



Revista

ACTUALIDAD

JURÍDICA EMPRESARIAL

EDICIÓN 1575

ISSN 2382 - 3801

**Permisos e incapacidades
en la era covid-19**

Le contamos lo que dice la
nueva reglamentación



**¿Deben compensar tiempo los
trabajadores incapacitados?**

Le explicamos lo que debe saber
al respecto



Nueva Ley de desconexión laboral
Conozca cómo funciona y su aplicabilidad



SUMARIO

LABORAL

- 3 Efectos de la privación de la libertad de un trabajador
Karen Bobadilla
- 4 Importancia del comité de convivencia laboral
Leidy Johana Sierra
- 5 ¿Por cuánto tiempo se debe conservar el historial laboral de los trabajadores?
Jennifer Burgos Jiménez
- 6 Todo lo que debes saber de la Ley de desconexión laboral
Gabriela Carvajal
- 8 Solicitud del trámite pensonal por parte del empleador
Karla Natalia Gómez Díaz
- 9 La debilidad manifiesta y su importancia a la hora de finalizar un contrato de trabajo
Maira Arévalo

COMERCIAL

- 10 ¿Sabía usted la importancia de contar con un registro marcario dentro de su compañía?
Nicolás Lara
- 12-13 Regulación del contrato de factoring en Colombia
Paula Alejandra Tiusaba Robayo

PENAL Y CIVIL

- 16 Prevalencia del interés superior del menor de edad a nivel penal
Sandy Paola Álvarez
- 17 Apertura de un testamento cerrado en el Código Civil Colombiano
Carla León Perdomo

INTERNACIONAL - TRÁNSITO

- 19 ¿Cómo opera la restitución internacional de menores en Colombia?
Alejandra Rodríguez
- 20 Generalidades del proceso contravencional en materia de "fotomultas"
Andrés Felipe Espitia Giraldo

SG-SST

- 21 ¿Conoce los nuevos cambios para realizar trabajo en alturas?
Diego Hernando Arenas

RECOMENDADOS

- 23 Conozca cómo se manejará el reconocimiento de incapacidades y aislamiento por covid-19
María Camila Pulgarín
- 24-25 Cómo influyen las modalidades de licencias e incapacidades derivadas de la nueva reglamentación de la pandemia
Luis Alfonso Acevedo Prada
- 26 Compensación de tiempo en periodo de incapacidad en contratos de trabajo
Alberto Mario Jaramillo Polo
- 27 ¿Debe renovar su licencia de conducción si venció en enero de 2022?
Manuela Mahecha Vanegas



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, Edizon Rubiano

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, Luis Alfonso Acevedo Prada, Leidy Sierra, Karla Gómez Díaz, Karen Bobadilla, Andrés Felipe Espitia.

Impresión: Usted Sabía Editores

Circulación: Centro Jurídico Internacional

Dirección: Carrera 24 # 27 a 21

Teléfonos: 5659218 - 5663190

Celulares: 320 3620097 - 317 4745153

Correo: comunicaciones@centrojuridicointernacional.com

Bogotá - Colombia

Efectos de la privación de la libertad de un trabajador

Dra. Karen Bobadilla Sánchez *

Como empleadores, muchas veces no sabemos cómo manejar el contrato suscrito con aquel colaborador que, en ejecución de sus funciones, fue detenido de manera preventiva como consecuencia de una orden de tipo judicial.

Es por esta razón que el Código Sustantivo del Trabajo facultó al empleador para que suspenda el contrato hasta tanto el trabajador resuelva los conflictos de tipo que está atravesando, siempre y cuando la detención de este no exceda los 8 días, esto de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo:

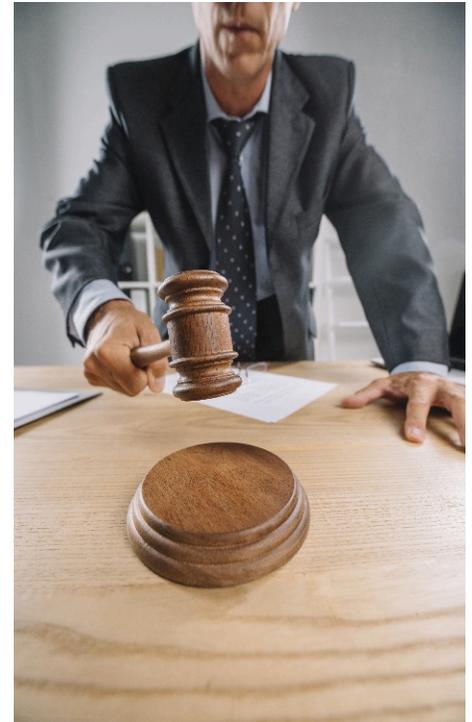
“ARTÍCULO 51. SUSPENSIÓN. El contrato de trabajo se suspende: Por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato”.

Durante la suspensión del contrato, el empleador no tiene la obligación de cancelar los salarios al trabajador, no

obstante, esto no suspende la responsabilidad que recae sobre el empleador de realizar los aportes a seguridad social sobre aquel trabajador detenido de manera preventiva. Sin embargo, surge una inquietud, y es saber hasta cuándo debemos manejar esta suspensión del contrato de trabajo, pues bien, el Código Sustantivo del Trabajo dispone, en su artículo 62, inciso 7, que el empleador puede terminar el contrato de trabajo con justa causa una vez dicha detención haya superado los 30 días, o incluso menos cuando se entiende que la detención del trabajador obedece a un arresto correccional.

“ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN SIN PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso:

La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la



sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato”.

Entendido lo anterior, es fundamental que tenga en cuenta que bajo esta última situación usted como empleador podrá dar por terminada la relación laboral con justa causa.

Recuerde que sea cual sea la situación en la que se encuentre su colaborador, es su obligación cancelar la liquidación que da a lugar de manera inmediata, esto en aras de no incurrir en los intereses moratorios que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



Importancia del comité de convivencia laboral

*Dra. Leidy Johana Sierra Junco**



Inicialmente, debemos tener presente la Resolución 652 de 2012, que es donde se establecen las responsabilidades por parte del comité de convivencia para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de todos aquellos factores que afecten la psiquis del trabajador en diferentes medidas, lo cual recaería en lo que la ley define como acoso laboral.

De manera que es de vital importancia que los responsables de recursos humanos y los programas de salud ocupacional desarrollen y capaciten a los trabajadores sobre las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Lo anterior con el fin de incentivar y propiciar un ambiente laboral donde prime una sana convivencia y el desarrollo de relaciones sociales positivas en el marco del respeto y el compromiso.

Es así que tanto las empresas privadas como las entidades públicas deben tomar medidas preventivas de acoso laboral, ya que esto contribuye a

proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Esta medida preventiva refiere a la constitución de los comités de convivencia laboral.

La implementación de los comités de convivencia y su obligatoriedad frente a los empleadores o quienes funjan como este se ve consagrada como mandato general en la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se disponen medidas preventivas, correctivas, entre otras, frente a todo acto considerado como acoso laboral inmerso y derivado de las relaciones de trabajo.

Por otra parte, la Resolución 652 de 2012 consagra y establece la conformación y funcionamiento del comité al interior de las empresas privadas y públicas; no obstante, esta resolución fue objeto de una serie de modificaciones legales por medio de la Resolución 1356 de 2012, tales como el número de personas que conformarán el comité de convivencia laboral, entre otras disposiciones.

Acorde a las resoluciones antes mencionadas, es importante resaltar que para la conformación del comité las empresas deberán tener en cuenta:

1. Forma de selección
2. Impedimentos
3. Periodos de vigencia
4. Dignatarios
5. Reuniones
6. Capacitaciones
7. Funciones
8. Responsabilidad del empleador
9. Finalidad del comité
10. Recursos

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

¿Por cuánto tiempo se debe conservar el historial laboral de los trabajadores?

*Dra. Jennifer Burgos Jiménez**



reconocida por la ley. Esta debe producirse ante el juez del trabajo competente, a solicitud escrita del interesado y con intervención de la empresa respectiva.

Ahora bien, resulta pertinente citar el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, pues en su numeral 7 nos dice que es obligación del empleador entregar “al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole laboral y el salario devengado”.

Lo que podemos inferir de este artículo es que esta obligación debe ser entendida como un derecho del trabajador que no prescribe, es decir, que sin importar el tiempo que hubiese transcurrido desde que el trabajador fue desvinculado de la compañía hasta el día en que solicite la certificación laboral, tiene derecho a que su empleador la expida.

dice que se requiere la conservación de libros y papeles de comercio por un periodo de 10 años contados a partir de la fecha del último asiento contable, documento o comprobante; pudiendo utilizar, a elección del comerciante, su conservación en papel o en cualquier medio técnico, magnético o electrónico que garantice su reproducción exacta.

Así mismo, hay que tener presente los documentos referentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pues estos documentos, de igual forma, deben encontrarse disponibles al trabajador, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Estos documentos deben ser conservados durante 20 años a partir de que cese la relación del trabajador con la empresa.

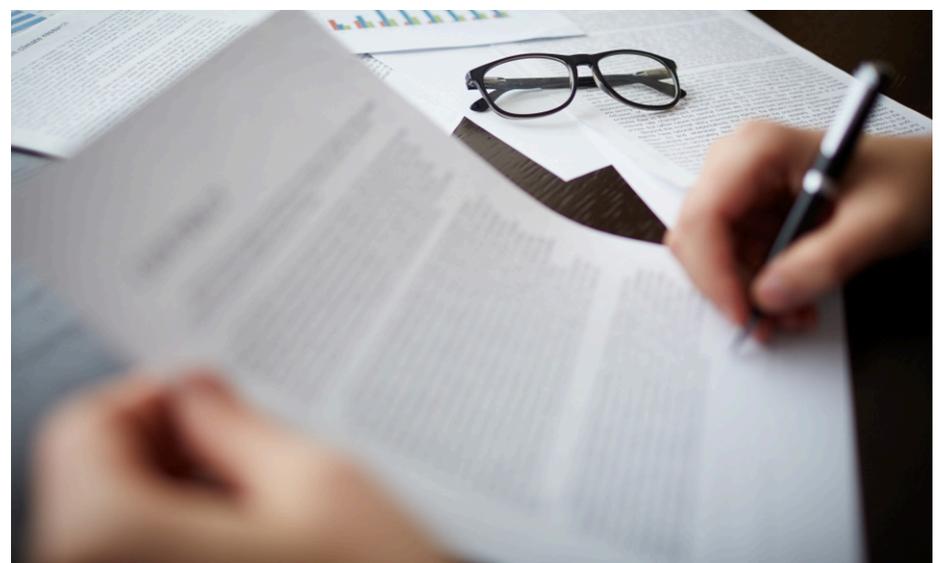
**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

Si bien no existe una norma que expresamente hable sobre el deber que tienen las empresas de conservar el historial laboral de los ex trabajadores, artículo 264 del Código Sustantivo del Trabajo nos habla del deber que tienen los empleadores de conservar dicha información, más específicamente sobre aquellos trabajadores a los que se les deba pagar la pensión. La norma lo establece de la siguiente forma:

1. Las empresas obligadas al pago de la jubilación deben conservar en sus archivos los datos que permitan establecer de manera precisa el tiempo de servicio de sus trabajadores y los salarios devengados.

2. Cuando los archivos hayan desaparecido o cuando no sea posible probar con ellos el tiempo de servicio o el salario, es admisible para probarlos cualquiera otra prueba

Finalmente, frente a este vacío normativo se podría aplicar por analogía lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 962 del 2005, conocida como la Ley Antitrámites, la cual nos



Todo lo que debes saber de la Ley de desconexión laboral

*Dra. Gabriela Carvajal Valbuena**

El 6 de enero se reguló la Ley de “desconexión laboral”, la cual tiene por objeto generar la aplicación del derecho a la desconexión laboral frente a los trabajadores, en todas las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación establecidas en nuestra legislación.

Esto con el fin de garantizar que el trabajador pueda gozar de tiempo libre y los momentos de descanso tales como las licencias, permisos y vacaciones.

Esta ley busca que todos los trabajadores, durante sus tiempos de descanso, no tengan contacto por ningún medio, bien sea tecnológico o no, para todas aquellas situaciones determinadas o que devengan con su ámbito laboral o actividad laboral en horarios que no se encuentren considerados dentro de la jornada ordinaria de trabajo o la jornada máxima legal del trabajador; en la cual se obligará al empleador a abstenerse de formular ordenes o cualquier tipo de requerimiento.

Para garantizar la aplicación al derecho de la desconexión laboral, por medio de esta ley se considera ineficaz toda cláusula que vaya en contra de lo dispuesto frente a los derechos que adquiere el trabajador. Cuando el empleador no acate esta norma se podrá determinar como una conducta de acoso laboral y se regirá según la Ley 1010 de 2006.

Las empresas deberán crear y generar la implementación de una política de desconexión laboral con características de reglamentación interna, la cual debe contar como mínimo con los siguientes:

- La forma en cómo se garantizará que se incluya este derecho que



tienen los trabajadores frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

- Determinar los mecanismos y medios con los cuales los trabajadores pueden presentar las pruebas y quejas que tengan respecto de la vulneración del derecho, el cual podrá realizarse de manera anónima o en nombre propio.
- Deberá existir un procedimiento interno para el trámite de aquellas quejas donde se garantice el debido proceso y se incluyan los mecanismos de solución de conflictos, junto con todos aquellos que sirvan como verificación de los acuerdos que se alcancen para la cesación de la conducta que viole el derecho.

Finalmente, la norma nos indica que aquel trabajador que considere que se vulneran sus derechos frente a la Ley de desconexión laboral, podrá poner de presente esta situación al inspector de trabajo, donde podrá detallar los

hechos, así como anexar la prueba. De esta manera, se establecerá comunicación con el empleador para que realice seguimiento a la situación expuesta por el trabajador. Dicho lo anterior, señor trabajador, no olvide realizar y aplicar la política de desconexión laboral en su empresa, así como ponerla en conocimiento de los trabajadores, esto con el fin de no incurrir en malas prácticas laborales, por el incumplimiento del derecho.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

CONTACTO:

operaciones@sgltsas.com / 3154895113

desarrollodenegocios@sgltsas.com/

3182840398



Soluciones Globales y Logísticas de Transporte SAS es una empresa enfocada a satisfacer los servicios de los clientes, convirtiéndonos en los mejores aliados estratégicos brindando alternativas con gran eficiencia y eficacia en la optimización de labores de transportes, alquiler y logística.

Somos una empresa que promueve el desarrollo socioeconómico brindando oportunidades de vinculación laboral directa o indirecta con diferentes propietarios y empresas, lo que nos permite tener un alto alcance a nivel nacional.

RADICADO No.	DCA	 RUC Registro Uniforme para Contratistas	EVALUACION RUC AÑO 2021	94%
--------------	-----	---	-------------------------	-----

NUESTROS SERVICIOS

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



O
P
E
R
A
C
I
O
N
E
S
E
N
P
U
E
R
T
O



Solicitud del trámite pensional por parte del empleador

Dra. Karla Gómez*

Realizar los trámites de pensión es obligación del trabajador, puesto que es principalmente de su interés el acceder a tal derecho.

Sin embargo, el empleador puede iniciar el trámite pensional en los casos que el trabajador próximo a pensionarse se encuentre renuente a solicitar la pensión mediante las gestiones correspondientes y/o no haya expresado sus intereses laborales.

¿Qué debe tener presente el empleador?

La normativa colombiana establece que el empleador puede iniciar las diligencias, con el fin de velar por la salud y dar cumplimiento a las obligaciones como empleadores, en concordancia con el artículo 9 de la Ley 797 del 2003, la cual estipula que el empleador, a partir de que se han cumplido 30 días desde el momento en que el trabajador cuenta con las exigencias para acceder a la pensión, puede solicitar ante la administradora de pensiones, en nombre del trabaja-



dor, que este se haga acreedor del reconocimiento pensional.

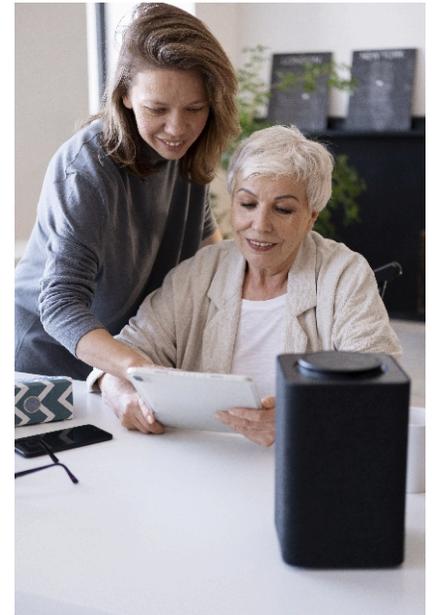
Sin embargo, se debe tener presente que tales actos los puede realizar contando con la autorización o consulta previa al trabajador, a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores como la autonomía o determinación, y así no coaccionar el uso de la facultad a decidir, de la que habla el artículo 33 en su parágrafo número 3:

PARÁGRAFO 3º. cuando el trabajador lo estime conveniente, podrá seguir trabajando y cotizando durante 5 años más, ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos si fuere el caso.

Por lo anterior, aunque el empleador está facultado para solicitar la pensión, debe respetar el derecho de los trabajadores a decidir si mejoran las condiciones de su pensión tratándose de los factores económicos, o si aceptan su retiro laboral con el monto pensional que obtuvieron al momento de reunir los requisitos.

Se debe hacer precisión en la importancia de consultar previamente al trabajador para saber cuál es su disposición frente al tema, y que este, de manera autónoma y libre, tome la decisión que más le convenga en pro de sus intereses.

Tal como lo ha manifestado la Corte Constitucional en la sentencia C - 1443 del 2000, en la cual especifican que, de no ser de esta manera, los empleadores incurrirían erróneamente en la violación de preceptos constitucionales como la dignidad humana, el derecho de todas las personas al trabajo y, sobre todo, no podrían terminar la relación laboral unilateralmente.



Esto aunque se exprese en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, que una de las justas causas para la terminación del contrato de trabajo es que el trabajador se haga acreedor de la pensión, ya que hasta no tener certeza de la voluntad del trabajador no se configuraría justa causa.

Finalmente, menciona la Corte que de tal manera queda equilibrado el derecho de los empleadores y el de los trabajadores, frente a los trámites pensionales.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

La debilidad manifiesta y su importancia a la hora de finalizar un contrato de trabajo

*Dra. Maira Alejandra Arévalo Cárdenas**

Los trabajadores, en el desarrollo de su actividad laboral, pueden verse relacionados en situaciones que los lleven a tener afectaciones físicas, pese a agotar todos los lineamientos de seguridad y la reglamentación del sistema de gestión.

Estas situaciones pueden llevar a que los empleados hagan aperturas médicas por condiciones que lo afectan en su salud y su bienestar, lo que laboralmente implica retrasos en la actividad económica y faltas en la producción, llevando de manera indirecta a querer desistir de ese trabajador o buscar una forma de suplir la ausencia.

Sin embargo, esta acción podrá poner en riesgo al empleador y cuestionar hasta qué punto el trabajador cuenta con una situación de protección en relación a su condición médica.

Es necesario entonces analizar la debilidad manifiesta: esta puede estar relacionada no solo a la condición médica que tiene el trabajador de manera inmediata, sino que se



extiende en el tiempo de acuerdo a la condición del mismo, por lo tanto, no depende de un porcentaje de pérdida de capacidad, por el contrario, depende de la evolución del hecho.

De esta manera, el trabajador tendrá una condición de protección cuando cuente con incapacidades vigentes, terapias, controles o citas con especialistas proyectadas en un futuro y que son necesarias para su recuperación. Debe evitarse el pensamiento de que el porcentaje de pérdida de capacidad determina la condición especial del trabajador, pues si bien es un factor importante, el mismo no se relaciona con la estabilidad manifiesta.

De acuerdo a lo anterior, también debe tenerse presente que cada situación médica es diferente y que la debilidad manifiesta no solo se vincula con situaciones relacionadas a accidentes de trabajo, sino que también se vincula con la enfermedad general y común; pues pese a que nazca con la acción de riesgo, se prolonga medicamente. De esta manera, deben obtenerse certificaciones no solo por parte de la ARL sino de

la EPS para tener total conocimiento de la situación médica del trabajador, reconocer si se está frente a una debilidad manifiesta y de esta manera, proyectar el vínculo laboral.

Se recomienda que se atiendan las recomendaciones dadas por las entidades médicas si se está en una situación de este tipo. Entre estas se pueden encontrar acciones como el reintegro, la reubicación o pausas activas específicas dentro de la jornada; de no hacerlo, se pueden enfrentar a sanciones y determinaciones por parte de Ministerio de Trabajo que dificultarán poder llegar a terminar el vínculo con el trabajador.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



¿Sabía usted la importancia de contar con un registro marcario dentro de su compañía?

Dr. Nicolás Lara López*

En muchas ocasiones, se cree que por tener un nombre comercial o una razón social registrada ante la Cámara de Comercio de la ciudad en donde funcionan los establecimientos se tiene el pleno derecho a la utilización del alias que identifica cada compañía. Para eso le asignamos un “nombre”, el cual muchos conocemos como marca, que no es otra cosa más que el signo distintivo que pauta los productos o servicios de una empresa o empresario.

Una vez llevamos los documentos a la Cámara de Comercio, esta se encarga de verificar que en sus archivos no se encuentre otra empresa con el mismo nombre o parecido al nuestro, a través de un certificado llamado “homonimia nacional”.

Posterior a este trámite de verificación, se procede, por parte de esta entidad, a inscribir nuestra empresa en sus libros oficiales y a asignarnos comercialmente un derecho para la explotación de un producto o servicio en el mercado nacional e internacional, para que los posibles clientes disfruten de nuestra nueva o renovada creación.

Pero, ¿qué pasa si no es registrada nuestra marca, el nombre y logotipo que identifica el producto y la empresa?

El registro marcario es aquel derecho que otorga directamente la entidad correspondiente para que una compañía, un empresario o cualquier persona jurídica, pueda usar su producto o servicio.

Mediante el registro marcario se pretende que nadie más pueda hacer uso de este nombre o logo que identifica este producto y/o servicio, lo cual directamente impide que terceras personas se aprovechen ilícitamente del nombre o logo del producto de

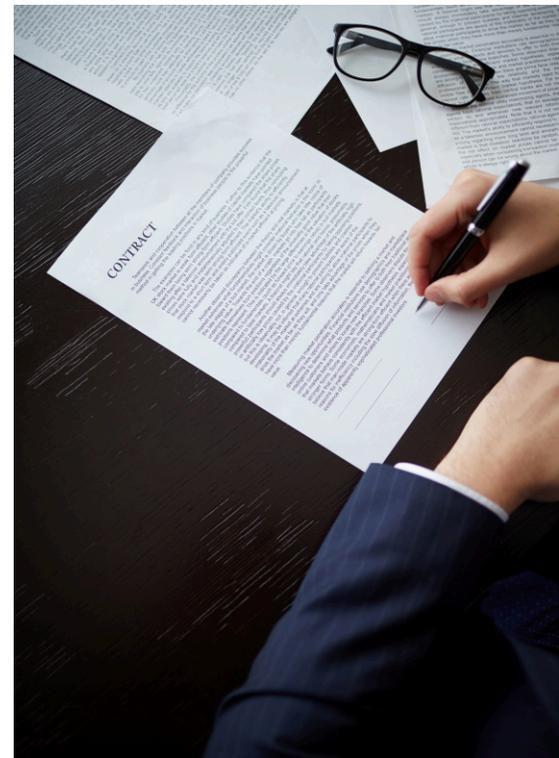
otros. En caso que esto suceda, el registro de marca directamente otorga mecanismos sólidos para entablar una defensa judicial pertinente y efectiva para defender los intereses propios de la marca registrada.

Así las cosas, debemos conocer la definición de marca según lo dispuesto en la Decisión 486 de la Comisión de la Comunidad Andina, esto en los siguientes términos:

Cualquier signo que sea apto para distinguir productos o servicios en el mercado. Podrán registrarse como marcas los signos susceptibles de representación gráfica. La naturaleza del producto o servicio al cual se ha de aplicar una marca en ningún caso será obstáculo para su registro. Podrán constituir marcas, entre otros, los siguientes signos:

1. Las palabras o combinación de palabras.
2. Las imágenes, figuras, símbolos, gráficos, logotipos, monogramas, retratos, etiquetas, emblemas y escudos.
3. Los sonidos y los olores.
4. Las letras y los números.
5. Un color delimitado por una forma, o una combinación de colores.
6. La forma de los productos, sus envases o envolturas.
7. Cualquier combinación de los signos o medios indicados en los apartados anteriores.

Ahora bien, respecto al trámite a realizar ante la Superintendencia de Industria y Comercio, una vez se haya determinado el nombre, logos, colores, y demás aspectos generales que tendrá la marca, se deberá presentar la solicitud formal ante esta entidad; donde junto con la solicitud de registro se solicitará también la investigación marcaria, en donde la SIC identificará el producto, lo examinará y estudiará de modo que



identifique la clase a la que el producto clasificará, de conformidad a la Clasificación Internacional Niza.

Si el registro de marca es concedido, el titular de la marca está protegido por un término de 10 años a partir del momento en que le es otorgado dicho derecho, renovable de manera indefinida por periodos iguales.

Esta renovación se debe efectuar dentro de los 6 meses anteriores a la pérdida de su vigencia, específicamente en lo establecido por la Ley de Propiedad Industrial, el Código Civil y el Código Penal. Si después de 6 meses de que la marca pierda su vigencia no se ha realizado la solicitud de renovación, terceros podrán hacer uso de la misma ya que el titular perderá todo el derecho sobre esta.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional



Estimado Cliente

**Ahora todos
nuestros productos
a un click de su hogar**



Industrias
BISONTE

**a través de la Tienda Bisonte
www.tiendabisonte.com**



Regulación del contrato de factoring en Colombia

Dra. Paula Alejandra Tiusaba Robayo*



El contrato de factoring es una regulación atípica en nuestro ordenamiento jurídico colombiano, el cual ha sido definido mediante diferentes preceptos jurisprudenciales y doctrinales propios de la materia.

Este tipo contractual logra ser una alternativa financiera que permite ofrecer y obtener, de forma anticipada, el valor de las facturas por cobrar, esto se realiza mediante la venta de estas a una entidad financiera, la cual cobra un porcentaje de descuento de la factura y, por ende, la empresa obtiene la contraprestación derivada de la cartera que se encontraba pendiente.

Definiendo lo que es el factoring, debemos especificar las partes que involucran este tipo contractual:

EL FACTOR

Aquella entidad que presta el servicio financiero y el que compra las facturas o aquella cartera que se encuentra por

cobrar a cambio de un porcentaje de descuento.

Esta parte, dentro de esa relación, se ocupa de la compra de las facturas y el cobro de las mismas a sus deudores.

Normalmente las entidades financieras se encargan de realizar esta actividad, sin embargo, estas pueden también ser prestadas por otras entidades que se encuentren debidamente autorizadas y que además se encuentren bajo vigilancia y control de la Superintendencia de Sociedades.

Esta parte fundamental dentro de la relación realiza la compra de unas facturas, sin embargo, esos plazos y condiciones ya han sido pactados previamente con el cliente y/o deudor, normalmente estos se pactan por espacios de pagos de 30, 60 o 90 días.

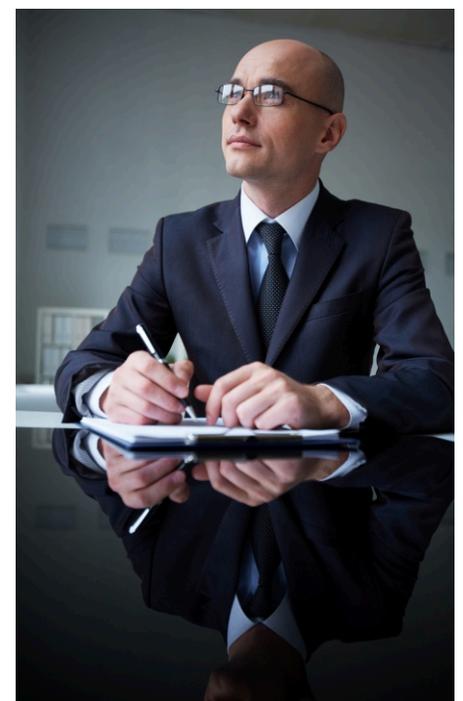
EL CLIENTE

Es la persona o cedente, bien sea natural o jurídica, que se encuentra completamente interesada en obtener liquidez a través de las negociaciones de las facturas, con esto se realiza la venta de las facturas por cobrar al factor o la entidad financiera. Esta operación naturalmente es la conocida como la cesión de créditos o derechos que tiene frente a terceros.

EL DEUDOR

Es aquella persona natural o jurídica que debe cancelar la obligación que fue contraída con el acreedor, conforme a un valor debidamente estipulado generalmente en la factura.

Así, cuando el cliente vende sus facturas por cobrar al factor o entidad financiera, este se convierte en el nuevo acreedor de la obligación, por esto, el deudor deberá pagarle a este



último el valor total de esta cartera al momento de su vencimiento, conforme a lo que fue pactado con antelación.

Este actor dentro de la relación no es propiamente una parte, toda vez que las mismas en este negocio son las referidas previamente.

Sin embargo, es importante referirla toda vez que se encuentra involucrada en la relación, una vez ha sido comprada la cartera por el factor y/o la entidad financiera.

El hecho de aplicar este tipo de figuras contiene ciertas ventajas y desventajas, como suele presentarse y ocurrir en las negociaciones comerciales y/o de cualquier índole. Por supuesto, hablando de los aspectos positivos, tenemos que normalmente es más rápido conseguir el pago de lo que se encuentra adeudando y, por ende,

permite no estar en el desgaste económico y administrativo que genera el cobro de facturas y deudas con la empresa, así como obtener anticipos de los créditos cedidos.

A modo de conclusión, previo a realizar este tipo de contrato, es importante que se cuente con un asesoramiento jurídico, así como también del factor o la entidad financiera con quien pretende celebrar estos pactos. Con esto se tiene un panorama claro de lo que pretenden obtener, por ello es importante conocer los pro y los contra de este tipo de negociaciones.

Este tipo contractual logra ser una alternativa financiera que permite ofrecer y obtener, de forma anticipada, el valor de las facturas por cobrar, esto se realiza mediante la venta de estas a una entidad financiera, la cual cobra un porcentaje de descuento de la factura y, por ende, la empresa obtiene la contraprestación derivada de la cartera que se encontraba pendiente.

** Abogada Especialista en Derecho Comercial*





NO SABES QUE HACER

con esas entradas

IMPLANTE CAPILAR

agenda tu valoración

3144013090
Bogotá

315 3042251
Cali

318 8450919 - 322 5095102
Medellín

313 3223448
Barranquilla

322 5095079
Ibagué

317 8040992
Pereira

324 3175004
Bucaramanga

304 3803679
Villavicencio

Eficiencia FINANCIERA



Contabilidad, Auditoría e Impuestos



CONTADORES Y AUDITORES

- ✓ Revisoría Fiscal
- ✓ Contabilidad
- ✓ Impuestos



www.eficienciafinanciera.co

LLAMA AHORA

(601) 3906483



@eficienciafinanciera.co

Prevalencia del interés superior del menor de edad a nivel penal

*Dra. Sandy Álvarez Palencia**

Uno de los retos más complicados de los operadores jurídicos, dentro del ámbito penal, es el manejo de los delitos cometidos en contra de la libertad, integridad y formación sexual de los menores.

Esta situación se vuelve aún más compleja debido a que el menor afectado no puede comparecer en forma personal a declarar en un juicio (hablando de su testimonio como tal).

Ante esta situación, su relato y versión de lo sucedido, como víctima del presunto delito, debe ser introducida a través de entrevistas y registros anteriores, utilizando para ello la figura de la prueba de referencia y la intervención de terceros especialistas en el manejo de este tipo de testimonios.

Es por ello que los distintos funcionarios, peritos e investigadores adscritos tanto al ente acusador como a la defensoría pública entran a jugar un rol demasiado importante y trascendental, cuyo deber no solo apunta a introducir el testimonio rendido por el menor, sino también a exponer su percepción personal sobre lo que han escuchado del testigo directo, bajo esa experiencia profesional y experticia que debe caracterizarlos.

Bien sea en casos de flagrancia, o en desarrollo de sus actividades de investigación, una vez se conoce la noticia criminal.

Partimos entonces del hecho de que, para lograr demostrar la responsabilidad del acusado en el delito cometido en contra del menor, se requiere de otros medios de prueba, algunos de carácter documental, otros de tipo pericial y también las declaraciones de quienes pueden dar fe de hechos o circunstancias que pueden hacer -más o menos probable- la comisión del ilícito.

Es ahí donde se genera la interrogante de la valoración de la prueba y la incidencia de la relevancia del testimonio del menor como sujeto que requiere de un tercero para que su testimonio sea válido. Estos últimos son considerados legalmente como testigos de referencia.

Es entonces en este contexto donde nos preguntamos: ¿el establecer el testimonio del menor como prueba de referencia conlleva una afectación a la preservación del interés superior del menor?

Esto teniendo de presente que la prueba de referencia es limitada, ya que la norma prohíbe condenar con fundamento exclusivamente en esta prueba, siendo totalmente obligatorio que dicha prueba sea complementada con otro medio probatorio.

En pro del principio en mención, es importante considerar si el juez deberá tomar como una prueba de referencia el testimonio del menor o efectuar una interpretación diferente, y en su lugar otorgarle un alcance mayor para sostener una sentencia de condena.

La tesis mencionada tiene sustento y peso directamente en el artículo 44 de la Constitución, la cual es precisa al establecer que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás; partiendo de los derechos fundamentales y el especial grado de protección que aquellos requieren, en virtud de su debilidad manifiesta y más aún, en atención al hecho de que el Estado mismo debe propender por salvaguardar su proceso de desarrollo y formación.

Así mismo, es de indicar que el principio de preservación del interés superior del menor ha sido desarrollado por la jurisprudencia constitucional y de igual manera, se encuentra

consagrado en los artículos 20 y 22 del Código del Menor. Dicho principio refleja una norma ampliamente aceptada por el derecho internacional: consistente en que al menor se le debe otorgar un trato preferente, acorde con su caracterización jurídica en tanto sujeto de especial protección, de forma tal que se garantice su desarrollo integral.

Se entiende entonces que efectivamente es menester que se tome el testimonio del menor como una prueba de mayor trascendencia y prevalencia dentro del proceso penal, dando así un “espaldarazo” a los derechos fundamentales del menor como sujeto de especial protección.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



Apertura de un testamento cerrado en el Código Civil Colombiano

Dra. Carla León Perdomo*

La apertura del testamento está regulada bajo el marco legal del Decreto 960 de 1970 en los artículos 60 al 67. Una vez se cause la muerte del testador, el testamento deberá ser presentado ante la autoridad competente, la cual puede ser el notario que lo haya autorizado, el juez del último domicilio del causante o dependiendo del notario que realizó el testamento, le corresponderá al juez de dicho departamento.

La apertura del testamento podrá ser solicitada por cualquier persona que sea capaz de comparecer en un juicio, que a su vez deberá presentar copia de la escritura.

Presentada la solicitud y el sobre, el juez deberá corroborar la muerte real del testador; también deberá citar al notario y a los testigos, señalando el día y la hora en que deban comparecer ante él, para que estos reconozcan sus firmas, junto con la del testador; además, deben declarar que dicho sobre esté en las mismas condiciones



de marcado, sellado y demás circunstancias distintivas, como el día que se hizo la entrega en la notaría. Esto podrá realizarse en una o varias fechas, pues los involucrados pueden asistir por separado.

Una vez se señale la fecha y se corroboren las firmas de los intervinientes del primer acto, delante del notario, los testigos y demás interesados concurrentes, se procederá a leer a viva voz el documento. Terminada la lectura, lo firmarán los testigos en los espacios requeridos. Una vez finalice lo anterior, se deberá dejar constancia mediante un acta, mencionando los presentes con su respectiva identificación.

¿Qué sucede si alguno de los interesados no está de acuerdo con la apertura?

Si alguno de los interesados no está de acuerdo con abrir dicho testamento, este deberá exponer sus razones por las cuales no comparece a dicho trámite y no se encuentra de acuerdo con la apertura del documento. El notario se abstendrá de practicar la apertura y publicación, caso contrario, entregará el sobre y copia de lo actuado al juez competente para conocer del proceso de sucesión.

Los requisitos para efectuar una apertura de testamento cerrado son:

1. Solicitud del interesado teniendo de prueba que efectivamente ostente la condición; por ejemplo, en el caso de los hijos, llevar consigo el registro civil de nacimiento.
2. Registro civil de defunción del testador.
3. Copia de la escritura pública por el cual se otorga el testamento.



4. Sobre que contiene el testamento cerrado. Previendo que el mismo se encuentra en custodia de la notaría una vez fue presentado formalmente al despacho del juez encargado.

5. Documentos de identificación de las personas que hagan las intervenciones en la apertura del testamento.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



WWW.GCINMOBILIARIA.COM.CO

GC

CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA

**¡Construye una nueva
experiencia!**

 GC Inmobiliaria

 @gc_inmobiliaria

 3137716096
3006605166

 3015013522
382916

¿Cómo opera la restitución internacional de menores en Colombia?

Dra. Alejandra Rodríguez Espinosa*

La normatividad colombiana, para lograr la restitución internacional de menores, dispone que las autoridades judiciales y administrativas “deberán recurrir a procedimientos de urgencia para asegurar el regreso inmediato de los niños” (Sentencia T-1021/10).

Por este motivo, para lograr abordar este tema en su totalidad, es necesario remitirnos a las Conferencias de La Haya de Derecho Internacional Privado, en las cuales se establece los mínimos que se deben presentar para dar celeridad al proceso de restitución internacional de menores, entendiendo este como el proceso mediante el cual se busca regresar a un menor a su lugar de residencia después de ser extraído del mismo de manera ilegal:

- a) Minimizar las perturbaciones o desorientaciones al menor sustraído de su entorno familiar.
- b) Minimizar los perjuicios al menor por el hecho de su separación del otro padre.
- c) Reducir una mayor perturbación para el menor que pueda resultar

cuando se ordena su retorno, después de un período largo en el extranjero.

- d) Evitar que el sustractor obtenga una ventaja por el hecho del paso del tiempo.

El Convenio de La Haya deja a disposición del Estado contratante el uso de procedimientos de urgencia. Para Colombia, las leyes que actualmente rigen el procedimiento de restitución internacional de menores son: Ley 1008 de 2006 y la Ley 1098 de 2006.

Teniendo en cuenta que el convenio deja abierta la posibilidad de regular el tema, dando los parámetros básicos, de manera inicial el ICBF, como autoridad central, tiene la capacidad de conciliar el regreso del menor a su lugar de residencia habitual, pero de no ser posible, debe ser llevado a instancias judiciales.

Dado que el legislador no ha establecido el proceso pertinente, debemos recurrir al juez civil del circuito, mediante un procedimiento verbal sumario, al tratarse de una controversia entre padres respecto de sus hijos

menores y en razón a que este trámite satisface la noción de implementar un instrumento de urgencia, en aras a proteger el interés superior del menor.

No obstante, actualmente, nos remitimos al Código General del Proceso, el cual define puntualmente que la competencia para este tipo de demandas es exclusiva del juez de familia en su etapa judicial (CGP, artículo 22) y por otro lado, la fase administrativa es de competencia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), quienes fungen como autoridad central, al que deberá informársele de los hechos que dieron lugar al traslado o retención ilícitos para que adopte las decisiones concernientes a la ubicación del menor y la notificación al otro Estado contratante.

Encontramos que los mecanismos internacionales, como convenios, a los cuales Colombia se acoge, ofrecen un sinnúmero de posibilidades y sugerencias encaminadas a atacar y prevenir problemáticas que interesan a todos los Estados, como lo es la restitución de menores sustraídos ilegalmente por uno de sus padres. Para Colombia aún queda implementar mecanismos de urgencia, como el proceso verbal sumario, de manera efectiva, no solo dejarlo plasmado en una norma. Los casos de éxito son los que pueden probar que se está actuando con diligencia al respecto.



*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Generalidades del proceso contravencional en materia de “fotomultas”

Dr. Andrés Felipe Espitia Giraldo*

La Ley 769 de 2002 (Código Nacional de Tránsito) es la primera normatividad en Colombia que busca regular las acciones de cada uno de los actores viales que existen, teniendo como principios fundamentales “seguridad de los usuarios, la movilidad, la calidad, la oportunidad, el cubrimiento, la libertad de acceso, la plena identificación, libre circulación, educación y descentralización”. (Ley 769, 2002. Código Nacional de Tránsito. Del 13 de septiembre de 2002. Diario Oficial No. 44.932.)

En virtud de estos principios y de acuerdo al avance tecnológico, se han implementado diferentes estrategias para alcanzar el principio de seguridad de los usuarios, siendo una de las más controvertidas la aplicación de los sistemas automáticos, semiautomáticos y otros medios tecnológicos para la detección de infracciones, en donde por medio de un radar de velocidad con cámara se regulan diferentes actividades de los conductores como uno de los actores viales que más infringen las normas.

Incorporación y regulación de estos dispositivos en la Ley 1843 de 2017, la cual agregó al apéndice normativo del Código Nacional de Tránsito lo referente al rechazo de las presuntas infracciones captadas por medio de las SAST.

Es así como se dispone que una vez captada la comisión de esta infracción, la autoridad de tránsito competente tendrá hasta once días después de captada la falta para validar su procedencia y que una vez validada, dispondrá de tres días para realizar el envío de esta a la dirección registrada en el Registro Único Nacional de Tránsito del presunto infractor.

Así las cosas, y una vez debidamente notificado el presunto infractor, deberá



de comparecer dentro de los once días siguientes ante la respectiva autoridad de tránsito, bien sea para aceptar la comisión de la infracción y efectuar el pago, o para solicitar la audiencia de objeción de la fotodetección en donde tendrá el derecho de ser oído y exponer las razones de hecho y de derecho para no aceptar la comisión de la infracción.

Durante el transcurso de este proceso contravencional, se aportarán las pruebas necesarias por parte de la autoridad de tránsito con las que se pretende demostrar la responsabilidad contravencional, teniendo en cuenta lo señalado en la Sentencia C-038 de 2020:

“Garantizar el debido proceso de los obligados, lo que implica que la carga de la prueba de los elementos de la responsabilidad, incluida la imputación personal de la infracción, le corresponde al Estado, en razón de la presunción de inocencia ... (c) demostrar que la infracción fue cometida de manera culpable, es decir, sin que sea factible una forma de responsabilidad objetiva.”

Bajo esta premisa jurisprudencial, es deber de la autoridad de tránsito la plena identificación de quien cometió la infracción de tránsito.

En caso de no lograr determinar esta, se deberá de fallar a favor del presunto contraventor, en virtud del principio de la presunción de inocencia, dando así fin al proceso contravencional.

Finalmente, se encuentra la posibilidad de guardar silencio, siendo esta una de las actitudes más practicadas por los presuntos infractores, en donde al no ejercer su derecho de defensa y contradicción, la respectiva autoridad de tránsito procede a declarar que efectivamente se cometió la infracción de tránsito.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional

¿Conoce los nuevos cambios para realizar trabajo en alturas?

Diego Hernando Arenas*

El Ministerio de Trabajo, a través de la Resolución 4272 de 2021, estableció nuevos requisitos mínimos para la ejecución de trabajos seguros en alturas (TSA), con el objetivo de que todos los trabajos en alturas cumplan con una acción coordinada y ejecutada solo por los trabajadores autorizados, implementando medidas de protección, prevención y control frente a los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dicha resolución es aplicable a todas las empresas que dentro de su actividad económica desarrollen trabajos en alturas. Dispondrán de un periodo de transición de 6 meses, tiempo en el cual implementarán todos los cambios, es decir, la normatividad empezará a regir a finales de junio de 2022.

A continuación, especificaremos los cambios más relevantes a tener en cuenta por su compañía:

I. Se estimará por trabajo en alturas a toda actividad que tenga una exposición de riesgo de caída de distinto nivel a partir de 2 metros de altura, a diferencia de la norma anterior que consideraba trabajo en alturas a partir de 1.5 metros.

II. Se establecieron nuevos niveles e intensidad horaria en la formación y entrenamiento para la certificación de trabajos en alturas. Por ejemplo, el curso básico administrativo para jefes de área aplica para las personas que tomen decisiones administrativas y tendrá una intensidad de 8 horas.

De igual manera, hubo cambios en el curso avanzado de alturas: ahora se comprende como trabajador autorizado y su intensidad horaria es de 32 horas; el entrenamiento debe ser efectuando en la inducción laboral y el curso de reentrenamiento se podrá

realizar cada 18 meses a condición de que el colaborador siga laborando en la misma compañía y realice las mismas funciones.

El coordinador de trabajo en alturas tendrá que contar con un certificado adicional de curso SST de 50 horas o su actualización de 20 horas, su intensidad sigue siendo de 80 horas.

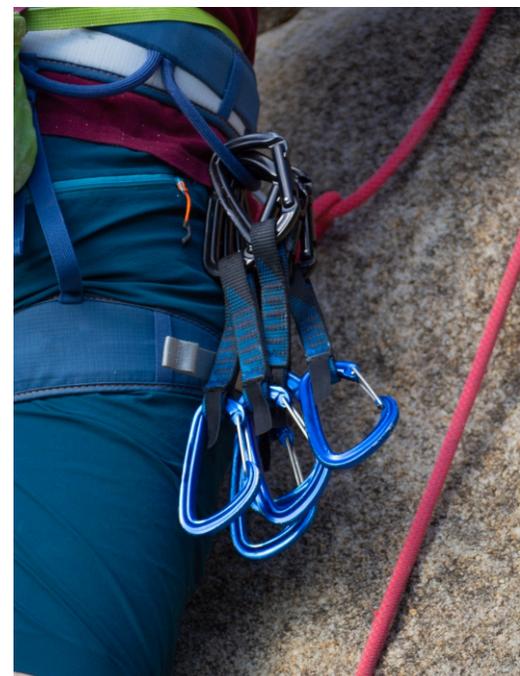
III. El empleador debe reportar a la administradora de riesgos laborales qué trabajadores realizarán trabajo en alturas y sus respectivos entrenamientos.

IV. El programa debe establecer roles y responsabilidades del administrador (que debe ser una persona calificada), el coordinador de trabajo en alturas, un trabajador autorizado y un ayudante de seguridad.

Identificando las tareas del trabajo en alturas y su ubicación, evaluando cada riesgo de caída en el lugar de trabajo, documentando los métodos para eliminar y/o controlar cada riesgo. Los programas deberán registrarse ante el Ministerio de Trabajo.

V. Los certificados de trabajos en alturas deben ser registrados ante el Ministerio de Trabajo y la ARL dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de su emisión.

VI. La empresa deberá informar a los centros de entrenamiento las necesidades en particular, de acuerdo a su actividad económica, garantizando un entrenamiento preciso para trabajo en alturas, dando cumplimiento a las capacitaciones planeadas dentro del programa.



Si en su compañía desarrollan actividades consideradas trabajo en alturas, es importante que, desde ya, inicien con la implementación de los cambios descritos, pues cuentan con el tiempo justo para prepararse, capacitarse y ajustarse a la gestión del cambio requerida.

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

LOGÍSTICA INTEGRAL PARA TU EMPRESA



NUESTROS SERVICIOS



AUXILIARES PARA CARGUE Y DESCARGUE DE CUALQUIER TIPO DE MERCANCIA, POR DÍAS, POR TURNOS, O EL TIEMPO QUE NECESITE TU OPERACIÓN.



SERVICIOS LOGÍSTICOS ESPECIALIADOS EN AUXILIARES DE BODEGA, INHOUSE, SERVICIOS DE MAQUILA, CUALQUIER TIPO DE EMBALAJE O ENSAMBLE ESPECIAL PARA TU OPERACIÓN.



TORRE DE CONTROL, SEGUIMIENTO EN LÍNEA, GESTIÓN DE LAS NOVEDADES EN TIEMPO REAL, NUESTRA OPERACIÓN FUNCIONA 7X24 LOS 365 DÍAS DEL AÑO.



SERVICIOS DE MOTORIZADOS POR DÍAS, ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN O PAQUETERÍA.



LOS AUXILIARES POR DÍAS O TURNOS CUENTAN CON TODOS SUS EPP'S Y CON TODA SU SEGURIDAD SOCIAL



CONTACTOS



305 7680685



@OPERASASLOGISTICA



WWW.OPERA-SAS.COM



CONTACTO@OPERA-SAS.COM

LIDERAZGO, RESPONSABILIDAD E INNOVACIÓN.

Conozca cómo se manejará el reconocimiento de incapacidades y aislamiento por covid-19

Dra. María Camila Pulgarín Ramírez*



A través de la circular conjunta No. 004 del 13 de enero del 2022, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio de Trabajo, se indicaron los nuevos lineamientos de las recomendaciones y previsiones que toda la población deberá tener en cuenta para la protección laboral durante el reciente pico de la pandemia por el covid-19.

La circular, en una primera oportunidad, va dirigida a todos los empleadores y trabajadores dependientes o independientes, así como a los contratistas y las instituciones prestadoras de salud y el personal sanitario.

Por demás, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos con el fin de lograr disminuir los contagios en el ambiente laboral:

1. La primera de ellas obedece a intensificar las medidas de bioseguridad en general.
2. La segunda está encaminada a permitir el aislamiento obligatorio de

forma automática e inmediata. Esto se dará acorde a la sintomatología presentada por el paciente:

2.1. Población sintomática: no se deberá distinguir el grado de vacunación, ni la edad o factores de riesgo que puedan llegar a ser más propensos al contagio, por el contrario, se determinó un aislamiento por el lapso de 7 días desde el inicio de los síntomas.

Es importante tener en cuenta que para efectos de otorgar el respectivo aislamiento no será necesario soportarlo con una prueba covid, a excepción de la población mayor de 60 años o menores de 3 años.

Un interrogante que puede surgir es la verificación del certificado de aislamiento o certificado de incapacidad expedida por el médico: se ha determinado que ante los síntomas presentados por un trabajador, se recomienda al médico tratante indagar sobre la actividad laboral que desarrolla el paciente y la posibilidad de realizar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, indicó el ministro de

Salud, es decir, que el soporte médico sí podrá hacerse exigible para efectos de otorgar el aislamiento pero no la prueba diagnóstica o covid-19.

2.2. Población asintomática: son aquellas que han tenido un contacto estrecho con personas confirmadas con covid-19, que tienen esquema de vacunación incompleto o no tiene vacuna. En este caso, esta población deberá aislarse por 7 días desde el primer día de exposición.

Para efectos de la expedición del certificado de incapacidad o del certificado de aislamiento al confirmar un nexo con una persona positiva para covid-19, se recomienda al médico tratante indagar sobre la actividad laboral que desarrolla el paciente y la posibilidad de realizar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa. De no ser viables estas modalidades se sugiere ordenar la toma de prueba covid. Si el resultado de la prueba es negativo se suspenderá el aislamiento y podrá el trabajador reintegrarse a las actividades presenciales, indicó el ministro.

Ahora bien, en caso de las personas que tengan su esquema de vacunación completo y que hayan tenido algún contacto estrecho con una persona positiva para covid-19, no requerirán aislamiento ni prueba covid.

Tenga en cuenta que los empleadores no podrán exigir una prueba covid-19 como requisito para regresar a desempeñar las actividades laborales al culminar el aislamiento.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Cómo influyen las modalidades de licencias e incapacidades derivadas de la nueva reglamentación de la pandemia

Dr. Luis Alfonso Acevedo Prada*



El covid-19 trajo retos y nuevas regulaciones que deben asumir las empresas, sus dirigentes y funcionarios, con el fin de continuar con el camino de la reactivación económica, la continuidad de los negocios en la prestación de sus servicios o la comercialización de los productos.

Todo esto los enfrenta a una nueva regulación referente a esas posibilidades con las que cuenta el trabajador para la solución de posibles hechos inesperados que le obliguen a realizar la suspensión del servicio laboral que presta; buscándose la protección del empresario, el trabajador y el público.

De esta manera, el Decreto 1615 de 2021 implementó la obligatoria presentación del carné de vacunación por parte de todos los visitantes de las instalaciones y los funcionarios que

laboran atendiendo público, el cual podrá ser descargado en el vínculo mivacuna.sispro.gov.co.

Así mismo, las empresas deberán dar cumplimiento estricto a lo establecido en la Resolución No. 777 de 2021 y a los parámetros de la circular 0003 de 2022; y las medidas de protección, cumplimiento y control de las circulares 021, 022, 027, 041 de 2020 y 047 de 2021 y 03 de 2022.

Se debe resaltar el cumplimiento de unos parámetros mínimos como son: el uso de tapabocas de carácter obligatorio dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, así mismo, se deberá respetar la distancia mínima de 2 metros entre las personas.

Conforme a lo establecido en el numeral 2 de la circular 003 de 2022, los funcionarios que realicen atención al público deberán contar con el esquema de vacunación y presentar este al momento de evidenciarse su modificación o complementación. El Decreto 1615 de 2021 insta a la empresa a exigir a sus trabajadores la

presentación del carné, y sancionar disciplinariamente su incumplimiento al punto de poderse constituir su omisión como causal de terminación del contrato de trabajo.

De igual forma, la empresa debe implementar protocolos de atención y desarrollo de actividades laborales en donde se resalte la prohibición laboral de realizar contacto estrecho y sin medios de protección entre los compañeros de trabajo. Entendiéndose este definido como permanecer por más de 15 minutos a menos de dos metros con un caso confirmado de covid-19, sin los medios y mecanismos de protección personal tales como el uso adecuado del tapabocas y el lavado frecuente de manos.

No obstante, es claro que el trabajador podrá presentar síntomas o haber permanecido con un caso positivo de covid-19, para lo cual podrá presentarse la figura del aislamiento preventivo o la respectiva incapacidad.



Por ende, en estos casos, conforme a lo establecido por la circular 004 de 2022, recomendamos instruir al trabajador para que pueda solicitar al médico tratante que, en ejercicio de la Ley 1438 de 2011 y 1751 de 2015, y en concordancia de la Ley 13 de 1981, se expida la respectiva incapacidad médica en los casos en que el ejercicio laboral de los funcionarios lo componga principalmente la atención de público en las áreas especialmente adecuadas y reguladas para tal fin.

Esto, conforme los protocolos de atención de usuarios y operacionales vigentes, sin que exista la posibilidad de la implementación de la figura de trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, con el fin de evitarle una carga económica de 7 días a la empresa, derivada de la ausencia de la respectiva incapacidad, habiéndose implementado también el protocolo de desconexión laboral, previsto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022.

Técnicamente, en el evento de no lograrse la expedición de ésta y ante la ausencia de la posibilidad del desarrollo de la actividad laboral fuera del recinto empresarial, la empresa podrá acudir de manera acordada con el trabajador a las posibilidades contenidas en las formas aleatorias de protección del empleo, establecidas por el Ministerio de Trabajo en la circular 033 de 2020. Tales como: la licencia remunerada compensable en tiempo, la licencia no remunerada, vacaciones anticipadas y en último caso, optar por la suspensión del contrato de trabajo.

Lo anterior, tal como lo establece el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución de labores. Se recuerda que el empleador siempre debe cumplir con la obligación de instruir a los trabajadores

sobre la utilización de los elementos de protección personal (EPP) que suministra la empresa. Además, dar cumplimiento a las normas, políticas y recomendaciones del SG-SST, por disposición estricta del Código Sustantivo del Trabajo y del Reglamento Interno del Trabajo. Por ende, la omisión, negligencia o no aplicación de estas genera, en consecuencia, el inicio del proceso disciplinario interno junto con las consecuencias sancionatorias respectivas.

**Gerente corporativo
Centro Jurídico Internacional*



Compensación de tiempo en periodo de incapacidad en contratos de trabajo

Dr. Alberto Mario Jaramillo Polo*



En materia laboral, se define el periodo de incapacidad como aquella circunstancia en la cual el trabajador no puede realizar las funciones de manera habitual en su puesto de trabajo, es decir, que existe una justificación para ausentarse de sus labores.

Es por ello que recientemente el Ministerio de Trabajo, bajo concepto No. 02EE2021410600000063827, aclara que la incapacidad, ya sea por origen laboral o común, no es una causal de suspensión del contrato de trabajo; por ende, no es posible aplicarle los efectos jurídicos establecidos en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Partiendo del hecho de que no es una causal de suspensión, el empleador está inmerso a cubrir con el pago de todas las prestaciones sociales, durante el tiempo que dure el trabajador incapacitado.

Ahora bien, partiendo de tal situación, durante el periodo de incapacidad se aclara que el trabajador no percibe salario, sino que se cancela un auxilio económico en razón a su incapacidad, de conformidad al artículo 227 del mencionado Código. Por ello, durante

dicho periodo, el empleador no puede obligar al trabajador a compensar en tiempo el lapso que duró la incapacidad una vez finalizada, teniendo en cuenta que durante ese tiempo el trabajador no está percibiendo un salario, sino un auxilio económico, en razón a su estado.

Por otro lado, es de recordar que el auxilio de incapacidad lo cancela, en primera medida, el empleador y posteriormente realiza el recobro a la correspondiente entidad (para el caso de origen común sería la EPS) que a partir del tercer día, con un equivalente al 66,67 % hasta el día 90, y del día 91 hasta el día 180, sobre el 50 % del salario base de cotización, siempre y cuando el salario sea superior a un salario mínimo mensual vigente.

La incapacidad, ya sea por origen laboral o común, no es una causal de suspensión del contrato de trabajo; por ende, no es posible aplicarle los efectos jurídicos establecidos en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Caso contrario, se reconocerá el 100%, para el caso de origen laboral. Esta prestación estará a cargo de las administradoras de riesgos laborales (ARL), las cuales reconocen el auxilio de incapacidad sobre el 100 % del salario base de cotización, desde el primer día de incapacidad.

Rescapitulando, durante el tiempo que el trabajador dure incapacitado, el empleador está en la obligación de cubrir con el pago de todas sus prestaciones sociales y no podrá exigir al trabajador compensar el tiempo del periodo que duró la incapacidad. Toda vez que el trabajador percibe un auxilio económico y no el pago de un salario, auxilio que el empleador podrá recobrar ante las entidades competentes, tales como entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y administradoras de riesgos laborales.

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

¿Debe renovar su licencia de conducción si venció en enero de 2022?

*Dra. Manuela Mahecha**

En virtud al Decreto Ley 019 de 2012 (Ley antitrámites), se modificó el término de renovación de las licencias de conducción, el cual quedó establecido con una vigencia de diez (10) años para conductores menores de 60 años, de cinco (5) para personas entre 60 y 80 años y de uno (1) para personas mayores de 80 años.

No obstante, con el objetivo de facilitar estos procedimientos, el Gobierno, en noviembre del año 2021, expidió la Ley 2161, mediante la cual se suspendió el vencimiento de las licencias de conducción por 2 años, a partir del 31 de diciembre de 2021. Esta suspensión determina que las autoridades de control en vía no deben exigir a los conductores la renovación de la correspondiente licencia de conducción.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible evidenciar que la norma otorgó la posibilidad de ampliar el plazo de la licencia de conducción para aquellos pases cuyo vencimiento se daba en el mes de enero del 2022.

De esta manera, se suspendió el término de vencimiento de dichas licencias, razón por la cual estos conductores tienen un plazo adicional hasta de 2 años, contados a partir del 31 de diciembre de 2021, para renovar la correspondiente licencia de conducción.

Ahora bien, esta suspensión aplica tanto para los vehículos de servicio particular como para los vehículos de servicio público, toda vez que la norma dispone que la suspensión será aplicable a la vigencia de la licencia de conducción, contemplada en el artículo 22 de la Ley 769 de 2002.

Este reglamenta lo relacionado con la vigencia del pase de manejo tanto de los vehículos de servicio particular, como para aquellos de servicio público.

Asimismo, es importante que tenga en cuenta los requisitos para solicitar la renovación de la licencia de conducción, dentro de los cuales se encuentran:

1. Documento de identidad original.
2. Solicitar en el Centro de Reconocimiento de Conductores (CRC) una cita para realizar los exámenes físicos (visión, audiometría), mental y de coordinación motriz que miden la capacidad de las personas para conducir.
3. Presentarse a la hora y fecha establecida en el Centro de Diagnóstico Automotor.
4. Pagar el valor de los exámenes médicos.
5. No contar con comparendos de tránsito.

No obstante, los conductores que tienen el plazo de renovación no deberán volver a hacer el curso de conducción, pero sí deberán realizar exámenes de aptitud que certifiquen que cuenta con todas las capacidades para conducir; estas certificaciones serán expedidas por los Centros de Reconocimiento de Conductores avalados por el Ministerio de Transporte.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*





CENTRO JURÍDICO INTERNACIONAL

¡Blinde su empresa jurídicamente!

Prevención

- Auditoría legal empresarial
- Consultoría ilimitada
- Revisión de documentos
- Asesoría jurídica permanente

Solución

- Cubrimiento del 100 % de abogados*
- Cobro y recaudo de cartera morosa
- Cubrimiento de preexistencias legales

Capacitación

- Seminarios empresariales
- Capacitaciones jurídicas
- Cursos continuos
- Diplomados

Cobertura para:



Empresas



Establecimientos
comerciales



Propiedad
Horizontal



5626256 / 5663190



3124902143



gercomercial@
centrojuridicointernacional.com



Cra. 24 #27A-21,
Bogotá



**¡Afíliase
ya!**

*APLICAN TÉRMINOS Y CONDICIONES SUJETÁNDOSE AL CONTRATO SUSCRITO.