorización, cuál será la finalidad del tratamiento de datos y la compañía deberá limitarse a los datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados.

**La Ley 1581 de 2012, pretende desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías de índole constitucional.**

Así las cosas, de acuerdo con la Resolución Número 74519 de 2020, se imparten órdenes en contra de Zoom Video Communications Inc., partiendo del hecho que, el artículo 19 de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, establece que “la Superintendencia de Industria y Comercio, a través de una Delegatura para la Protección de Datos Personales, ejercerá la vigilancia para garantizar que en el tratamiento de datos personales se respeten los principios, derechos, garantías y procedimientos previstos en la presente ley”.

Motivo por el cual, la Superintendencia ordena a Zoom Video Communications Inc. que en un plazo no mayor a 4 meses adopte medidas de seguridad para proteger los datos personales de los colombianos. No obstante, a la fecha no se tiene respuesta de la compañía.

*\*Abogada  
Centro Jurídico Internacional*

# El divorcio de mutuo acuerdo y la necesidad de contar con un apoderado

Dra. Maira Alejandra Arévalo Cárdenas\*



Si bien mediante el Decreto 4436 del 28 de noviembre de 2005 se reguló el proceso de mutuo acuerdo, por medio del cual se disuelve el vínculo jurídico creado por la relación matrimonial, sea religiosa o civil, donde se busca disolver el patrimonio creado en pareja, a pesar de ser de mutuo acuerdo y no presentarse una controversia, la norma toma como requisito el acompañamiento de un profesional en derecho.

La necesidad de que exista un acompañamiento en un primer momento se hace extraña, pues podría pensarse que al no haber un conflicto o desacuerdo de las partes no se necesitaría la presencia del abogado; sin embargo, se hace necesaria la asistencia del profesional toda vez que se tendrá una manipulación en activos y pasivos de la pareja, además que es necesario que esta persona apoye el proceso de manejo de convivencia y la custodia de

**Se hace necesaria la asistencia del profesional toda vez que se tendrá una manipulación en activos y pasivos de la pareja, además que es necesario que esta persona apoye el proceso de manejo de convivencia y la custodia de los menores.**

los menores.

De esta manera, el divorcio por mutuo acuerdo se desarrollará ante notaría con representación de un operador jurídico, donde el mismo deberá ser autorizado por medio de un poder y tendrá la obligación de diseñar y redactar el acuerdo de divorcio. Este acuerdo deberá estipular todo el proceso: desde la disposición de los bienes, activos y pasivos; hasta el proceso de convivencia cuando se tienen hijos de la relación menores de edad. Es necesario indicar que este proceso también vincula al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), pues de acuerdo a lo estipulado en el acuerdo de divorcio, dicha institución se vinculará en la búsqueda del bienestar del menor.

El apoyo del colaborador jurídico también se extiende a las formalidades y requisitos documentales exigidos por la notaría, pues atendiendo al principio de “medios no de resultados”, tendrá la

obligación de asegurarse que no solo el acuerdo se ajuste a la norma, sino que también deberá asegurarse del cumplimiento total de los requisitos de la entidad. Por lo anterior, se recomienda que este proceso se adelante mediante acompañamiento jurídico y se presenten documentos anexos con fechas vigentes que faciliten el trámite ante la entidad correspondiente.

De esta manera, es necesario que las partes le otorguen el poder a un abogado titulado, este profesional representará a las partes buscando que el proceso se haga bajo beneficio para ambas, y se tenga claridad en la custodia, vestido, vacaciones, cuota alimentaria y demás aspectos vinculados a los menores. Se hace salvedad que quien acepta o no la separación es la notaría donde se adelanta el proceso; por lo tanto, no puede vincularse el proceso a un tiempo máximo o mínimo de ejecución, sino que dependerá del trámite y la gestión del abogado titulado.

\*Abogada  
Centro Jurídico Internacional



Formamos  
niños, niñas y jóvenes  
**¡talentosos y felices!**

**Nuestro propósito:** construir una Red de Apoyo Emocional en la que los niños, niñas y jóvenes encuentren la fuerza suficiente para alcanzar los más altos **logros académicos**

**Muy cerca al casco urbano** con las garantías de la ciudad y todos los beneficios del campo, te invitamos a conocer nuestro modelo pedagógico y a comprobar que este es el mejor lugar **para tus hijos e hijas.**

**MATRÍCULAS  
ABIERTAS  
2023**



**Visítanos**

Vereda la Aurora - La Calera Cundinamarca



**Llámanos**

PBX: 756 1411 • 317 645 1348



**Esríbenos**

admisiones@gimnasiocampestralosalpes.edu.co



# Comité de convivencia laboral en la propiedad horizontal

Dra. Jennifer Burgos Jiménez\*



**P**ara empezar, es importante tener presente que incluso en los conjuntos o edificios de propiedad horizontal no se está exento de que se presenten problemas entre los copropietarios; es por esto que se genera la importancia de implementar algún órgano de control que logre aliviar este tipo de situaciones. Con este fin, la Ley 675 de 2001 reglamentó la figura del comité de convivencia; si bien la implementación de este órgano no es de obligatoria, si es recomendable llevar a cabo su ejecución para que sirva de intermediario, presentado fórmulas de solución de conflictos.

**Es importante que todas estas decisiones que se toman dentro del comité queden establecidas en un acta y el administrador de la propiedad horizontal será la persona encargada de archivar estos documentos.**

El artículo 58 de la Ley 657 de 2001 señala al comité de convivencia como primera instancia a la que deben acudir los copropietarios para dirimir los conflictos. Así mismo, es importante que todas estas decisiones que se toman dentro del comité queden establecidas en un acta y el administrador de la propiedad horizontal será la persona encargada de archivar estos documentos. Es importante tener presente que la integración del comité dependerá de cómo se encuentre establecido en el reglamento de la copropiedad, sin embargo, como regla general debe

estar integrado por un número impar de tres o más personas y será elegido directamente por la asamblea por un periodo de un año.

Este comité no impone sanciones o multas, la figura del comité, como mencionamos anteriormente, busca sugerir medios de conciliación; dirimir las diversas controversias que se puedan presentar para que, de esta forma, los compromisos que se adquirieron dentro de la conciliación sean cumplidos, so pena de que sean sancionados por el consejo de administración, tal como lo determine el reglamento de propiedad horizontal. Sin embargo, lo mencionado con anterioridad y la implementación de dichos comités no impiden que la persona que eventualmente pueda verse afectada por una de estas situaciones con un propietario pueda acudir directamente ante un juez e iniciar el proceso correspondiente. Reiteramos que lo que se busca con la creación de este órgano de control es acudir a un ente que podrá ayudar a encontrar una solución al conflicto, pero, si la persona lo quiere hacer, puede acudir directamente ante un juez y buscar la solución de la controversia ante un centro de conciliación.

**Lo que se busca con la creación de este órgano de control es acudir a un ente que podrá ayudar a encontrar una solución al conflicto.**

Lo anterior en cuanto a controversias que puedan surgir entre los propietarios, residentes, administradores; sin embargo, para los casos en los que se deriven asuntos de carácter económico, estos no son competencia del comité de convivencia, estos los debe resolver el administrador, y está en la obligación de iniciar las acciones de cobro correspondientes.

\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional

# ¿Qué es la homonimia ante Cámara y Comercio?

Dra. Karen Bobadilla Sánchez\*

**E**n la legislación colombiana, para efectos de constituir en debida forma una sociedad, se hace necesario y obligatorio el correspondiente registro de la misma ante la Cámara y Comercio de la ciudad en donde se encuentre el domicilio principal de la sociedad o establecimiento de comercio; registro que a su vez debe ser acompañado de la denominación o razón social; estatutos; domicilio; descripción del capital autorizado, suscrito y pagado; entre otros. Pero esto en realidad no se trata de intentar un registro sin por lo menos verificar que la razón social o denominación que pretendemos dar a la sociedad está realmente libre.

**La misma Cámara y Comercio invita a realizar una revisión de homonimia previa, ante el Registro Único Empresarial (RUES), para identificar que efectivamente esta denominación que pretendemos dar a la sociedad o establecimiento de comercio se encuentre disponible.**

Es por este motivo que la misma Cámara y Comercio invita a realizar una revisión de homonimia previa, ante el Registro Único Empresarial (RUES), para identificar que efectivamente esta denominación que pretendemos dar a la sociedad o establecimiento de comercio se encuentre disponible.

Lo anterior, con el fin de evitar confusiones que podrían desencadenarse por la existencia de dos sociedades o establecimientos de comercio con un mismo nombre comercial, más aún cuando las Cámaras de Comercio tienen la obligación de realizar esta revisión de homonimia, previo al correspondiente registro, conforme lo dispone el artículo 35 del Código de Comercio, que dispone:

*de matricular a un comerciante o establecimiento de comercio con el mismo nombre de otro ya inscrito, mientras éste no sea cancelado por orden de autoridad competente o a solicitud de quién haya obtenido la matrícula. En los casos de homonimia de personas naturales, podrá hacerse la inscripción siempre que con el nombre utilice algún distintivo para evitar la confusión”.*

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.38.6.6. del Decreto 174 de 2015, que señala:

*“Control de Homonimia. En aplicación del control de homonimia establecido en el artículo 35 del Código de Comercio, se entenderá que se trata de nombres idénticos, sin tener en cuenta la actividad que desarrolla el matriculado”.*

Pero, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de la homonimia? Pues bien, la homonimia hace referencia a aquella coincidencia que se presenta en la escritura o pronunciación de dos palabras, esto es que, dentro de las bases de datos del RUES, existe uno, dos o más coincidencias entre sociedades o

establecimientos de comercio que tienen nombres exactamente iguales, sin tener en cuenta, claro está, las expresiones que califican la naturaleza jurídica de la sociedad misma, es decir: S.A.S., S.A. y/o Ltda.

De lo anterior, podemos inferir que no habrá homonimia cuando dos nombres presentan similitudes. Esto es que tienen un distintivo como lo puede ser otra denominación, un nombre que lo complementa, un número o un signo que impide que la denominación sea exactamente igual a otra que ya hubiese sido registrada.

Ahora bien, es importante aclarar que aquella matrícula que se encuentre como “cancelada”, está disponible para aquel que quiera realizar el correspondiente registro, situación que no sucede con aquellas empresas que se encuentren en estado de “liquidación”.

\*Abogada  
Centro Jurídico Internacional



*“Las Cámaras de Comercio se abstendrán*

# ¿Es beneficioso convertirse en una compañía BIC?

Dr. Andrés Felipe Espitia Giraldo\*

Las compañías de Beneficio e Interés Colectivo (BIC) fueron formalizadas con el Decreto 2016 de 2019, realizando una propuesta innovadora de responsabilidad corporativa en aspectos ecológicos, sociales y de cultura, combinando las ventajas de la actividad económica con la contribución al medio ambiente, bienestar de los trabajadores y el interés por la sociedad que le rodea. Bajo este orden ideas, es una propuesta novedosa en el marco normativo colombiano, pero ¿es viable para una compañía realizar esta transformación?



Es de mencionar que para adoptar este “modelo” la norma dispone una gran facilidad, ya que, esta determinación tendrá que ser aprobada por decisión de junta de socios o el órgano societario determinado, reformar los estatutos de la compañía a fin de poder adicionar la sigla “BIC” y acercarse a la Cámara de Comercio para protocolizar el registro.

A partir de este momento, su compañía gozará de beneficios tales como la disposición de una línea especial de crédito con “Mipymes Competitivas”, con cupos crediticios de hasta \$300.000.000 millones. Adicionalmente, se encuentran beneficios tributarios enfocados especialmente en los ingresos no constitutivos de renta, disponiendo de hasta un 10 % de este valor a favor de los trabajadores a título de acciones, generando incentivos de compromiso del colaborador a favor de la compañía, incentivando la productividad de los mismo.

**Para adoptar este “modelo” la norma dispone una gran facilidad, ya que, esta determinación tendrá que ser aprobada por decisión de junta de socios o el órgano societario determinado, reformar los estatutos de la compañía a fin de poder adicionar la sigla “BIC”.**

Bajo este orden de ideas, el acceder a estos beneficios conlleva un alto grado de responsabilidad, comoquiera que las compañías se desprenden del interés económico en un plano general e inician la búsqueda de un impacto positivo para el medio ambiente y la sociedad.

Ajustando aspectos tales como:

**1.** Modelo de negocio: deberá de dar prioridad a la adquisición de bienes y servicios de mipymes, que hayan sido

creadas o desarrolladas por mujeres y minorías.

**2.** Gobierno corporativo: diversidad: étnica, de género, cultural, sexual y funcional en todos los rangos de la compañía.

**3.** Prácticas laborales: iniciar estableciendo remuneraciones salariales razonables superiores al SMMLV; creación de subsidios de estudios e incentivos del mismo; oportunidad de adquisición accionaria para los colaboradores que lo deseen, flexibilización de la jornada laboral y, al personal que se desvincule, creación de programas de retroalimentación profesional.

**4.** Prácticas ambientales: revisión anual de la eficiencia de consumo de recursos materiales y naturales, reciclaje y la implementación de energías limpias dentro de la compañía, como lo es la energía solar.

**5.** Prácticas con la comunidad: creación de cargos para la inserción laboral de comunidades afectadas por la violencia y pobrezas; así mismo, el incentivo a la creación de alianzas con entidades sin ánimo de lucro, en obras en pro de la comunidad.

Aspectos que estarán sometidos a la estricta vigilancia de la Superintendencia de Sociedades, la cual, si observa el incumplimiento del propósito y finalidad de la compañía BIC, declarará la insubsistencia de esta figura, negando a la compañía implementar este aspecto durante 12 meses.

\*Asesor legal  
Centro Jurídico Internacional

# Derechos del consumidor al solicitar una garantía

Dra. Lesly Acevedo Cabra\*

Las empresas tienen la obligación de asumir una responsabilidad de venta comercial, una de ellas es la garantía de un producto o servicio, pues es esta medida la que otorga una protección al consumidor, en aras de establecer una correcta actividad de la industria. Es por ello que la ley comercial destaca los ámbitos de protección al consumidor bajo la Ley 1480 de 2011, donde lo que en primera medida se debe implementar no es, como normalmente se piensa, la devolución del dinero ni la sustitución del bien que se adquiere, lo primero a plantearse por concepto de garantía es la reparación a que tiene lugar el objeto adquirido.

Aunado a esto, es importante que el consumidor siempre exija la debida reparación que le debe garantizar el vendedor, pues se ha podido determinar, por medio de la Superintendencia de Sociedades, que los casos de desperdicio de productos y materias primas en objetos que no se disponen a ser reparados, por voluntad del consumidor, son bastantes, lo cual genera un evidente detrimento patrimonial en la inversión de estas materias primas.

Ahora bien, lo que se debe proponer es una medida correctiva al vendedor, en caso de que este se niegue a responder, pues esta medida consiste en reconsiderar la reparación del bien vendido y estos gastos los deberá asumir en su totalidad el vendedor, pues tiene la responsabilidad de brindarle una garantía al consumidor.

Todo esto en aras de evitar una premisa mayor, como lo es exigir la devolución del dinero o el cambio del productor sin agotar el conducto regular que se exige por ley.

Finalmente, hay unos roles dentro de la materia comercial donde tanto el

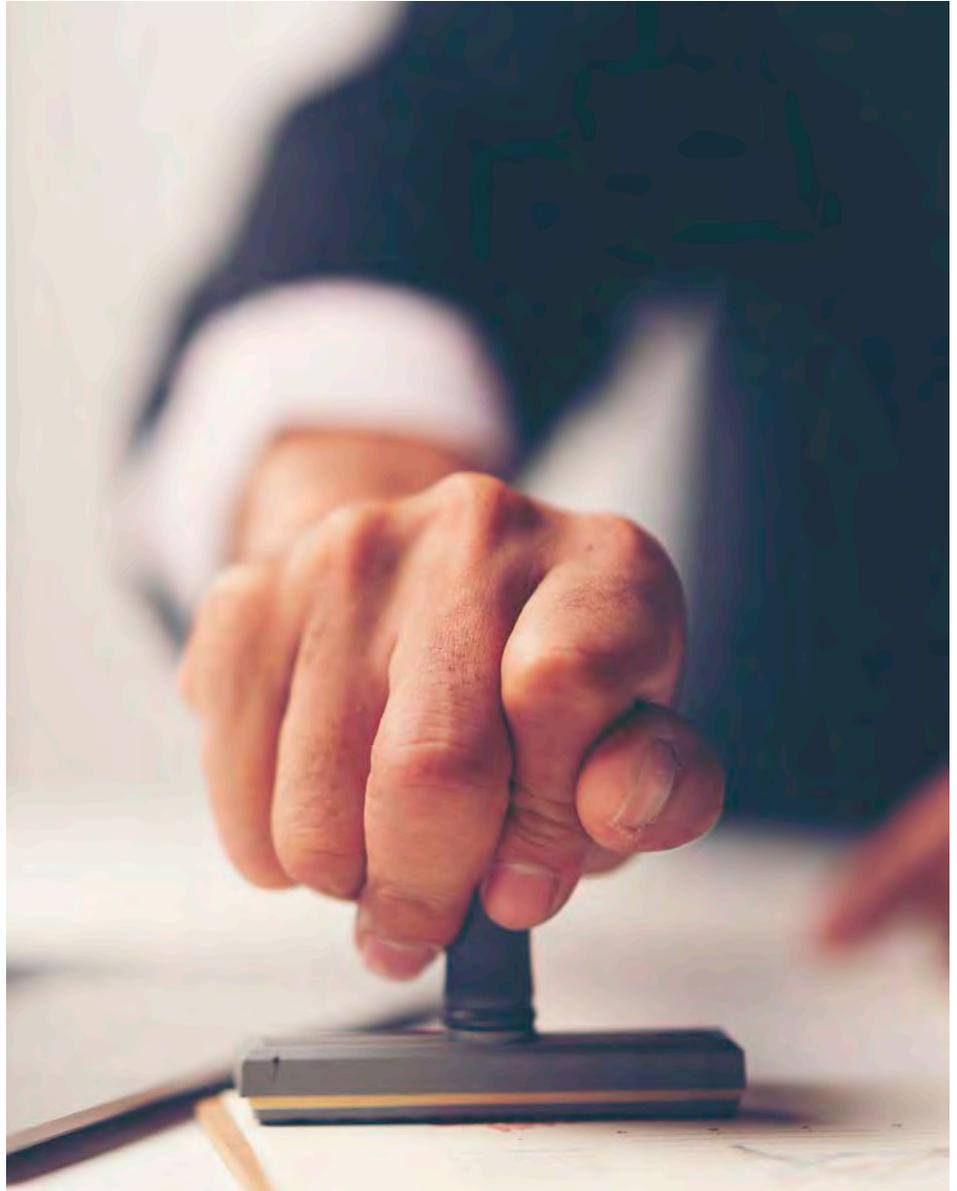
**Lo que en primera medida se debe implementar no es, como normalmente se piensa, la devolución del dinero ni la sustitución del bien que se adquiere, lo primero a plantearse por concepto de garantía es la reparación a que tiene lugar el objeto adquirido.**

consumidor como el vendedor pueden vulnerar estas garantías, las cuales son totalmente legales y ajustadas a derecho. Después de agotado el requerimiento de reparación del bien, lo que se debe es sustituir por uno del mismo valor, especie y gusto en adquisición del consumidor; si esto no

es posible, está la opción de devolución del dinero, la cual muchas veces los vendedores no quieren asumir frente al cliente, generando evasivas que terminan en un detrimento patrimonial al cliente y también constituyen un abuso a los derechos del consumidor, el cual es demandable ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

es posible, está la opción de devolución del dinero, la cual muchas veces los vendedores no quieren asumir frente al cliente, generando evasivas que terminan en un detrimento patrimonial al cliente y también constituyen un abuso a los derechos del consumidor, el cual es demandable ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional



# ¿Qué es el programa de transparencia y ética empresarial (PTEE) y qué empresas deben implementarlo?

*Dra. María Camila Pulgarín Ramírez\**

A través de la Ley 1778 de 2016 se reguló la Ley antisoborno, cuya finalidad no es otra sino la de sancionar actos de corrupción y soborno transaccional que se realicen en el contexto de un negocio o transacción internacional, que involucre a una persona jurídica domiciliada en Colombia.

Consecuente con lo anterior, la Ley 1778 de 2016 otorga competencia a la Superintendencia de Sociedades para investigar y sancionar a las personas

**La Ley 1778 de 2016 otorga competencia a la Superintendencia de Sociedades para investigar y sancionar a las personas jurídicas colombianas que, directamente o a través de sus trabajadores, contratistas o administradores, ofrezcan a un servidor público extranjero sumas de dinero.**

jurídicas colombianas que, directamente o a través de sus trabajadores, contratistas o administradores, ofrezcan a un servidor público extranjero sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario, beneficios o utilidades con el fin de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y/o con un negocio o transacción internacional en beneficio propio de la empresa.

Adicionalmente, la Superintendencia de Sociedades, en ejercicio de sus facultades, estableció, mediante la Resolución No. 100-006261 de 2020, unos criterios con el fin de determinar los sujetos obligados a adoptar programas de transparencia y ética empresarial, a decir:

1. Las sociedades vigiladas que a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, hayan realizado negocios o transacciones internacionales de cualquier naturaleza, directamente o a través de un intermediario, contratista o por medio de una sociedad subordinada

o de una sucursal; con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado, iguales o superiores a 100 SMMLV; y que a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior hayan obtenido ingresos totales o tengan activos totales iguales o superiores a 30.000 SMMLV, deberán implementar la PTEE.

Las sociedades vigiladas que se encuentren obligadas a cumplir con los requisitos mencionados en este ítem, estarán obligadas a identificar y evaluar los riesgos de soborno transaccional.

ingresos totales o tengan activos totales iguales o superiores a 30.000 SMMLV. Las entidades supervisadas que se encuentren obligadas a cumplir con los requisitos del presente numeral, estarán obligadas a identificar y evaluar los riesgos de corrupción.

Para finalizar, el PTEE deberá adoptarse, a más tardar, el 31 de mayo del año siguiente al que se cumplieron los requisitos y por hasta 3 años después de que se dejaron de cumplir. Las compañías obligadas deberán informar a la Superintendencia de Sociedades dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento de este plazo sobre su calidad de entidad obligada.

*\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional*

2. Las empresas que a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, directa o indirectamente, hayan celebrado contratos con entidades estatales con una cuantía igual o superior a 500 SMMLV; y que a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior hayan obtenido



# La partería como saber ancestral y patrimonio cultural de la nación

*Dra. Danna Piñeros Montenegro\**

Las dadoras de vida son mujeres sabias que a través de diversos conocimientos y prácticas ancestrales acompañan a las madres en el proceso de crear y ayudar a nacer la vida. En Colombia, la partería tradicional se configura como patrimonio inmaterial y cultural a partir del cual se crean vínculos comunitarios basados en el amor y cuidado del recién nacido en las circunstancias más diversas, mediante un proceso espiritual y emocional.

El papel trascendental del saber y las habilidades de las parteras como preservadoras de la continuidad e inmortalidad biológica y cultural del mundo, representa una forma de

protección de los derechos reproductivos de las mujeres, en donde se ejerce esta práctica ancestral, toda vez que, a través del ejercicio de esta, se configura una fuente de maternidad segura y salud

**El reconocimiento de la partería como saber ancestral y patrimonio cultural de la nación reconoce los derechos a la diversidad, pluralidad, identidad y al reconocimiento cultural de estas comunidades.**

sexual reproductiva, sobre todo para mujeres vulnerables o con bajos niveles de educación; favoreciendo, por sobre todas las cosas, el nacimiento natural como patrimonio de la humanidad.

El reconocimiento de la partería como saber ancestral y patrimonio cultural de la nación reconoce los derechos a la diversidad, pluralidad, identidad y al reconocimiento cultural de estas

comunidades; toda vez que prestan un servicio y de paso protegen el derecho fundamental a la salud hacia aquellas comunidades a las que el Estado no les ha provisto de puestos de salud. Locaciones remotas que coinciden por ser lugares de conflicto armado y violencia estructurada.

Inducir al Ministerio de Salud a integrar a las parteras al Sistema de Seguridad Social en Salud y al Congreso a legislar sobre este tema representa un gran desafío, puesto que implica la igualdad de condiciones frente a quienes ya hacen parte de este sistema. Esto es: el acceso integral a la salud en condiciones oportunas, eficaces y de calidad, de manera que se integre este saber como forma de medicina ancestral, valorada por el Estado.

En vista de lo anterior, la inclusión de este saber ancestral implicaría mejorar el acceso a la salud de miles de mujeres en situación de vulnerabilidad, así como disminuir la tasa de mortalidad materna.

*\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional*



## Conozca nuestra solución de Gestión de Relacionamento con el Cliente

Promovemos la transformación digital a través de la forma en que su empresa se relaciona con sus consumidores, rediseñando la experiencia del cliente y resolviendo problemas de manera inteligente y rápida.



## ¿Cuáles son los desafíos de relacionamiento con su cliente?



Baja retención de clientes



Alto esfuerzo para entrar en contacto



Gestión de clientes y mejora en la experiencia



Alto costo de interacción con el cliente



Implementación de televentas



Falta de omnicanalidad y estructura

## ¿Qué le ofrecemos para ayudarlo?

### Relacionamiento digital

Transformamos, gestionamos y operamos relaciones basadas en la inteligencia y la automatización. Estudiamos su negocio para proponer una solución personalizada e innovadora.

### Backoffice digital

Simplificamos los problemas que enfrenta su empresa con el servicio al cliente. Combinamos la automatización, la inteligencia y el poder humano para que podamos brindar eficiencia en el servicio.

### Cobranza Digital

Reconsideramos la cobranza digital y desarrollamos un nuevo ciclo de recibos con el fin de evitar el incumplimiento y así maximizar la recuperación.

¿Le gustaría que le ayudáramos a mejorar sus resultados?



[algartech.com/es](https://algartech.com/es)

# Retos del enfoque diferencial de género de la JEP

Dra. Karla Gómez Díaz\*



**P**ara comprender el enfoque diferencial de la JEP y su objetivo de implementación, es necesario traer a colación que el mismo parte de la necesidad de profundizar en el análisis del conflicto armado interno; tomando como punto de referencia que una de las consecuencias principales es el desplazamiento interno de comunidades, haciendo especial énfasis en la población campesina, ya que dicha secuela ha puesto en riesgo, desde 1960, la integridad de las personas, su supervivencia, vida digna y el reconocimiento de derechos e identidades. De esto han sido víctimas las mujeres campesinas, al tener que transformar su identidad y reconocerse como mujeres campesinas desplazadas.

De lo anterior, se desprende la importancia de implementar el enfoque diferencial de género, ya que son las mujeres las más afectadas y, debido a ello, la Justicia Especial para la Paz en consideración y orientación de los derechos humanos, evidencia la necesidad de reconocer la dignificación de las niñas y mujeres que acceden a la justicia por medio de los diferentes procedimientos establecidos y propios de la JEP.

El reto principal que se expone al implementar el enfoque de género está encaminado a que, como primera medida, se identifiquen las causas y, sobre todo, la implicación de las consecuencias derivadas del conflicto

de forma diferenciada; reconociendo las condiciones de vulnerabilidad, exclusión y situaciones de violencia particulares sobre la vida de las mujeres y niñas, ya que es por medio de la aplicación de este que se contribuye a garantizar el acceso y goce del derecho a la justicia. Una vez identificadas las causas y consecuencias, se encuentra otro reto importante, al evidenciar la necesidad de aplicar en los análisis normativos y jurisprudenciales el planteamiento, puesto que el enfoque de género debe ser transversal en todos los procedimientos y fases que pretendan reconocer las desigualdades, las cuales se han visto agravadas y acentuadas en el marco del conflicto armado.

**El reto principal que se expone al implementar el enfoque de género está encaminado a que, como primera medida, se identifiquen las causas y, sobre todo, la implicación de las consecuencias derivadas del conflicto de forma diferenciada.**

Finalmente, adicional a los desafíos mencionados con anterioridad, es fundamental que en la aplicación del mismo, se priorice y promueva una sección especial en la JEP, encaminada a la protección de los derechos de las mujeres campesinas víctimas del conflicto armado, a fin de que se expongan las herramientas y las mismas contengan un componente restaurador de la identidad de la mujer, para que, por medio de la implementación del mismo, se garantice la materialización del reconocimiento y protección del enfoque diferencial de género.

\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional

# Unificación del derecho privado - Unidroit

Dr. Diego Orlando Parra Prieto\*

**E**l Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado, también denominado Unidroit, es un conjunto de reglas que se encargan de delimitar el alcance de los contratos internacionales y su aplicabilidad, en busca de su armonización. Sin embargo, esto no es de obligatorio cumplimiento ni vinculante para los que contraten, salvo que estos elijan su aplicación. Así pues, se precisa que su aplicación podría llegar a servir como instrumento de unificación

1. Informar cómo van a ser las situaciones para el desarrollo objeto del contrato.

2. El contenido del mismo.

3. Las cláusulas que se pactarán, así estas no se encuentren en un ordenamiento jurídico establecido, pero harán parte de dicha transacción mercantil.

los reconocerán como ley rectora en materia de contratos.

Es por tal motivo que no se tratan de normas imperativas, ya que estos principios se han utilizado frecuentemente para interpretar los vacíos en derecho nacional. Así pues, esto da paso para la integración de normas sobre la contratación internacional.

Es claro que los principios para un modelo



del derecho comercial internacional; ahora bien, respecto a las controversias entre partes, siempre se acudirá a un tribunal de arbitramento que resuelva tales situaciones.

**Unidroit, es un conjunto de reglas que se encargan de delimitar el alcance de los contratos internacionales y su aplicabilidad, en busca de su armonización.**

Estos principios son muy aplicados debido a su flexibilidad en diferentes situaciones, tales como las responsabilidades de la transmisión del riesgo para los intervinientes. El acceso a estos es muy sencillo en el entendido que solo se debe establecer lo siguiente:

Ahora bien, conforme a lo anterior, existen dos posibilidades para su aplicación: en primera medida, debe ser de forma libre y consensuada entre las partes, y en segundo lugar, es complementario al derecho internacional, toda vez que es responsabilidad establecer

cuáles serán los parámetros para el desarrollo de este contrato, pues los principios Unidroit no se reconocen como una ley que vincule directamente a los jueces nacionales y estos a su vez no

integral son la influencia reciproca de trabajos de unificación, es por esto que la aplicación de los Unidroit se manifiesta en los contratos durante el incumplimiento. De esta manera, se impone la libertad de elección de la legislación aplicable al contrato y dan paso al desarrollo de una controversia ante los jueces nacionales o los tribunales arbitrales.

\*Asesor legal  
Centro Jurídico Internacional

# Las multas y sanciones por la no implementación del SG-SST

Diego Hernando Arenas\*

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es la herramienta que permite cuidar la salud y el bienestar de los miembros de su organización, previniendo lesiones, accidentes y enfermedades laborales, garantizando un estado óptimo de sus instalaciones, bienes y recursos para proteger su capital más valioso: los trabajadores; mejorando no solo sus condiciones de trabajo sino brindándoles un estilo de vida más saludable.

Todos los empleadores y contratistas deberán cumplir a cabalidad con la normatividad legal en materia de riesgos laborales, sin importar sus especificaciones o características, nivel máximo del riesgo expuesto de acuerdo a la actividad económica y cantidad de trabajadores. El Decreto 1072 emitido en el año 2015, en su artículo 2.2.4.11.5, establece los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la

cuantía de la sanción a los empleadores por el no reporte de accidentes de trabajo, por la no implementación o implementación parcial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y también por la muerte del trabajador.

De acuerdo al número de trabajadores y/o activos totales reportados por la compañía, las empresas se clasificarán en cuatro grupos (microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y gran empresa), en donde los rangos cuantitativos de la sanción variarán de acuerdo a las especificaciones:

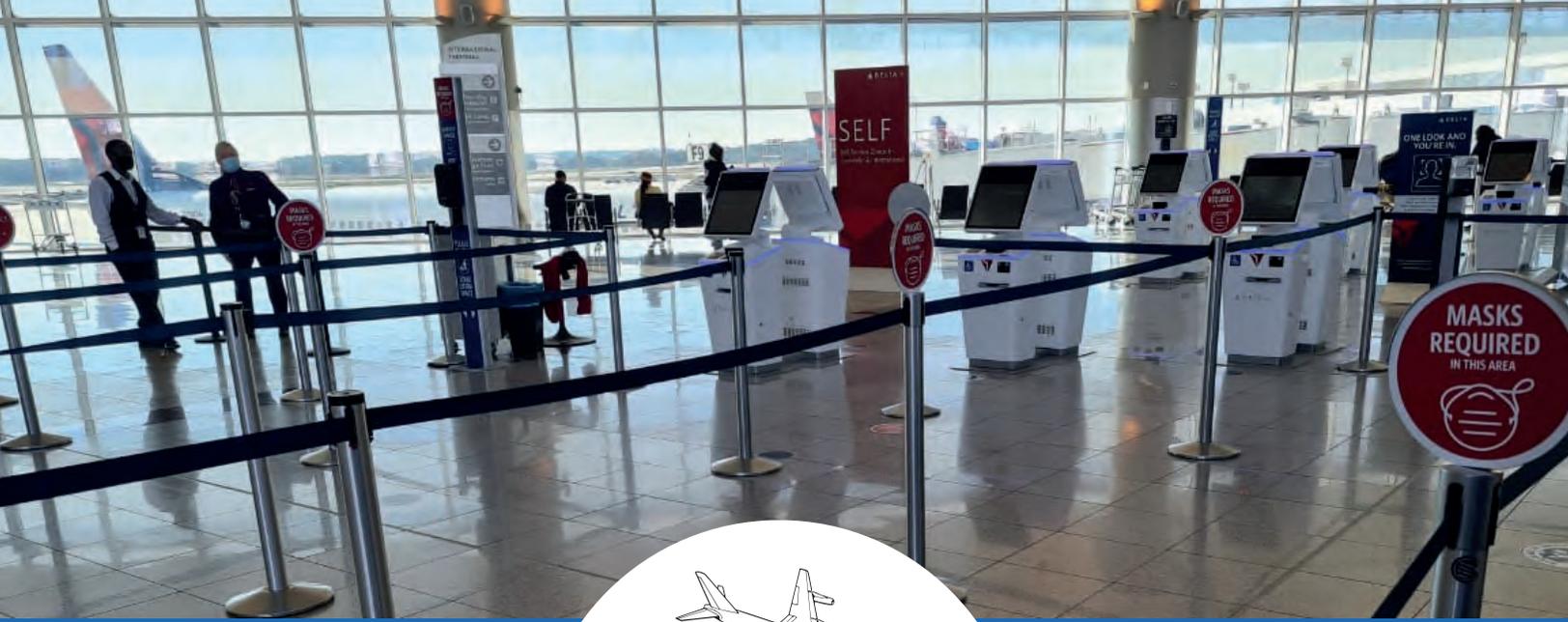
Es por esto que es trascendental para las empresas conocer la normatividad legal aplicable en materia de riesgos laborales, de acuerdo con las actividades económicas y los riesgos asociados a estas; para así, establecer un plan de acción con el objetivo de cumplir con cada normatividad identificada, evitando

que se presenten consecuencias legales que afecten el desarrollo normal de la compañía, tales como las sanciones de cierres parciales o totales.

Es importante recordar que los empleadores, responsables del SG-SST, integrantes de los comités (COPASST y COCOLA) y los trabajadores tienen responsabilidades civiles, administrativas, penales y laborales. Para finalizar, la implementación del sistema de gestión SST no debe estar orientada en la gestión documental “como por cumplir con el requisito”, pues el Ministerio de Trabajo y los entes gubernamentales auditarán el cumplimiento del mismo, evidenciando que lo que está plasmado en el papel, esté correctamente implementado.

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

Tamaño de empresa.	Número de trabajadores	Activos totales	Incumplimiento del SG-SST	No reporte de accidente de trabajo	Muerte del trabajador
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20 SMMLV	De 20 hasta 24 SMMLV
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a 5000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50 SMMLV	De 25 hasta 150 SMMLV
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100 SMMLV	De 151 hasta 400 SMMLV
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000 SMMLV	De 401 hasta 1000 SMMLV



**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  
Celular: 310 - 8504706

Tel. (1) 623 03 77



**Vacaciones**

vacaciones@trafalgar.com.co  
Celular: 318 - 6296158

Tel. (1) 623 03 77



# Los aspectos más relevantes del IVA

*Dra. Manuela Mahecha Vanegas\**

**E**l IVA es un impuesto que, dentro del ámbito tributario, es una obligación en dinero que tienen que efectuar los contribuyentes en el orden nacional, que busque gravar el consumo de bienes y servicios; sin que se tenga en cuenta la calidad del contribuyente que rige sus efectos en el momento en que se genera la obligación de pagar por el producto. Un ejemplo claro de ello es la venta de un electrodoméstico en un supermercado de cadena, pues una vez se efectúa el negocio jurídico, nace la obligación de pagar como contraprestación, es decir, hay una ejecución instantánea.

De igual forma, de la definición antes señalada se desprenden diversos elementos, los cuales resultan esenciales para que este impuesto se constituya como tal. Dentro de estos encontramos el sujeto activo, el sujeto pasivo, el hecho generador, la base gravable y la tarifa.

Frente a la normatividad, en el marco constitucional encontramos que la obligación de efectuar el pago de impuestos se encuentra consagrada en el artículo 95, que establece como deber ciudadano contribuir al financiamiento; así mismo, el artículo 150, numeral 11, indica quién le acredita al Congreso de la República la facultad de establecer las rentas nacionales.

**La obligación de efectuar el pago de impuestos se encuentra consagrada en el artículo 95, que establece cómo deber ciudadano contribuir al financiamiento.**

Así mismo, el Estatuto Tributario, artículo 420 a 500, establece lo respectivo al “impuesto sobre las ventas”, donde contempla y regula los diferentes elementos y aspectos importantes para, en un primer momento, establecer el hecho generador del impuesto, recaudo y control, hechos que se consideran venta, bienes excluidos, etc.

En este sentido, en el impuesto al valor

agregado (IVA) encontramos una obligación de hacer, en el entendido en que es obligatorio generar el pago del mismo, de manera que el contribuyente se encuentra en la obligación de pagar el IVA sobre el valor del bien o servicio que se desea obtener.

El sujeto pasivo se obliga a realizar un

hecho determinado, en este caso, el pago del impuesto para que se genere el efectivo recaudo del dinero, con el fin de distribuir dicha riqueza a fines determinados por el Estado.

*\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional*



# La problemática del trabajo infantil en Colombia

Dr. Camilo García\*

Es evidente la cantidad de niños o menores trabajando en las calles, es el pan diario de cada día, ya sea en los semáforos, en el transporte público y demás lugares. Los interrogantes más grandes que nos hacemos son: ¿por qué un niño o menor de edad está en esta situación?, ¿dónde están sus padres?, ¿por qué no se está educando en vez de estar trabajando?.

Si bien es cierto que muchas veces detrás de estos niños o menores de edad hay una red de adultos explotándolos con fines lucrativos y muchos de estos niños también son utilizados para delinquir. Por ejemplo, en la venta de estupefacientes, un negocio que deja ganancias millonarias en el país, donde una de las maneras de actuar y delinquir es utilizando niños para la venta de drogas y/o el transporte de estas. Y no solo esto, también son utilizados para el sustento de sus familias en sus hogares, ya que muchos de estos niños no tienen la oportunidad de tener acceso a la educación básica y de poder ingresar a una institución de educación superior, debido a las condiciones de vida de estas familias.

Es entonces donde entramos a debatir cuál es el problema de fondo de esta situación, donde el Estado es el que debería garantizar estos derechos y deberes a los menores de edad. También es claro que existen normas de las cuales deberíamos apoyarnos y aplicarlas en pro de la defensa de los derechos fundamentales de los niños en Colombia; ahora bien, existen bloques de constitucionalidad que defienden principalmente a esta minoría de la población que actualmente ejerce este tipo de actividades.

El trabajo infantil se conoce como ciertas actividades que realiza los niños, niñas y adolescentes que cumplan con estas condiciones:

1. Ser menor de 15 años y estar .trabajando.

2. Que su edad esté entre los 15 y 18 años y efectúe trabajos en actividades catalogadas como nocivas o peligrosas, establecidas en la Resolución 1796 del 2018, expedida por el Ministerio de Trabajo.

3. Efectuar actividades relacionadas con oficios del hogar que superen las 15 horas semanales. Si una niña, niño o adolescente realiza tareas domésticas y labores al interior de la familia todos los días, sin receso y durante 1 hora diaria mientras sus padres, madres o cuidadores se encuentran trabajando, se considera que están en situación de trabajo infantil ampliado.

**El Estado es el que debería garantizar estos derechos y deberes a los menores de edad. También es claro que existen normas de las cuales deberíamos apoyarnos y aplicarlas en pro de la defensa de los derechos fundamentales de los niños en Colombia.**

Entiéndase que no solo las labores lucrativas se consideran como trabajo infantil sino también los oficios del hogar, donde las niñas suelen ser las más perjudicadas, pues desde muy corta edad se les suelen asignar labores del hogar, por ejemplo, hacer el oficio, cocinar, cuidar sus hermanos, etc.

La Corte Constitucional hace un llamado de atención a las autoridades públicas para propender por la abolición del trabajo infantil. (Corte Constitucional, Sentencia C-170 2004).

La admisión al mundo laboral de menores de edad no puede darse antes de que hayan completado su escolaridad, es decir, antes de los 15 años. (Corte Constitucional, Sentencia T-546 de 2013).

\*Asesor legal  
Centro Jurídico Internacional





**CONTACTO:**  
[operaciones@sgltsas.com](mailto:operaciones@sgltsas.com) / 3154895113  
[desarrollodenegocios@sgltsas.com/](mailto:desarrollodenegocios@sgltsas.com/)

3182840398



## Soluciones Globales y Logísticas de Transporte SAS Ofrece los siguiente servicios

-  Transporte Terrestre Automotor de Carga Seca y Liquida a Nivel Nacional.
-  Transporte Automotor en la Modalidad de Servicio Especial.
-  Alquiler de Maquinaria y Equipos.
-  Suministro y Alquiler de Equipos de Izajes.



**P  
u  
e  
r  
t  
o  
s**

## Nuestros clientes





# La base gravable como característica de los tributos

Dra. Carla León Perdomo\*



La base gravable hace referencia al valor sobre el cual se debe liquidar un impuesto, bien sea que se adicione o deduzca. También se le puede conceptualizar como el elemento cualitativo o cuantificador del hecho imponible sobre el cual se aplica la tarifa. La Corte Constitucional, en su sentencia C-010 de 2018, manifestó que este concepto se puede definir como el “proceso de estimación directa, objetiva e indirecta que debe ser cumplida bajo los parámetros de justicia y teniendo en cuenta los bienes económicos del contribuyente”.

Por ejemplo, la base gravable en el impuesto del IVA es el valor sobre el cual se debe liquidar el mismo, en este caso, el impuesto a las ventas, el cual es del 19 %. Ese valor se aplica sobre el que constituye la base gravable,

que suponiendo sea de \$1.000.000 tendríamos:  $1.000.000 \times 19\% = \$190.000$ . De esta manera establecemos el valor del impuesto teniendo como referencia la base gravable del mismo.

Los elementos de la base gravable son:

**1. Las inclusiones:** En este caso, el IVA referencia a la venta, es decir, este elemento versa sobre el precio de dichas ventas.

**2. Las exclusiones:** son los elementos que quedan por fuera de la masa bruta de bienes, se dividen en lógicas y legales.

**3. Costos:** Son todos los necesarios para adquirir o producir bienes cuya enajenación da origen a los ingresos constitutivos de renta. Y gastos, que son

las inclusiones que deben restarse para establecer la base gravable.

**4. Exenciones:** Son aquellas que se deben omitir o sacar por disposición de ley. Ejemplo, los alimentos exonerados del impuesto del IVA por ser productos de la canasta familiar básica.

Es importante tener en cuenta que el impuesto se constituye una vez sea efectivo el pago de la obligación económica en cabeza del sujeto pasivo, el cual no genera ninguna contraprestación al mismo.

Ahora bien, en la generalidad de los casos, la obligación de hacer se efectúa en cabeza del contribuyente la cual consiste en declarar los respectivos impuestos, de efectuar lo respectivo frente a la factura, recaudar y facturar el IVA; en este sentido, frente a la base gravable, la obligación de hacer se enmarca en cuantificar en valor monetario y no monetario y todo aquel aspecto material dentro de la elaboración de los bienes y/o servicios prestados, como gastos directos, indirectos, comisiones, garantías, accesorios o costos de instalación.

**La base gravable en el impuesto del IVA es el valor sobre el cual se debe liquidar el mismo, en este caso, el impuesto a las ventas, el cual es del 19 %.**

Por el contrario, como obligación de no hacer, podríamos referir a que el recaudador del impuesto no podrá establecer en las respectivas declaraciones a realizar, un valor de base gravable inferior al valor comercial de los bienes o servicios en la fecha en la que se realice la transacción.

\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional

# La criminalización mediática como afectación de los derechos fundamentales al buen nombre y al debido proceso a partir de la utilización de los medios de comunicación masiva

Dra. Sandy Paola Álvarez\*

La criminalización mediática hace parte de la dinámica de estigmatización social que no es un elemento nuevo. Sin embargo, el mundo contemporáneo, que avanza a velocidades inimaginables, ha intervenido de manera positiva en la vida de las personas a nivel global, pero también aumenta los fenómenos negativos en algunos aspectos de la comunicación y la información.

Además, el auge de los nuevos medios y el enorme desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, TICs, ha hecho más evidente este problema.

Si bien existe un enorme auge de las redes sociales en Internet, no siendo estos un tipo de medios controlables y difícilmente penalizables, el ámbito del presente escrito es el de los medios de comunicación convencionales. En gran parte de los medios de información se percibe un incremento de las noticias falsas (fake news), y no solo en las redes sociales, muchas veces direccionadas a calumniar, incriminar o denigrar empresas, instituciones o individuos. También se ha acentuado la mediática de la justicia, es decir, filtración de procesos judiciales a los medios, o manipulación de los medios para incriminar personas sin evidencia alguna, o anticipando culpas y condenas de manera extrajudicial, criminalizando a sus víctimas.

Los mismos medios periodísticos pueden convertirse en el recurso mediante el cual las personas, comunidades o empresas que están siendo afectadas por la divulgación de difamación, irrespeto de la intimidad o acusación falsa, puedan resarcir su buen nombre. Pese a que existen normas deontológicas y principios legales y morales, algunos

profesionales de la comunicación no realizan su labor con ética y vocación de servicio hacia la colectividad. De hecho, el procedimiento de rectificación se realiza por pedido de autoridad competente o por actitud ética del medio periodístico que hizo la divulgación.

Por otra parte, existe la posibilidad de tutelar los derechos que hayan sido violados por los medios periodísticos, sin embargo, poco resarce este amparo

**Existe la posibilidad de tutelar los derechos que hayan sido violados por los medios periodísticos, sin embargo, poco resarce este amparo legal cuando el daño inicial ya ha sido causado, y quienes primero recibieron el mensaje errado, seguramente no serán los mismos que se enteren posteriormente de la rectificación que se haga de lo publicado.**

legal cuando el daño inicial ya ha sido causado, y quienes primero recibieron el mensaje errado, seguramente no serán los mismos que se enteren posteriormente de la rectificación que se haga de lo publicado. Los efectos de estos fenómenos de tergiversación, de difamación o la mala interpretación de las acciones de una persona, una comunidad o una empresa, por parte de cualquier medio periodístico, exigen una mayor objetividad por parte de estos, o la menor politización e intereses de su parte, pues el sensacionalismo puede desencadenar problemas más graves si se trata de grupos sociales relacionados con otros actores.

La criminalización de una persona afecta a su familia, la criminalización de un partido político afecta a sus integrantes y votantes, la criminalización de una iglesia discrimina a sus devotos, la criminalización

de cualquier comunidad afecta a sus integrantes y, en el peor de los casos, los condena extrajudicialmente.

Ahora bien, junto al problema del papel que los medios de comunicación representan en la difusión de noticias falsas, también se ha hecho evidente la difusión de acusaciones falsas hacia diversas personas, ya sea por su papel político o por su actividad en algunos sectores sociales, buscando la incriminación consciente e interesada de esa persona jurídica o natural.

Esas acusaciones sin evidencias, sin pruebas y sin objetividad alguna violan varios derechos constitucionales de las personas afectadas, pues, los medios de comunicación son de mucha influencia en la construcción de identidades, acomodando la información y ubicándola a favor o en contra de diferentes grupos, a partir de la tergiversación o parcialización.

Acerca del tema de las acusaciones falsas en los medios de comunicación, sean escritos, televisivos o radiales de mayor popularidad, se pueden recoger diversos ejemplos. Sin embargo, solamente aquellos hechos de criminalización mediática que han sido demandados ante los entes judiciales pueden ser referidos como hechos verídicos y contrastables como una eventual tipificación de delito. En la actualidad, se ha incrementado este problema, quizá a causa de la enorme importancia que han adquirido los medios, dada su mayor facilidad de difusión. Incluso, los mayores problemas, ya identificados, se dan en los entornos políticos y en el manejo emocional de la ciudadanía de cualquier país.

\*Asesora legal  
Centro Jurídico Internacional



# ACTUALIDAD JURÍDICA EMPRESARIAL PODCAST



ACTUALIDAD  
Jurídica

Una nueva forma de traerte los temas más importantes para el manejo de tu empresa.



Escúchanos en Spotify

@ActualidadJurídica



Escúchanos en Anchor

Actualidad Jurídica



Escúchanos en Google Podcast

Actualidad Jurídica

ESCANEA EL CÓDIGO QR



WWW.ACTUALIDADJURIDICAEMPRESARIAL.COM