



Revista
Actualidad
JURÍDICA EMPRESARIAL

EDICIÓN 1577 ISSN 2382 - 3801

**Licencia de maternidad
en madre adoptante**

Lo que dice la normativa legal vigente sobre esta situación

**Impugnación de actas de
asamblea**

Lo que debe hacer cuando no está en acuerdo con una decisión de su copropiedad.

SUMARIO

LABORAL

- 3 Protección a los trabajadores frente a la liquidación de una sociedad comercial
Sandy Paola Álvarez
- 4 Negativa del colaborador a adoptar las recomendaciones ordenadas por su médico tratante
Karen Bobadilla
- 5 Pago proporcional de la licencia de maternidad cuando la mujer es dependiente o independiente
Alejandra Rodríguez
- 6 El período de prueba aplica para los trabajadores de jornada
Alberto Mario Jaramillo Polo
- 8 Solicitud del trámite pensional por parte del empleador
Maira Arévalo
- 9 Licencia de maternidad en madre adoptante
Nicolás Lara
- 10 Garantías mínimas de los trabajadores de servicios domésticos
Leidy Johana Sierra
- 12 ¿Si la empresa no cuenta con el permiso de trabajo de un migrante venezolano, puede este ser excluido del pago de acreencias laborales?
Karol Manjarrés
- 13 Protección especial del derecho al trabajo respecto de prácticas discriminatorias
Karla Natalia Gómez Díaz

SG-SST

- 19 ¿Cómo se debe proceder ante un accidente mortal en el trabajo?
Jennifer Burgos Jiménez
- 20 Conozca la trazabilidad que debe tener su SG-SST
Diego Hernando Arenas

INTERNACIONAL

- 26 Permiso de ingreso y permanencia a Colombia
Diego Orlando Parra Prieto

COMERCIAL

- 16 Mecanismo de negociación de emergencia societaria propendiendo recuperación empresarial
Paula Alejandra Tiusaba Robayo
- 17 ¿Pueden las criptomonedas ser un aporte en una sociedad comercial?
Andrés Felipe Espitia Giraldo

RECOMENDADOS

- 21 Estudio de las entidades nacionales e internacionales en materia de propiedad intelectual e industrial
Carla León Perdomo
- 23 Las sociedades de hecho y cuentas en participación
Andrea Numpaque
- 24 Incertidumbre frente a la reunión y funcionamiento virtual del Congreso de la República
Manuela Mahecha Vanegas
- 25 ¿A qué hacen referencia y cuándo se causan los días compensatorios?
María Camila Pulgarín Ramírez

PROPIEDAD HORIZONTAL

- 27 Impugnación de actas de asamblea
Luis E. Naranjo Corredor



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

Editor: Álvaro Hernández

Edición jurídica: Sandy Álvarez Palencia

Diagramación: Fabio Rey

Diseño: Jonathan Silva, Edizon Rubiano

Redacción: Diego Arenas, Diego Parra Prieto, Karol Manjarrés, Andrea Numpaque, Manuela Mahecha, Maira Arévalo, Jennifer Burgos Jiménez, Carla León Perdomo, Paula Alejandra Tiusaba Robayo, Alejandra Rodríguez, Nicolás Lara, Sandy Álvarez, Alberto Mario Jaramillo, Luis E. Naranjo Corredor, Leidy Sierra, Karla Gómez Díaz, Karen Bobadilla, María Camila Pulgarín Ramírez, 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

Protección a los trabajadores frente a la liquidación de una sociedad comercial

Dra. Sandy Álvarez Palencia*

En Colombia, a nivel comercial, existen diferentes tipos societarios delimitados en el Código de Comercio. Dicha normativa nos establece la conformación de estos tipos societarios y las formalidades que se deben llevar a cabo para tal fin, las cuales deben ser inscritas en el registro mercantil de la Cámara de Comercio para que estas sean oponibles a terceros.

- 1) Por vencimiento del término previsto para su duración en el contrato, si no fuere prorrogado válidamente antes de su expiración.
- 2) Por la imposibilidad de desarrollar la empresa social, por la terminación de la misma o por la extinción de la cosa o cosas cuya explotación constituye su objeto.
- 3) Por reducción del número de asociados a menos del requerido en la ley para su formación o funcionamiento, o por aumento que exceda del límite máximo fijado en la misma ley.
- 4) Por la declaración de quiebra de la sociedad.
- 5) Por las causales que se expresen y se estipulen en el contrato.
- 6) Por decisión de los asociados, adoptada conforme a las leyes y al contrato social.
- 7) Por decisión de una autoridad competente en los casos expresamente previstos en las leyes.
- 8) Por las demás causales establecidas en las leyes, en relación con todas o algunas de las formas de sociedad que regula el Código.

Al respecto de estas causales, al haber disolución y/o liquidación de la sociedad, se ven inmersas circunstancias importantes en cuanto a los trabajadores dependientes de estas, teniendo de presente que el Código de Comercio establece únicamente la protección de la inversión de los accionistas, en el impulso a la creación

de empresas en Colombia. Sin embargo, tal desprotección no es del todo absoluta, ya que el hecho de que una compañía entre en causal de liquidación y posterior proceso de insolvencia conlleva a que también se de aplicabilidad a la prevalencia del derecho de los trabajadores al reclamo de las acreencias laborales a que tiene derecho hasta el momento de la liquidación.

En este orden de ideas, el legislador prevé una protección en cuanto al pago de las acreencias laborales en cabeza de los trabajadores al momento de la liquidación de la compañía. A través de la Ley 1116 de 2006, "Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial", se determinó la prevalencia del pago de las acreencias laborales en cabeza de los trabajadores sobre cualquier otra obligación derivada de las relaciones comerciales de la compañía.

A nivel laboral, la terminación del contrato de trabajo por causa de la liquidación de la empresa es totalmente legal y, al respecto, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo expone como causal de terminación de contrato esta situación. También establece que debe mediar permiso del Ministerio de Trabajo, sin embargo, no menciona los efectos derivados de dicha liquidación. Ahora bien, el anterior artículo establece que efectivamente el contrato de trabajo tendrá lugar a terminación cuando se liquide la compañía, este no especifica que sea una justa causa, teniendo en cuenta que la decisión de liquidación o cierre de la empresa es una decisión o circunstancia unilateral por parte del empleador.

Si bien es cierto que existe este vacío normativo en el Código Sustantivo del Trabajo, a nivel jurisprudencial se ha



reiterado que la supresión y liquidación de una entidad constituye un motivo legal de extinción del vínculo laboral, sin embargo, no representa una justa causa de despido, de las definidas de manera taxativa en el artículo 62 del CST.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe tramitar el permiso de terminación de contratos ante el Ministerio de Trabajo y una vez el empleador o empresa obtenga dicha autorización para el cierre definitivo, total o parcial de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. De no surtir tal trámite, se entiende que habrá prevalencia para el pago de tales acreencias laborales dentro del proceso de insolvencia llevado a cabo a nivel judicial.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Negativa del colaborador a adoptar las recomendaciones ordenadas por su médico tratante

*Dra. Karen Bobadilla Sánchez **



Los tratamientos médicos, recomendaciones y/o restricciones son aquellas medidas que tienen por objeto la pronta recuperación y el restablecimiento en la salud de nuestros colaboradores.

Se entiende, de primera mano, que es responsabilidad y obligación del empleador ceder los espacios que sean necesarios para que el colaborador tenga la oportunidad de atender a cada una de las observaciones realizadas por el médico tratante.

De igual manera, se sobre entiende que el empleador deberá atender, junto con el trabajador, a todas aquellas anotaciones médicas que propendan por proteger la salud e integridad de los mismos.

No obstante, esta obligación no podrá solamente trasladarse al empleador, pues la recuperación depende de la responsabilidad con la que el trabajador asuma la realización de los

tratamientos que den a lugar, en los tiempos y espacios ordenados.

La pregunta surge cuando son los mismos trabajadores quienes no quieren atender a los tratamientos médicos ordenados, pues, si bien es cierto que el empleador no puede obligar a los mismos a realizar dichos procedimientos, se entendería que la negativa por parte del colaborador a realizarse los tratamientos médicos, recomendaciones y/o restricciones ordenadas, es un claro incumplimiento a las obligaciones que como tal le asisten; de tal manera que el empleador se encontraría en total facultad de iniciar el procedimiento disciplinario que trata el artículo 115 del CST.

“ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.”

Lo anterior con el fin de que ante una eventual contingencia exista un soporte que conste que la no voluntad de la realización de estos tratamientos emana única y exclusivamente del colaborador, eximiendo de toda responsabilidad al empleador.

Aunado a lo anterior, si nos dirigimos a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, encontraremos que esto no se ve enmarcado únicamente como una falta por parte del colaborador, sino que, caso contrario, constituye una falta grave, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, en su inciso décimo segundo dispone:

“12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.”

Ahora bien, si no se cuenta con la certeza de que, en efecto, este colaborador no está realizando las terapias médicas ordenadas, el mecanismo idóneo para certificar ello es el proceso disciplinario. Recordemos que es mediante el mismo que el colaborador se pronuncia o justifica los hechos o las faltas que se le imputan; a decir, será el mecanismo mediante el cual el trabajador probará o no que se está realizando las terapias ordenadas.

Si se logra vislumbrar que el colaborador está atendiendo a las directrices médicas, el proceso disciplinario se archivará, caso contrario, se deberá entrar a determinar si la falta da o no lugar a una sanción.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

Pago proporcional de la licencia de maternidad cuando la mujer es dependiente o independiente

*Dra. Alejandra Rodríguez Espinosa.**



La licencia de maternidad se encuentra regulada por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021; de dicha normatividad podemos destacar lo siguiente:

- Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de maternidad por 18 semanas, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- En el caso que el salario sea variable se debe promediar el último año o el tiempo que lleve la trabajadora en el cargo, en el caso de ser inferior al año.
- Dichos beneficios se deben hacer extensivos a la madre adoptante, padre que quede a cargo del menor por abandono o muerte de la madre.
- La licencia de maternidad para

madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas.

• Cuando se trate de parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más a las 18 semanas.

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, esto de acuerdo con el inicio de la vinculación laboral; en el concepto 201611601562381 del Ministerio de Salud se concluyó que para la afiliada dependiente y para la independiente que hubieren cotizado por un periodo inferior al total de la gestación, el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad será proporcional al número de días cotizados.

No obstante, fue necesario recurrir a una aclaración al respecto, en la cual el Ministerio de Salud establece que en

el caso de las trabajadoras dependientes 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, encontrándose en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el reconocimiento y pago de la licencia a la trabajadora independiente que cotiza sobre el ingreso base de cotización igual al salario mínimo, dependerá de los periodos dejados de cotizar.

En este evento, 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. Para finalizar, debemos aclarar que bajo ninguna circunstancia se puede negar el pago, esto es un derecho de la trabajadora y ha sido reiterado por la Corte Constitucional.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



El periodo de prueba aplica para los trabajadores de jornada incompleta

Dr. Alberto Mario Jaramillo Polo*



El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 76, establece el periodo de prueba como la parte inicial del contrato con el objeto de que el empleador pueda apreciar las aptitudes del trabajador para el cargo que fue contratado.

Así mismo, en el artículo 78 del CST se establece que el periodo de prueba para los contratos de trabajo a término fijo no puede ser superior a la quinta parte del término pactado, sin que pueda exceder de 2 meses. Igualmente, este último término aplica para los contratos de trabajo a término indefinido. Para el caso de los contratos de obra o labor contratada, al no estar de manera taxativa en la norma, se aplicará por analogía; este igualmente no podrá exceder de 2 meses.

En el caso de que el empleador realice la terminación del contrato de trabajo en periodo de prueba, no necesita de un preaviso para su terminación, sin

embargo, de acuerdo a los últimos pronunciamientos de las Altas Cortes, el empleador que realice la terminación del contrato de trabajo en periodo de prueba deberá establecer las razones y fundamentos en que se basa para realizar esta terminación, so pena que se entienda que el vínculo laboral sea declarado sin justa causa y el trabajador sea acreedor del pago de la indemnización, de conformidad al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, aclarando que esto deberá ser declarado por un juez de la República, mediante un proceso ordinario laboral.

Por otro lado, el trabajador también tendrá derecho al pago de todas sus prestaciones sociales durante el tiempo que estuvo vinculado con el empleador, incluyendo cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones.

Ahora bien, para el caso de los trabajadores de jornada incompleta,

es decir, en el cual estén vinculados mediante un contrato de trabajo a medio tiempo, no existe una norma específica para aquellos trabajadores con esta modalidad, por lo tanto, al estar vinculados mediante un contrato de trabajo, se les aplicará lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y con ello el periodo de prueba, en el cual el término dependerá si el contrato es a término fijo o a término indefinido.

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

¿TIENE DEPRESIÓN ?

PUEDE INSCRIBIRSE EN UN ESTUDIO CLÍNICO PARA ADULTOS SI REÚNE LOS REQUISITOS. RECIBIRÁ LA ATENCIÓN MÉDICA Y EL MEDICAMENTO EN FASE DE INVESTIGACIÓN SIN COSTO



1

Tiene entre 18 y 74 años

2

Le diagnosticaron depresión

3

Está tomando un medicamento antidepresivo, pero continúa teniendo síntomas de depresión

4

No tiene otras enfermedades graves o descompensadas

Si está interesado puede escanear el código QR y revisar otros criterios de participación.



También nos puede contactar

 +573225580033

 3225580033

 psynapsisaludmental



Av. Juan B. Gutiérrez N° 18-60. P8 Cs 805-806. Pereira – Risaralda

Solicitud del trámite pensional por parte del empleador

*Dra. Maira Alejandra Arévalo Cárdenas**

El 6 de enero de 2022, el Gobierno nacional implementó la Ley de desconexión laboral, que, como su nombre lo indica, tiene por objeto generar la aplicación del derecho a la desconexión laboral frente a los trabajadores, en toda aquella relación laboral dentro de las diferentes modalidades de contratación.

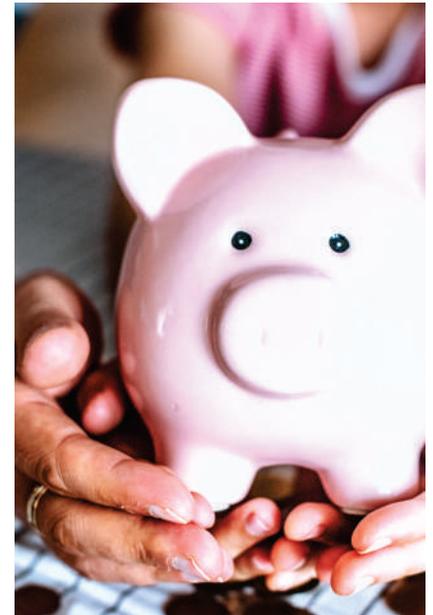
Sin embargo, es necesario indicar que la aplicación de esta ley debe realizarse en el contexto propio de la actividad económica, pues, si bien su aplicación es de carácter obligatorio, la forma y el método variará de

acuerdo a los procesos internos como licencias, permisos, horarios y manejo de quejas.

Es por esto que la aplicación de la política de desconexión laboral no será efectiva si se tienen vacíos en los aspectos del trato social en el ambiente laboral y el desarrollo de la actividad económica.

Otro factor importante a analizar es la modalidad de trabajo que se adelanta, pues la política debe tener un alcance importante en la ejecución del trabajo. No será lo mismo aplicar la política de desconexión en trabajadores que prestan sus servicios de forma presencial a trabajadores que están en trabajo en casa o teletrabajo, pues estas últimas modalidades necesitan de manera fundamental de políticas como acuerdo de medios tecnológicos, tratamiento de datos y acuerdos de confidencialidad, sin que esto quiera decir que la primera modalidad no las necesite.

De esta manera, se puede afirmar que la aplicación de la desconexión laboral no es una práctica independiente, necesita de un manejo correcto del ambiente laboral y depende de prácticas correctas como de un reglamento interno de trabajo actualizado, aplicación de políticas de trata-



miento de datos, acuerdo de medios tecnológicos o acuerdos de confidencialidad; además de tener activo el comité de convivencia.

Este último es fundamental, ya que será el encargado de atender todos los requerimientos de los trabajadores, si se llegase a presentar una anomalía que lleve al incumplimiento de la desconexión.

Por lo tanto, es fundamental analizar el contexto social y económico de su compañía para, de esta manera, definir el proceso de implementación de la desconexión laboral y la efectividad de la misma, analizando la aplicabilidad de las demás políticas, el cumplimiento del reglamento interno de trabajo y el funcionamiento del comité de convivencia laboral.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



Licencia de maternidad en madre adoptante

Dr. Nicolás Lara López *

La EPS reconoce la licencia de maternidad en la medida en que el beneficiario cumpla los requisitos que dispone la ley, y una vez reconocida, procede a pagarla a quien corresponda: al trabajador directamente en caso de independientes o al empleador en caso de asalariados, como a continuación se explica.

En el caso de las trabajadoras dependientes, es decir, que están vinculadas por medio de un contrato de trabajo, el pago de la licencia de maternidad debe hacerlo el empleador y luego repetir o cobrar la licencia a la respectiva EPS. Esto implica que es el empleador quien debe tramitar y cobrar las licencias de maternidad a la EPS.

Al respecto, el artículo 121 del Decreto 19 de 2012 señala:

“El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador, ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.”

El inciso 5 del artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 de 2016 señala que:

«El empleador o trabajador independiente deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS.»

Es claro que le corresponderá al empleador pagar a la trabajadora la licencia de maternidad, sin que esta tenga otra obligación distinta que reportar la novedad al empleador.



Ahora bien, es importante tener en cuenta que la trabajadora se encuentra en un fuero de protección especial, como lo es el fuero de maternidad.

El fuero de maternidad hace referencia a la protección especial que la ley laboral ofrece a la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia y, por tanto, no se puede despedir sin previa autorización del Ministerio del Trabajo. Esta protección especial está contemplada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, sobresale el interrogante, si a la madre adoptante le aplica la licencia de maternidad y por ende el fuero de especial protección; al respecto resulta indispensable manifestar que, efectivamente, la madre adoptante tiene derecho a la licencia de maternidad, sin embargo, tiene unos aspectos relevantes a tener en cuenta; inicialmente, esta licencia se contará a partir de la entrega formal del menor que se está adoptando, por lo cual, este derecho no se podrá supeditar a la espera de la terminación del largo proceso de adopción ya que solo bastará con la entrega del menor para que se

empiecen a generar lazos afectivos.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar estableció que condicionar la licencia de maternidad a la duración del proceso de adopción llevaría a una desnaturalización, al equiparar la adopción con el momento del parto. Así mismo, la sentencia T-172 del 2011 tuteló el derecho de una madre adoptante a obtener su licencia de maternidad, el cual fue con anterioridad negado por la EPS. El tribunal estableció que entonces la fecha de parto se asimilaría a la entrega oficial del menor adoptado y de esta manera, los niños deberán ser afiliados a la respectiva EPS.

Además de estas consideraciones, el empleador tendrá que tener presente que para otorgar la licencia a la trabajadora, esta debe informar al empleador que se encuentra tramitando el proceso de adopción, por lo menos con dos semanas de anticipación a la entrega del menor.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional

Garantías mínimas de los trabajadores de servicios domésticos

Dra. Leidy Johana Sierra Junco *

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.

Diferentes documentos y estadísticas de la organización antes mencionada dan cuenta que los trabajadores domésticos están sometidos a algunas de las peores condiciones de trabajo del sector del cuidado; dada la naturaleza de su trabajo en hogares privados, son especialmente vulnerables a la explotación y al abuso, esto, en virtud a la informalidad a la que están expuestos, adicional a la mala remuneración.

Para el caso específico de Colombia, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-028 de 2019, en relación con la garantía de los derechos de los trabajadores domésticos, indicó:

“(i) La existencia de un mandato constitucional de equiparación, en punto al goce y ejercicio de los principios mínimos del trabajo entre los trabajadores y trabajadoras domésticos y los demás trabajadores y que tienen distintas dimensiones tanto salariales y prestacionales, de la seguridad social, las condiciones físicas del empleo compatibles con la dignidad de la persona (...) el reconocimiento que la relación laboral de los trabajadores y quienes desempeñan servicios domésticos está signada por una particular forma de subordinación jurídica hacia el empleador, dada su labor y las condiciones en que se desarrolla, máxime que, como se ha constatado, es realizado por mujeres de escasos recursos e instrucción; en

consecuencia (iii) la necesidad de otorgar a las relaciones laborales un marco reforzado de protección de los derechos de las trabajadoras, lo cual incluso permite fijar discriminaciones a su favor, compatibles con la condición de vulnerabilidad en que suelen encontrarse las trabajadoras y trabajadores domésticos (...)”

Con lo señalado por la Honorable Corte Constitucional, las obligaciones del empleador se llevan a cabo dentro del margen de la protección a las garantías laborales y los derechos de los trabajadores domésticos; debemos tener presente las garantías y derechos mínimos con los que deben contar los trabajadores del sector doméstico:

1. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, teniendo en cuenta la vinculación a los sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar.
2. Prestaciones sociales como auxilio de cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, dotaciones y elementos de protección personal.
3. Reconocimiento del pago de prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre.
4. Una remuneración no menor al salario mínimo legal vigente que puede ser proporcional al tiempo laborado, es decir, para el año 2022, un millón de pesos, además de las horas extras cuando se causen.
5. Jornada de trabajo no superior a 8 horas diarias. Si es un trabajo interno, ésta no debe superar las 10 horas diarias, teniendo en cuenta que ya



está en vigencia la ley de reducción de jornada laboral.

6. Tener de forma semanal derecho al correspondiente día de descanso, sin importar su modalidad de contratación laboral.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



SOLUCIONES INTEGRALES
ANTIOQUIA S.A.S.

SOLUCIONES INTEGRALES

PARA TU EMPRESA Y HOGAR

Queremos facilitar y ser un apoyo para su compañía en el área de recursos humanos dándole un mejor rendimiento por menos dinero.

NUESTROS SERVICIOS

-  Afiliaciones
-  Nómina electrónica
-  Seguridad y salud en el trabajo



CONTÁCTENOS

 +57 (323) 318 24 01



¿Si la empresa no cuenta con el permiso de trabajo de un migrante venezolano, puede este ser excluido del pago de acreencias laborales?

Dra. Karol Manjarres*

La legislación colombiana se ha encargado de ser un Estado garantista con los trabajadores, a lo cual, en el transcurso del tiempo, la firma de tratados y convenios internacionales impone el deber al Estado de la protección y promoción del respeto de los derechos humanos de todas las personas que habitan en el país, sin importar que cuenten con nacionalidad colombiana o no.

Frente a lo anterior, Colombia, desde el año 2017, ha adoptado leyes que disponen a el Gobierno nacional la protección de la población migrante venezolana y las relaciones laborales de los mismos; las Altas Cortes manifiestan que cualquier persona, nacional o extranjera, que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y consecuentemente los derechos inherentes a dicha condición. Por lo anterior, el Decreto 117 del 2020 faculta al empleador como persona jurídica o natural para solicitar el permiso de trabajo excepcional y transitorio para población migrante venezolana, con el fin de facilitar la regularidad migratoria en el acceso a la formalización en la contratación laboral. Para acceder a este permiso se debe contar con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano venezolano.
2. No contra con antecedentes judiciales en Colombia o en el exterior.
3. Tener una oferta de trabajo formal en Colombia.
4. Estar en condición migratoria irregular.

5. No tener alguna causal de rechazo por parte Migración Colombia.

Para la formalización de este permiso, el empleador podrá hacer la solicitud por medio del aplicativo dispuesto en la página del Ministerio de Trabajo, aportando la documentación del contrato, cédula de ciudadanía, Registro Unico Tributario vigente de la empresa y la acreditación de representación legal, dicho trámite deberá realizarse ante el Registro Único de Empresas del Ministerio de Trabajo. Este permiso será expedido por la Unidad Administrativa de Migración por el mismo periodo de duración del contrato laboral; en ningún caso estos contratos podrán ser inferiores a 2 meses ni superiores a 2 años, siendo renovado por un periodo de 4 años continuos o discontinuos.

Con la interpretación de la norma, las empresas no tendrán como excusa la falta de documentación por parte del aspirante trabajador para no realizar el pago correspondiente a sus obligaciones contractuales y el reconocimiento de los derechos del trabajador, como es el pago de salarios, primas, cesantías, aportes a salud, ARL y pago de liquidación al finalizar su relación laboral.

La Corte reitera, por medio de la acción de tutela T-449 del 2021, que no será necesario la firma de un contrato laboral con la población migrante para que se configure la relación laboral, siempre y cuando se logre comprobar por el interesado la actividad personal, la continua subordinación o dependencia del trabajador respecto a la actividad encomendada (la cual requiere el cumplimiento de órdenes en cualquier



momento, modo, tiempo o cantidad de trabajo), y un salario como retribución del servicio.

Para obtener más información del Decreto 117 del 2020 y el instructivo de Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización podrá acceder a el siguiente link instructivo:

<http://app2.mintrabajo.gov.co/PEPFF/ogin.aspx>.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Protección especial del derecho al trabajo respecto de prácticas discriminatorias

Dr. Karla Natalia Gómez Díaz *



El Ministerio de Trabajo, a través de la circular 0062 del 7 de octubre de 2021, recomienda que no se lleven a cabo prácticas que tengan denominación de acto discriminatorio en los procesos de selección laboral, enfocado hacia el manejo que se lleva a cabo con los exámenes médicos de preingreso o ingreso.

Esta es una práctica muy común en las empresas colombianas que al inicio de la relación laboral se realicen chequeos médicos, ya que por este medio los empleadores conocen las condiciones de salud de los aspirantes al cargo y/o vacante que se encuentre en la compañía, y así pueden implementar todas aquellas medidas que tengan por objeto propiciar un ambiente laboral sano.

En la circular emitida por el Ministerio se establece que en ningún caso se puede rechazar a un aspirante con ocasión a los resultados de los exámenes médicos realizados, toda vez que el fin del principio de igualdad y el fin del Estado se enmarca en la especial protección del derecho al

trabajo, disponiendo recomendaciones para que se respete el debido proceso en los métodos de selección laboral, los cuáles serán descritos a continuación:

En primera medida se debe proteger la intimidad de los trabajadores y/o aspirantes, a fin de que el seguimiento de las condiciones de salud no se convierta en un acto discriminatorio y como tal en los procesos de selección laboral, no se deben realizar preguntas que estén orientadas a obtener información diferente a lo relacionado con el cargo, así como solicitar documentos diferentes a los que se sirvan soportar los requisitos que el cargo requiere; por ejemplo: Que se solicite el carné de vacunas ya sea de fiebre amarilla, o covid-19.

Lo ideal es que se realice un chequeo del aspirante sin desconocer la dignidad y autonomía de las personas, por lo cual se emite como segunda recomendación, que en virtud de la protección de datos personales, toda aquella información que tenga relación con la evaluación

del estado de salud de los trabajadores sea tramitada bajo un dato sensible, lo cual quiere decir que no está permitido que estos datos se entreguen a terceros sin consentimiento del trabajador.

Finalmente, la circular indica que en los procesos de selección laboral debe primar el principio básico de no discriminación, así como la obligación por parte de los empleadores a acatar las pautas legales y el análisis jurisprudencial que regulan y protegen el derecho al trabajo digno; partiendo de la aplicación de principios como la buena fe, proporcionalidad en las decisiones tomadas y razonabilidad al seleccionar a los trabajadores en correspondencia con las funciones específicas del cargo y no por aquellas condiciones de salud que indiquen los exámenes médicos.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*





CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE MOSQUERA



NUESTROS SERVICIOS

Centro de Formación

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



Suministro de Personal

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

TEL: 827 86 66

**HONOR,
ABNEGACIÓN
Y DISCIPLINA.**

En Globaltek Outsourcing
tercerizamos el **Proceso de Talento humano de una empresa** en la búsqueda de profesionales del área de TI

Por eso te ofrecemos nuestros servicios de **Globaltek Staffing** y **Globaltek Head Hunter**

Globaltek Staffing

Realizamos un riguroso proceso de selección en el cual al finalizar los profesionales seleccionados son contratados por Globaltek Development para ejercer sus funciones en instalaciones del cliente o en las nuestras.

Globaltek Head Hunter

Nos hacemos responsables del proceso de selección de candidatos altamente calificados para el perfil requerido por el cliente y posteriormente el cliente decidirá el candidato más idóneo.

Contáctanos y recibe asesoría personalizada



317 372 5716



Mecanismo de negociación de emergencia societaria propendiendo recuperación empresarial

*Dra. Paula Alejandra Tiusaba Robayo**

Debido a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno nacional, se crearon una serie de alternativas para darle un respiro a las compañías que quedaron gravemente afectadas por los aislamientos obligatorios y su reincorporación a su actividad comercial. De esta manera por medio del Decreto 560, expedido el 15 de abril de 2020, se adoptaron medidas transitorias especiales en materia de procesos de insolvencia, en el marco del Estado de emergencia.

Conforme a lo anterior, la norma en comento tiene una serie de posibilidades con la finalidad de que el empresario debidamente constituido se acoja a dicho mecanismo y por ende, pueda recuperar su compañía debido al fragmento que se presentó por la declaratoria de emergencia. De acuerdo a esto, esta alternativa tiene como objeto: “Los deudores afectados por las causas que motivaron la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica de que trata el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, destinatarios del régimen de insolvencia empresarial contenido en la Ley 1116 de 2006, podrán celebrar acuerdos de reorganización a través del trámite de negociación de emergencia...”

Quien quiera ser participe deberá presentar la solicitud de manera formal ante la Superintendencia de Sociedades, entidad que se encargará de llevar a cabo este procedimiento y de esta manera lograr salvaguardar la compañía.

No obstante, la prevé un término de duración máxima de dicho acuerdo; para tal efecto, dispone que podrá ser por un lapso de tiempo de no más de tres meses. Así las cosas, si el juez que se encuentra en curso de revisión de dicho proceso obtiene la información de que el deudor fue admitido bajo esta condición durante el término de negociación, será deber de los acreedores presentar sus inconformi-

dades al deudor en lo que refiere a la relación, graduación y calificación de créditos, aportando los documentos que soporten la obligación que se encuentra en mora, esta notificación puede llegar a los acreedores bien sea porque iniciaron procesos ejecutivos en contra del deudor o porque el acreedor tiene conocimiento de la condición de emergencia que favorece al mismo.



Ahora bien, el procedimiento se celebrará y presentará ante un juez de concurso para su correspondiente confirmación, antes del vencimiento del término de negociación y, por ende, deberá cumplir con los requisitos exigidos en la Ley 1116 del año 2006. Una vez presentado esto, el juez deberá citar a audiencia en la cual, en primera medida, se resolverán las inconformidades frente a la calificación y graduación de créditos, conforme a la determinación de los votos; esto tendrá un asidero siempre que fundamente dichas inconformidades con argumentos y pruebas documentales presentadas por el deudor durante la negociación. En caso de que no se presente a la audiencia o no presente sustentada su inconformidad, de acuerdo a los requisitos previamente establecidos,

se entenderá que desistió de la solicitud.

Una vez surtido este, el trámite procesal siguiente es oír a los acreedores que hubieran ejercido su voto en contra, y surtida dicha etapa, se cierra la misma, se ejerce control de legalidad y se indica la confirmación o no del acuerdo presentado por el deudor.

Una vez confirmado, este tiene efectos de un acuerdo de organización tal como lo dispone la Ley 1116 de 2006. En caso que no sea aprobado, se da la terminación de dicha negociación y esta decisión debe ser debidamente notificada a las partes involucradas, por lo que se dará por finalizado y el deudor no podrá internar ninguno de estos trámites o procedimientos dentro del año siguiente a la terminación de los mismos.

La única alternativa que corresponde es iniciar el proceso de insolvencia, según le resulte aplicable a su caso particular.

Como conclusión, si es del caso proceder con la recuperación de la afectación económica que tuvo una empresa, esta podría ser una posibilidad, toda vez que, de cierta manera, se suspende la obligatoriedad de cancelar, siempre que se presente un plan de pagos, de acuerdo a lo que se dispone por medio del orden de prelación de pagos; es decir, de acuerdo a las categorías que ofrece la norma (orden de pago), para realizar los pagos a sus acreedores actuales con quien se tiene una obligación pendiente por parte del acreedor. Conforme a lo anterior, la negociación de emergencia de un acuerdo de reorganización no podrá adelantarse simultáneamente con el procedimiento de recuperación empresarial.

** Abogada Especialista en Derecho Comercial*

¿Pueden las criptomonedas ser un aporte en una sociedad comercial?

Dr. Andrés Felipe Espitia *

Dentro del Estado colombiano existen pilares fundamentales, algunos de ellos son la propiedad privada, que la encontramos desde el preámbulo de nuestra Constitución Política, y el derecho de libre asociación, encontrado en el artículo 38 de este mismo texto, el cual versa de la siguiente manera:

“ARTICULO 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.” (Constitución Política de Colombia. 1991. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991)

Ajustados a este precepto y a la evolución de la sociedad, se han adoptado diferentes tipos de modelos societarios, en donde estos cuentan con un reconocimiento de personería, lo que les convierte en sujetos de derechos y obligación. Dentro de estos, destaca el derecho de tener un patrimonio, que ha de entenderse como todo ese conjunto de bienes propios de un establecimiento de



comercio, así como toda representación iconográfica, capital social y demás que le ayuden a la consecución de sus fines.

De acuerdo a lo señalado en el Código de Comercio, uno de los factores primordiales para la constitución de la compañía y del patrimonio es el capital social, que se entiende como aquel aporte que realiza cada asociado a fin de lograr el objeto social planteado. De acuerdo a lo señalado en el artículo 126 del Código de Comercio, se podrán realizar aportes en especie, entendiéndose como aquellos aportes no monetarios, pero si cuantificables.

Teniendo en cuenta el avance tecnológico, mediante Oficio 100-237890 del 14 de diciembre de 2020, la Superintendencia Financiera de Colombia aclaró que si las criptomonedas o cripto activos no son una moneda reconocida por el Estado colombiano, si puede ser aportados al capital de una sociedad bajo los preceptos de un aporte en especie, es decir, teniendo una estimación comercial como lo dicta el Código de Comercio.

“Los aportes en especie podrán hacerse por el género y cantidad de las cosas que hayan de llevarse al fondo social, pero estimadas en un valor comercial determinado.” (DECRETO 410, 1971. Por la cual se expide el Por el cual se expide el Código de Comercio. Diario Oficial No. 33.339 del 16 de junio de 1971)

Así las cosas, se encuentra que este aporte, al ser cuantificable, deberá de ser regulado dentro de los estatutos, y que de realizarse de manera posterior, estará sujeto a lo señalado en el artículo 132 del Código de Comercio, a la deliberación de la junta de socios y a su aprobación unánime, teniendo en



cuenta el avalúo realizado, el cual ya no esta sujeto a la aprobación por parte de la Superintendencia de Sociedades. Atendiendo a los preceptos normativos expuestos, podremos realizar aportes o integrarnos a una sociedad a través de las criptomonedas.

**Asesor legal
Centro Jurídico Internacional*



EXTRUSIÓN

Diferentes anchos y calibres



IMPRESIÓN

Máximo 6 colores



SELLADO

Diferentes ajustes

ROMEFLX S.A.S.

FLEXIBLES A TU ALCANCE.

Somos una empresa **COLOMBIANA** con más de 15 años de experiencia en la **FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE EMPAQUES FLEXIBLES** para diferentes áreas industriales a nivel nacional.



Textiles



Alimentos



Construcción



Agroindustrial

 Cra 72 M Bis # 37 A - 25 Sur • Carvajal, Bogotá Colombia.

 Tel: (601)264 2141 - (601) 450 1033

Cel: 315 855 1462

 servicioalcliente@romeflexsas.com

FLEXIBLES A TU ALCANCE.

www.romeflexsas.com.co

¿Cómo se debe proceder ante un accidente mortal en el trabajo?

Dra. Jennifer Burgos Jiménez*



No estamos exentos de que un trabajador pueda sufrir un accidente mortal durante el desarrollo de sus funciones, es por esto que surge la inquietud sobre cómo debe proceder la empresa en estos casos. La respuesta a esta interrogante es regulada por la Ley 1562 de 2012, la cual determina la



obligatoriedad de efectuar la notificación del accidente de trabajo en un tiempo máximo de 2 días luego de ocurrir el hecho.

Se deberá diligenciar el formato único de reporte de accidente de trabajo, el cual debe contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente.

Posteriormente, en cuanto al proceso de investigación, la persona designada por la Subdirección de Gestión de talento humano de la compañía, dando aplicación a la estrategia de seguridad y salud en el trabajo, se encargará de realizar un reporte específico en cuanto al modo, tiempo y lugar, estando en compañía de un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el jefe inmediato de la víctima. Para realizar este reporte contarán con un término de 15 días calendario. Dentro

de este proceso investigativo se desarrollarán etapas pertinentes, como lo es revisar el área, equipos y/o elementos involucrados en el accidente, tener contacto con los testigos oculares, analizar la causalidad del hecho, entre otros.

Finalmente, es muy importante que se lleve a cabo la liquidación de acreencias laborales. Recordemos que cuando el trabajador fallece se debe dar un tratamiento especial, pues debemos realizar un aviso público, con 30 días de anticipación, indicando el nombre del fallecido y de las personas que se hubiesen acreditado como beneficiarios, tal aviso debe darse en la prensa al menos 2 veces.

¿Qué pasa si vencidos estos 30 días no aparece algún beneficiario con mejor derecho? Recordemos que la finalidad de esta publicación es determinar si aparecen familiares con mejor derecho, sin embargo, si vencido el termino posterior a la publicación, se cancela la liquidación y aparece un familiar solicitándola, el empleador se eximiría de responsabilidad y este familiar deberá iniciar las acciones correspondientes en contra de la persona que recibió, en principio, esta liquidación sin tener el derecho o con un derecho inferior.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Conozca la trazabilidad que debe tener su SG-SST

Dr. Diego Hernando Arenas *

Si bien el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser implementado bajo el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar), también conocido como ciclo de la mejora continua, conforme a lo estipulado en la ISO 45001 del 2018, este debe tener un correcto seguimiento. Por ello, con el objetivo de garantizar el bienestar de todos los trabajadores, precisaremos y estableceremos la correcta trazabilidad a tener en cuenta durante la implementación del SG-SST.

En primera instancia, durante el proceso del diseño de la política SST, siendo la columna vertebral de la implementación, y la dirección concreta del qué y cómo vamos a implementar el SST, esta tendrá que ser concreta y específica para que todos los trabajadores tengan claridad y manejo de la misma. Adicionalmente, deberán incluir los siguientes cuatro aspectos:



- I. Nombre comercial.
- II. Descripción breve de actividad económica.
- III. Compromisos del bienestar de los trabajadores frente al Sistema de Gestión.
- IV. Compromisos de la mejora continua.

En virtud de lo anterior, la política SST deberá ser actualizada y firmada con una periodicidad anual, en año calendario.

De conformidad con la política y con los indicadores del SG-SST, se definirán los objetivos del Sistema, los cuales serán delimitados por tiempo en año calendario, que sean alcanzables de acuerdo con la realidad del proceso de la implementación del SG-SST. Adicionalmente deberán ser claros, medibles y cuantificables porque, recordemos que lo que no se mide no se puede controlar, y lo que no podemos controlar no le podemos generar una oportunidad de mejora.

Del mismo modo, en la elaboración

del plan anual de trabajo del SG-SST, tendremos en cuenta los objetivos anteriormente descritos para establecer una serie de actividades que nos permita darle cumplimiento a la política SST. Dicho de otra manera, el plan anual de trabajo de manera explícita determinará que, de acuerdo a las metas de los objetivos, se desprenderán la descripción de las actividades de implementación. Estas actividades tendrán un responsable, una asignación de recursos para llevarla a cabo, un cronograma en año calendario para planear cuando se van a hacer y poder verificar si realmente se ejecutó.

Finalmente, los indicadores de estructura, de proceso, y resultado del SG-SST nos permite identificar y efectuar, acorde a los resultados, un análisis de gestión, verificando si cumplimos o no con los objetivos planteados. En conformidad se definirá un plan de acción, especificando la oportunidad de mejora que se presenta en la implementación del sistema de gestión.

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

Estudio de las entidades nacionales e internacionales en materia de propiedad intelectual e industrial

Dra. Carla León Perdomo*

Entiéndase por propiedad intelectual aquellas creaciones e invenciones que surgen de la forma de proyección y divulgación de las ideas del ser humano, con base en su experiencia y conocimiento. A través del tiempo, se generó el derecho a la protección de esas invenciones y creaciones. En Colombia, por su parte, existe un marco normativo nacional e internacional con diferentes entidades reguladores en este campo.

Para ahondar en el tema, es importante iniciar con el marco normativo internacional, el cual se encuentra establecido por medio de diferentes convenios y tratados, pero en el referente escrito se abarca lo establecido por una entidad en particular, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), siendo la encargada de prestar asesoría y servicios sobre el tema referente.

Frente al estudio de estos servicios podemos establecer que esta organización se encarga de velar y generar un sistema internacional de patentes y marcas originadas de diferentes tratados nacionales de los países miembros.

Cuenta con un centro de arbitraje y mediación para solucionar controversias que se susciten en el territorio nacional e internacional de países miembros; esta instancia internacional regula las relaciones en materia de propiedad intelectual, dejando de presente que no se trata de un órgano autónomo, sino que está vigilada por subdependencias y una auditoría externa.

Ahora bien, centrando la atención en Colombia, encontramos 3 entidades que se encargan de regular los aspectos de propiedad intelectual, siendo la primera la Constitución Política y las leyes que enmarcan la regulación en el ámbito general; es así como se tiene: Instituto Colombiano Agropecuario, la Dirección Nacional de Derechos de Autor la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), entidad encargada de regular en Colombia la propiedad industrial.

Desde la página de la SIC se pueden realizar trámites en línea como: registro de marca, pasos para solicitar una patente en Colombia como a nivel internacional o la búsqueda tecnológica de patentes y ofertas académicas para los ciudadanos que pretendan acceder a un estudio de la regulación y protección de la propiedad industrial.

En conclusión, el marco normativo en propiedad intelectual se encuentra establecido en normas y tratados de origen internacional. Si bien es cierto, existe una normatividad nacional, no es tan amplia y no abarca tantos aspectos como las internacionales; ahora bien, en cuanto a los mecanismo internacionales, tal y como se



vislumbra en el estudio de OMPI, presta aquellos servicios de consultoría, normatividad y conciliación cuando se trate de conflictos sobre propiedad industrial. Por último, la SIC en temas de propiedad industrial establece los procedimientos de atención ciudadana para el registro y búsqueda de marcas y patentes; así mismo, el estudio tecnológico sobre estos temas referentes.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional





DOBLECLICK

SOFTWARE E INGENIERÍA S.A.S.

INTERNET + TELEVISIÓN

*Por Fibra Óptica
Velocidad Simétrica
Canales en HD*

 323 323 9777

 PBX: (602) 833 9390

 zonadobleclick

WWW.DOUBLECLICK.NET.CO

 **Calle 2N #10-33 // Barrio Modelo**
Popayán, Cauca

+click

*La telefonía móvil
de tu región*

ImpoTIC

COMERCIALIZADORA S.A.S

CANAL
Zona
Aquí vives tu región



Las sociedades de hecho y cuentas en participación

*Dra. Andrea Camila Numpaque Molina**



Esta ligereza en la conformación de una sociedad se puede realizar expresa o tácitamente, es este mismo comportamiento tan “folclórico” el que la hace tan atractiva para las personas, sobre todo en países como el nuestro en que su economía está en pleno desarrollo, donde culturalmente tomamos la equivocada

decisión de formar empresa “a ver cómo nos va”, en contravía del buen comportamiento en el ámbito de los negocios, sin prever que las responsabilidades son mucho mayores, haciendo esta modalidad muy atractiva por su simplicidad.

En conclusión, esta es la más sencilla de las sociedades, conformadas entre dos o más personas, que no necesariamente debe ser por escrito.

Se caracteriza por no adoptar ningún tipo societario y por ende, no ser registrada ni por escritura pública ni ante Cámara de Comercio pero, claramente, realizando actos de comercio con el fin de obtener utilidades, con la ausencia de la diligencia de un doliente frente a la responsabilidad social que tiene toda empresa.

El contrato de cuentas en participación se encuentra regulado por el Código de Comercio a partir del artículo 507 hasta el artículo 514:

“La participación es un contrato por el cual dos o más personas que tienen la calidad de comerciantes toman interés en una o varias operaciones mercantiles determinadas, que deberá ejecutar uno de ellos en su solo nombre y bajo su crédito personal, con cargo de

rendir cuenta y dividir con sus partícipes las ganancias o pérdidas en la proporción convenida.” (p.96)

Dentro de estos ocho artículos, además, se establece que la participación no estará sujeta respecto de su formación a las solemnidades requeridas para la creación de compañías mercantiles, **no constituirá una persona jurídica las responsabilidades de las partes o las relaciones entre los partícipes, las cuales se equiparán a los mismos derechos y obligaciones que adquieren los socios entre sí en una sociedad y/o empresa, y estipula que a lo que no se pacte en el contrato de participación se le aplicarán las normas previstas para la sociedad en comandita simple (sociedad o empresa).** De ser insuficientes, se extenderá a las generales del título primero del libro segundo, es decir, las normas que regulan el contrato de sociedad.

Ahora bien, las partes del contrato de cuentas en participación no serán estrictamente con calidad de comerciantes, así lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia en su sentencia del 10 de junio de 1952 y ratificado por la Superintendencia de Sociedades en su oficio del 06 de agosto de 2009, el cual estableció que: “no resulta óbice que una persona, sea ésta natural o jurídica, no cuente con la calidad de comerciante al momento de la suscripción de un contrato en cuentas en participación, para que pueda actuar como partícipe”. (Gómez, s.f., pp. 293-294)

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

La sociedad de hecho o también llamada sociedad regular, se basa en la informalidad de su constitución y se forma en virtud a las voluntades de dos o más personas, expresando entre las partes el querer unir fuerzas para constituir una empresa basada en la confianza, y con la esperanza de obtener frutos, aportando un capital y estableciendo entre las partes unas funciones y responsabilidades para cada uno, constituyéndose los elementos de toda sociedad, el ánimo, los aportes y las utilidades.

Como se ha mencionada anteriormente, este tipo societario se caracteriza por la sencillez de su constitución, pero como veremos más adelante en este escrito, las desventajas son mayores. Este tipo societario, aunque no cumple los parámetros de inscripción propios de toda sociedad, está definida como tal en nuestro ordenamiento jurídico en el título IX del Código de Comercio colombiano: “la sociedad de hecho no es persona jurídica, esto al no estar debidamente constituida por escritura pública.

Por consiguiente, los derechos que adquieran y las obligaciones que contraiga la empresa social se entenderán adquiridos o contraídos a favor o a cargo de todos los socios de hecho”.

Incertidumbre frente a la reunión y el funcionamiento virtual del Congreso de la República

*Dra. Manuela Mahecha Vanegas **

La emergencia sanitaria por el covid-19 evidenció la necesidad de que el país esté a la vanguardia en temas de tecnologías de la información y comunicación. No obstante, y a pesar de esta necesidad, aún existen en la sociedad diferentes prejuicios y reparos, que hacen que las personas asocien tecnología con “inseguridad” y “espionaje”.

A pesar de esto, la situación generada por la pandemia nos permitió experimentar una nueva forma de desenvolvernarnos en el ámbito familiar, laboral, educativo y social; los espacios privados se convirtieron en públicos y se generó un nuevo espacio, el cual se podría llamar “espacio virtual”. Dicha emergencia no sólo generó un cambio en la vida de los ciudadanos del común, sino que llevó a las diferentes instituciones del Estado a tomar las medidas necesarias para poder responder a los mandatos constitucionales y legales, para dar cumplimiento al fin del Estado.

No se puede desconocer que la situación que vive Colombia no es planeada, es una emergencia real que se vive a nivel mundial, y que, a partir de un aprendizaje atropellado, ha llevado a reconsiderar varias acciones para reactivar los diferentes sectores en medio de la nueva normalidad, y buscar mecanismos para contener y mitigar el contagio, garantizar la salud y la vida de los ciudadanos, y garantizar que la función del Estado no se detenga.

Al respecto, es importante destacar que, en medio de la emergencia, una de las grandes discusiones que se puso sobre la mesa es si el Congreso de la República puede o no reunirse y ejecutar sus funciones de manera virtual, debido a la especial función que le concede la Carta Política, de reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer el respectivo control político.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el pasado 28 de marzo de 2020 el Gobierno nacional adoptó diferentes acciones y estrategias que garanticen la atención y la prestación de los servicios por cada una de las instituciones del Estado y los particulares con funciones públicas; entre las que se encontraba la posibilidad de que los órganos colegiados de las ramas del poder público realizaran reuniones no presenciales, con la condición de que se posibilite la deliberación y decisión por comunicación simultánea o sucesiva, lo que permitiría, por primera vez en la historia de Colombia, que el órgano legislativo se reuniera de manera virtual.

Para algunos sectores políticos, sociales, y académicos, el Congreso puede reunirse de manera virtual, en desarrollo del artículo 140 de la Constitución Política, que faculta a las Cámaras a trasladar su sede a otro lugar o la posibilidad de reunirse en otro espacio en caso de perturbación del orden público, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 5 de 1992.

Pero las voces en contra señalan que, si se funciona de manera virtual, se viola la constitución y el reglamento

interno del Congreso. Para ellos, se limita la democracia, se cercena el derecho de la representación y la participación ciudadana, y se cuestiona la legalidad de lo actuado. Asimismo, algunos consideran que es una estrategia para no llevar a cabo el control político al Gobierno de turno; o simplemente lo consideran un acto de corrupción por parte de los congresistas y de sus funcionarios.

Por ello, surge la necesidad de analizar cómo ha sido la implementación de las sesiones virtuales del Congreso de la República en medio de la emergencia por el covid-19, identificar obstáculos, oportunidades y retos.

Esta reflexión orienta la pregunta ¿qué acciones debe desarrollar el Congreso de la República para reunirse y funcionar virtualmente, garantizando la representatividad, la deliberación, publicidad, transparencia, plena identificación, y la votación?

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



¿A qué hacen referencia y cuándo se causan los días compensatorios?

María Camila Pulgarín Ramírez *



El Código Sustantivo del Trabajo de allí deviene la obligatoriedad de los empleadores de reconocer los días compensatorios y/o pago a los trabajadores por el hecho de laborar en día domingos o festivos, teniendo en cuenta que son días de descanso legalmente obligatorios. Al respecto se establece normativamente:

ARTICULO 172. NORMA GENERAL:

Salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de esta ley, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

No obstante, existe una excepción a la norma general y es en caso de que un trabajador labore en su día de descanso remunerado obligatorio, de conformidad con el artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 181 de la mencionada norma.

“ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO: El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a

un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.”

Conforme a lo anterior y atendiendo a los preceptos normativos, por regla general, la legislación colombiana establece que si un trabajador labora menos de dos domingos al mes, esos domingos serían ocasionales, es decir, que es facultativo del trabajador escoger entre la remuneración de dicho día en dinero con el recargo del 75% o con un día compensatorio a la semana siguiente.

Entiéndase día compensatorio aquel que se le otorga al trabajador y se le cancela normalmente, pero se le da con el fin de que disfrute su descanso en horario laboral (solo un beneficio). Sin embargo, si su trabajador labora más de dos domingos al mes, se entienden como domingos habituales, es decir que usted como empleador debe remunerarlos al 75 % y darle su respectivo día compensatorio el cual se le pagara normalmente (los dos beneficios). Lo anterior de conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

Finalmente, para efectos de otorgar el día, se hace necesario tener en cuenta lo establecido en el artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual, taxativamente, se establece que el día compensatorio se debe otorgar en la semana posterior a laborar en día domingo o festivo, sin que puedan ser acumulados:

“ARTICULO 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO.

El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de *la semana siguiente*, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece

Para finalizar, se vislumbra de forma expresa las condiciones bajo las cuales el trabajador debe tomar el descanso compensatorio cuando labora en día dominical, sumado al hecho que no sería procedente que el empleador le conceda dicho descanso en una época u horario diferente a la semana siguiente.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Permiso de ingreso y permanencia a Colombia

Dr. Diego Orlando Parra Prieto.*



El control migratorio se establece como un concepto variado, ya que este depende de la autoridad que lo ejerza. El ejemplo más claro para esta situación se llega a entender respecto de las diferentes conceptualizaciones en la legislación latinoamericana que relacionan el control migratorio con una serie de funciones que el Estado asume del movimiento de las personas, sean nacionales o extranjeras.

Cada país tiene disposiciones diferentes para ello, en las cuales se establecen los alcances de estos controles de tránsito o visita y que está en cabeza del Estado la capacidad y la obligación de verificar, vigilar, supervisar o autorizar la entrada, permanencia y salida de nacionales o extranjeros de un territorio y, sobre todo, la regulación de las consecuencias que ello implica, ya sean jurídicas o administrativas.

Aclarado esto, los permisos de ingreso y permanencia están apoyados en el control migratorio que ejerce este con la facultad que le otorga el Estado, en pro de que se garantice la seguridad tanto de los viajeros como de los nacionales que transitan por el país. Para ello, el ingreso de ciudadanos nacionales y/o extranjeros debe ser verificado por medio de la documentación pertinente para que se establezca que sí hay un cumplimiento de los requisitos, según el caso en particular de cada uno.

Durante el control de inmigración se establecerá del viajero:

1. Su plena identidad
2. Validez de sus documentos de viaje.

Esto conforme a qué actividad va a desarrollar en Colombia. Se tendrá que determinar qué permiso se le otorgará (de ingreso y permanencia que corresponda), procurando que se ajuste a lo señalado por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Ahora bien, también es importante que se establezca que para algunos extranjeros se requiere la visa de visitante para permitir el ingreso al país; en estos casos, si no se aporta esto no se permitirá su ingreso.

Es importante establecer que existen diferentes permisos autorizados por Migración Colombia, los cuales son:

Permiso de Ingreso y Permanencia - (PIP)

Este permiso se otorgará a los extranjeros que no requieran visa, es decir, solo se solicitará el pasaporte para poder verificar su información. Se otorga por un término de 90 días calendario, con excepción del extranjero que necesite ingresar de manera urgente, a quien se le otorgará el permiso que tiene la denominación de visitante técnico y de esta forma, dada su urgencia, se

otorgará por 30 días calendario. Ahora bien, también es importante establecer que hay un tercer permiso, el cual tiene un término de 72 horas, las cuales serán tenidas en cuenta en 9 días hábiles, es decir, solo será de lunes a viernes y se establece para casos especiales, en los cuales un extranjero requiera de autorización para ingresar por asuntos judiciales, trámites administrativos, negocios, y, en general, cualquier acto que sea de suma urgencia siempre y cuando este sea probado.

Permiso de Ingreso de Grupo en Tránsito - (PGT)

Se otorga a los pasajeros extranjeros de Grupo en Tránsito que viajen en buques de cruceros turísticos, visiten puertos marítimos o fluviales o reembarquen en el mismo navío, a los cuales se les realizará el control migratorio al momento de arribar al puerto.

Teniendo en cuenta la información anterior, es importante establecer que la documentación que un extranjero debe presentar al momento de ingresar al territorio colombiano es de obligatorio cumplimiento, toda vez que si esta no es aportada no se permitirá el ingreso al país. Ahora bien, en caso de que el pasajero sea regresado a su país de origen, se expedirá la respectiva anotación de que no cumple con la documentación requerida por los controles migratorios.

**Asesor legal
Centro Jurídico Internacional*

Impugnación de actas de asamblea

Dr. Luis E. Naranjo Corredor *

En la actualidad, son muchas las copropiedades que se encuentran adelantando las respectivas asambleas ordinarias que señala la Ley 675 del 2001, donde se determinan aspectos específicos como lo son la presentación de estados financieros del 2021, presupuesto del 2022, entre otros. Sin embargo, son muchas las personas que desconocen qué proceso judicial iniciar frente a decisiones tomadas sin el quorum requerido o decisiones contrarias a lo establecido en dicha asamblea.

Es por ello que el Código General del Proceso señala, en su artículo 382, el trámite a adelantar, determinándolo como impugnación de actos de asambleas, juntas directivas o de socios.

Frente a este aspecto, la demanda de impugnación de actos o decisiones de asambleas, juntas directivas, juntas de socios o de cualquier otro órgano directivo de personas jurídicas de derecho privado, solo podrá proponerse, so pena de caducidad, dentro de los 2 meses siguientes a la fecha del acto respectivo y deberá dirigirse contra la entidad. Si se tratare de acuerdos o actos sujetos a registro, el término se contará desde la fecha de la inscripción.

En la demanda podrá pedirse la suspensión provisional de los efectos del acto impugnado por violación de las disposiciones invocadas por el solicitante, cuando tal violación surja del análisis del acto demandado, su confrontación con las normas, el reglamento o los estatutos respectivos invocados como violados, o del estudio de las pruebas allegadas con la solicitud. El demandante prestará caución en la cuantía que el juez señale.

No podemos dejar de lado que la propiedad horizontal está concebida como un régimen jurídico especial de

derecho de dominio, en el cual los copropietarios tienen reguladas sus obligaciones y derechos en el Reglamento de la Copropiedad y en la misma ley; en tales preceptivas también se encuentran señalados los órganos de administración y dirección que deben guiar sus actuaciones, su composición, funcionamiento y forma de tomar decisiones.

La jurisprudencia ha dispuesto que los órganos de administración y decisión de la copropiedad, por razón de los intereses sociales que regentan, se asimilan a autoridades, pues toman decisiones que afectan a los copropietarios y residentes. De tal manera, los órganos de administración están obligados a observar los procedimientos que dicta el reglamento y la ley para el trámite de las decisiones, de manera que inobservarlos puede afectar el derecho a un debido proceso.

La Ley 675 de 2001, al establecer los principios que orientan la acción de las copropiedades, entre otros, el de observar la función social y ecológica de la copropiedad; el procurar la convivencia pacífica y solidaria entre sus habitantes; defender el respeto a la dignidad humana; admitir la libre iniciativa empresarial teniendo como límite el bien común en el caso de las copropiedades mixtas, estableció en relación con el debido proceso, en su artículo 47, que las decisiones de las asambleas deben quedar plasmadas en las respectivas actas, las cuales deben estar firmadas por el presidente y el secretario de la asamblea, es de resaltar que dentro de las actas deberá indicarse: (i) Si la asamblea es ordinaria o extraordinaria, (ii) la forma de convocatoria, (iii) orden del día, (iv) nombre y calidad de los asistentes, (v) unidad privada, (vi) su respectivo coeficiente, (vii) los votos emitidos en cada caso.

Importante tener en cuenta que la

norma indica que, en aquellos casos en los cuales la asamblea decida encargar a personas para verificar la redacción del acta, estas deberán hacerlo dentro del término que establezca el reglamento o en su defecto dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la fecha de reunión. Posteriormente en un término NO superior a veinte (20) días hábiles el administrador debe poner a disposición de los propietarios copia completa del acta en la sede de la administración e informar tal situación a cada uno de los copropietarios. El administrador deberá entregar copia del acta a quien la solicite.

Todo propietario a quien se le niegue la entrega de copia del acta, podrá acudir en reclamación ante el alcalde Municipal o distrital o su delegado.

Ahora bien, respecto a la facultad de impugnar las actas el artículo 49 de la norma precitada determina *“El administrador, el revisor fiscal y los propietarios de bienes privados, podrán impugnar las decisiones de la asamblea general de propietarios, cuando no se ajusten a las prescripciones legales o al reglamento de la propiedad horizontal. La impugnación solo podrá intentarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de la comunicación o publicación de la respectiva acta (...)”*

Es por ello que aquel demandante, más allá del tiempo que tiene para la iniciación de la acción, deberá contar con las pruebas y/o fundamentos que lleguen a ilustrar al juez de la vulneración de alguna de las prerrogativas contenidas en la ley.

*Abogado
Centro Jurídico Internacional

**Exclusivo
para afiliados**

SERVICIO DE COBRO Y RECAUDO DE CARTERA MOROSA*

Mejoramos sus procesos de cartera evitando vías legales.



Retornamos el 100 %
del capital recaudado.



Nuestros afiliados
pueden garantizar un
buen flujo de caja con
este servicio.



Contamos con
profesionales expertos
en recaudo.

Contáctanos:



601 566 3190 ext.: 212
300 703 2090



RECUPERACIONEXTERNA@CENTROJURIDICOINTERNACIONAL.COM



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



Revista
ACTUALIDAD
JURIDICA EMPRESARIAL



Seminarios
Juridicos.com



COLOMBIAN
Lawyers s.a.s.

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