



Revista
ACTUALIDAD
JURÍDICA EMPRESARIAL

EDICIÓN 1576 ISSN 2382 - 3801



¿Conoce los subsidios que existen en el país?

Le contamos cuáles son y cómo aplicar

¿No ha registrado la marca de su empresa?

Le explicamos la importancia que tiene para proteger su compañía

WWW.ACTUALIDADJURIDICAEMPRESARIAL.COM

SUMARIO

LABORAL

- 3 Reporte oportuno de novedad de retiro al Sistema de Seguridad Social
Karen Bobadilla
- 4 Aportes al Sistema de Seguridad Social: la obligación del contratante de vigilar su cumplimiento
Alberto Mario Jaramillo Polo
- 6 Los detalles de la licencia de luto
Leidy Johana Sierra
- 7 La aceptación del género no binario y su importancia en el área laboral
Maira Arévalo
- 9 ¿Sabe usted si procede el reconocimiento y pago de licencias e incapacidades para los trabajadores pensionados?
María Camila Pulgarín
- 10 Congreso reglamentó la Ley Isaac de obligatorio cumplimiento para los empleadores
Nicolás Lara
- 11 Vínculo laboral con personas pensionadas
Victoria Fuentes
- 12 Lo que deben conocer las empresas de la migración laboral
Gabriela Carvajal

TRÁNSITO

- 14 ¿Sabía que si después de un tiempo no le han sancionado un comparendo de tránsito este debe ser retirado?
Karina López

COMERCIAL

- 15 Reclamación directa en el Estatuto del Consumidor
Jennifer Burgos Jiménez
- 17 ¿Por qué es importante el registro de marca para una empresa?
Alejandra Rodríguez
- 18 Conozca sobre qué trata el derecho de retracto
Karla Natalia Gómez Díaz
- 20 Régimen de insolvencia empresarial: proceso de liquidación judicial
Andrea Numpaque

SG-SST

- 22 Conozca los parámetros nuevos para efectuar el registro de los estándares mínimos del SG SST
Diego Hernando Arenas

INTERNACIONAL - CIVIL

- 23 Extinción de la hipoteca en el proceso de pertenencia
Sandy Paola Álvarez
- 24 Generalidades del derecho a la guerra
Diego Orlando Parra Prieto

RECOMENDADOS

- 26-27 El covid-19 como nuevo factor de riesgo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Luis E. Naranjo Corredor
- 29-30 Regulación de los subsidios aplicables en Colombia
Paula Alejandra Tiusaba Robayo
- 31 Generalidades del levantamiento del velo corporativo
Andrés Felipe Espitia Giraldo



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,

Maira Arévalo, Jennifer Burgos Jiménez, Paula Alejandra Tiusaba Robayo,

Alejandra Rodríguez, Nicolás Lara, Sandy Álvarez, Alberto Mario Jaramillo,

Luis E. Naranjo Corredor, Andrea Numpaque, Victoria Fuentes, Leidy Sierra,

Karla Gómez Díaz, Karen Bobadilla, Andres Felipe Espitia, Karina López,

Diego Orlando Parra Prieto.

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

Reporte oportuno de novedad de retiro al Sistema de Seguridad Social

Dra. Karen Bobadilla Sánchez *

Es necesario que todos los empleadores realicen en debida forma y de manera oportuna los aportes a seguridad social de todos sus colaboradores. También lo es que, en caso de terminación del contrato de trabajo, se reporte de manera inmediata la novedad de retiro, esto en virtud a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.3.5 del Decreto 780 de 2016:

Artículo 2.2.1.1.3.5 Responsabilidad por reporte no oportuno. El empleador que no reporte dentro del mes siguiente a aquel en el cual se produce la novedad de retiro, responderá por el pago integral de la cotización hasta la fecha en que efectúe el reporte a la EPS.

“El hecho de no realizar el reporte de novedad de retiro de manera inmediata, una vez termine la relación laboral, trae inmersas unas consecuencias para la compañía. El empleador que no reporte de manera oportuna la novedad de retiro de aquel colaborador con el que se haya dado por terminado el contrato de trabajo se encontrará en la obligación de realizar

dichos aportes hasta tanto se reporte la novedad, recordando que la UGPP tiene plena facultad de realizar los procesos de fiscalización que sean necesarios para efectos de garantizar el cumplimiento de los empleadores sobre los correctos aportes que se realicen, respecto a las personas a su cargo.”

Artículo 2.2.1.1.3.4. Seguimiento y control. La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP), efectuará periódicamente cruces de información de los trabajadores independientes de que trata la presente sección y adelantará las acciones a que haya lugar en el ámbito de sus competencias.

Lo anterior, quiere decir que **si el empleador olvidó presentar la novedad de retiro y lo realiza tres meses después de terminada la relación laboral, deberá cancelar lo correspondiente a estos tres meses junto con los intereses moratorios que se hayan causado** por concepto de este pago inoportuno.



El empleador será responsable del pago de los aportes a seguridad social de cada uno de sus colaboradores, hasta tanto él mismo reporte la novedad de retiro del colaborador con el cual se haya dado por terminada la relación laboral. Ahora bien, para efectos de presentar la respectiva novedad de retiro, el empleador deberá diligenciar el formato dispuestos por la planilla PILA, formato en el cual se dispondrá la fecha de retiro del colaborador. Este deberá realizar el respectivo aporte hasta la fecha de retiro informada y mediante la misma planilla.

Tenga presente que dicho reporte de retiro no deberá hacerlo frente a cada una de las entidades de salud, pensión y parafiscales, toda vez que será la misma planilla la que internamente realizará esta gestión de notificación y retiro.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



Aportes al Sistema de Seguridad Social: la obligación del contratante de vigilar su cumplimiento

Dr. Alberto Mario Jaramillo Polo*



En Colombia, anteriormente, la legislación establecía que cuando una persona se encontraba vinculada mediante un contrato de prestación de servicios debía realizar los pagos de aportes al Sistema de Seguridad Social de manera anticipada, calculado sobre el 40% de los honorarios. Esto con el fin de que el contratante pudiera realizar el pago de sus honorarios pactados mediante el contrato de prestación de servicios. En caso de no cancelarlos, se podría establecer un incumplimiento por parte del contratista, y el contratante quedaba facultado para proceder a la terminación por incumplimiento contractual.

Sin embargo, a partir del Decreto 1273 de 2018, se estableció que en calidad de contratista se podrán realizar los pagos de aportes al Sistema de manera vencida, es decir, los primeros días de cada mes, cancelar la cotización del mes vencido. Así mismo, se trasladó la responsabilidad a la empresa contratante en realizar el descuento y su posterior pago al

Sistema, obligación que empezaba a regir en junio del año 2019, sin embargo, esta obligación fue derogada por el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 (Ley 1955 de 2019), por lo cual sigue la obligación y el deber por parte del contratista en pagar sus aportes al Sistema de los valores que reciba por concepto de honorarios.

Por otro lado, también se establece la obligación del contratante en vigilar el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social por parte del contratista, en atención a lo normado por el Decreto Único Tributario 1625 de 2016. La vigilancia no implica condicionar el pago de honorarios del contrato al pago de la seguridad social en fechas distintas a las que las normas contemplan para ello; siendo esta la razón por la cual la norma señala claramente que la vigilancia por parte del contratante del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social se realice de acuerdo a lo normado por el Decreto 780 de 2016; el mismo que, en la actualidad, se encuentra modificado por el Decreto

1273 de 2018.

A manera de conclusión, la finalidad de esta vigilancia por parte del contratante es que las personas que tengan la calidad de contratista, vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, no evadan los aportes al Sistema de Seguridad Social, así como evitar riesgos a futuro de investigaciones administrativas por parte de la Unidad de Pensiones y Parafiscales (UGPP).

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

CRÉDITOS

SOMOS SOLUCIONES CREDITICIAS

Su aliado financiero

Somos un aliado para las personas y empresas colombianas que buscan soluciones crediticias, con un servicio de calidad para alcanzar sus metas e impulsar su crecimiento personal y progreso empresarial.

Solicítalos ya

- MICROCRÉDITO
- CRÉDITO EMPRESARIAL
- CRÉDITO PERSONA NATURAL
- CRÉDITO POR LIBRANZA

Contáctanos



+57 320 4258935

Correo: info@vengalsas.com

Los detalles de la licencia de luto

Dra. Leidy Johana Sierra Junco*



Como bien sabemos, existen licencias que son de obligatorio otorgamiento por parte del empleador, entre ellas la licencia de luto, la cual, se encuentra consagrada en el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo:

“10. Adicionado por la Ley 1280 de 2009, así: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral”.

De lo anterior, se puede afirmar que la licencia de luto, si bien es una de las licencias remuneradas obligatorias, se otorga siempre y cuando se cumplan con los presupuestos establecidos en la ley, como lo son la presentación del

respectivo soporte, que puede ser el certificado de defunción o la epicrisis del fallecido.

Ahora bien, se ha establecido que la licencia de luto no aplica para todo el núcleo familiar, solo aplica para:

- ✓ Cónyuge, compañera o compañero permanente.
- ✓ Segundo grado de consanguinidad. Tal es el caso de los hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos.
- ✓ Primer grado de afinidad. Son los suegros, hijastros, yernos y nueras.
- ✓ Segundo civil. Incluye aquí la ley únicamente a los padres adoptantes y a los hijos adoptivos.

Por esta licencia se otorgarán 5 días hábiles, cualquiera que sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral, por lo cual debe hacerse la interrogante respecto a qué pasa o cómo se otorga la licencia con los trabajadores por días o trabajadores de fines de semana; pues bien, en este caso es necesario reiterar que la

norma establece que son días hábiles, no calendario ni laborales, por lo que el trabajador solo tendrá derecho a los mismos 5 días. Esto teniendo en cuenta que, según conceptos del Ministerio, la finalidad de la licencia de luto es que el trabajador tenga el tiempo de realizar todos los respectivos trámites, más no para que sea un tiempo de luto en sí.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



La aceptación del género no binario y su importancia en el área laboral

*Dra. Maira Alejandra Arévalo Cárdenas**

La Corte Constitucional ordenó a la Registraduría Nacional reconocer el género no binario en las cédulas de ciudadanía. Dicha acción, de manera directa, hace que los diferentes espacios de convivencia y desarrollo que se han creado con una base normativa tradicional tengan que variar para asegurar a cada uno de sus partícipes el cuidado y respeto a sus derechos fundamentales. En el ámbito laboral, la determinación tomada por la Corte Constitucional tiene varias implicaciones no solo a futuro, pues el reconocimiento de este género en un documento público también llevará a que los empleadores deban tomar medidas para que se dé un correcto ambiente laboral dentro de sus instalaciones.

Es necesario indicar que el género no binario hace referencia a que la persona no puede identificarse únicamente como hombre o como mujer, sino que su género es variante y se relaciona con determinados sentires. Es por esta razón que, en el desarrollo de sus actividades, como en un ambiente laboral, debe contarse con todo un espacio que le permita a la persona desarrollarse completamente sin que de manera indirecta tenga que definir su género para ir al baño, ser nombrado o vincularse con un grupo de personas en específico por su sexo.

Además de ajustar dichos elementos, también es necesario que el empleador, junto con su comité de convivencia, busquen e implementen campañas de sensibilización para la población en general, pues no basta con que se estructuren cambios físicos si la persona será constantemente rechazada o discriminada por sus compañeros de trabajo. También deberá analizarse la influencia del reconocimiento de este género en los procesos de selección o vacante



laboral, pues dicha adición en la cedula de ciudadanía no puede ser un elemento que impida o dificulte para estas personas el acceso al área laboral.

Ahora bien, frente a la influencia de esta acción en el ámbito laboral a futuro, se observa el reconocimiento de la seguridad social, pues la Corte Constitucional no solo ordenó agregar dicha información en documento público sino también que se hiciera todo un desarrollo para el trato de las personas que se identifican bajo este género.

A pesar que se haya hecho claridad en que el género y el sexo son temas diferentes, es necesario que se haga claridad en cómo se desarrollará, por ejemplo, el otorgamiento del derecho de la pensión; pues, si uno de sus requisitos es el sexo (hombre o mujer), la persona reconocida con género no binario deberá identificarse con uno de estos dos para obtener la protección establecida para la vejez, sobrevivencia e invalidez, algo que genera, de esta forma, una violación a

los derechos fundamentales de la misma.

De esta manera, la determinación tomada por la Corte Suprema de Justicia establece un reto para el ámbito laboral, donde deberán basarse en las diferentes políticas y comités, apoyados por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para crear un ambiente sano y productivo que permita a las personas identificadas bajo dicho género llevar un desarrollo respetuoso; permitiendo, a su vez, la protección de sus derechos fundamentales en cualquier espacio de participación laboral.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*



ANDROXIL

MEDICINA NATURAL CONTRA EL DOLOR

Producto Fitoterápico,
Coadyuvante en el tratamiento sintomático
de la Artritis, Osteoartritis Reumatoidea,
Tendinitis y Lumbalgias.



ALIVIA EL DOLOR



MEJORA EL MOVIMIENTO



FORTALECE LOS HUESOS

Síguenos  

@saludalonatural
www.naturalresvex.com

PBX CELULAR
A NIVEL NACIONAL
310 315 7237

¿Sabe usted si procede el reconocimiento y pago de licencias e incapacidades para los trabajadores pensionados?

Dra. María Camila Pulgarín Ramírez*

El 12 de enero de 2022, el Ministerio de Salud emitió un concepto por medio del cual se indicó que los trabajadores que se encuentran pensionados tendrán derecho al pago y reconocimiento de las prestaciones económicas de incapacidades, licencias de maternidad y paternidad.

No obstante, es importante que los empleadores tengan en cuenta que no existe prohibición legal alguna en relación a la contratación de un trabajador que tiene calidad de pensionado, pues se entiende que esto obedece a la discrecionalidad de los empleadores. Sin embargo, bajo este presupuesto, estos trabajadores tienen los mismos derechos que un trabajador que no ostente dicha calidad.

En ese orden de ideas, de conformidad con la Ley 100 de 1993, artículo 157, se establece que hacen parte de los afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo, los pensionados. Por su parte, el Decreto 780 de 2016, determina que



pertenecen al régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del Sistema General de Pensiones los trabajadores independientes salvo que, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993, haya cesado la obligación de cotizar a pensiones por haberse reconocido la pensión de vejez. En este caso, solo se estará obligado a cotizar a salud.

Pero si este pensionado se rige bajo una relación laboral por la que cotiza al Sistema General de Seguridad Social, en calidad de dependiente, tendrá derecho al pago de las prestaciones económicas.



Es decir, sobre el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas, se debe indicar que estas tienen como objeto cubrir a los afiliados al Sistema General de Seguridad Social, frente a las contingencias que afecten su salud y capacidad económica, pues dichas prestaciones tienen la finalidad de sustituir el salario cuando el trabajador no puede realizar su actividad laboral por encontrarse incapacitado. En este sentido, **el pensionado no tiene derecho al pago de prestaciones económicas, ya que el pago de la pensión no será interrumpido en caso de presentarse una incapacidad de origen común o una licencia**, ya sea de paternidad y/o maternidad, indicó el ministro de Salud.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Congreso reglamentó la Ley Isaac de obligatorio cumplimiento para los empleadores

Dr. Nicolás Lara*

El pasado 30 de diciembre entró en vigencia la Ley 2174 de 2021, también llamada la Ley Isaac, la cual destaca principalmente que se reconocerá y se otorgará una licencia remunerada, una vez al año, a uno de los padres trabajadores o al padre que, teniendo la custodia del menor, esté a cargo de un hijo que padezca una enfermedad o condición terminal.

Para comprender que se entiende por enfermedad terminal, se hace alusión a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014, que a la letra dice:

Artículo 2°. Enfermo en fase terminal: Se define como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser

eficaces.

Por medio de esta ley se busca establecer unos parámetros para garantizar la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial, pues dicha licencia hará acogedor a trabajadores tanto del sector público, como del sector privado.

De igual forma, la ley estipula que se otorgarán 10 días de licencia remunerada, al tratarse de la custodia de menores que padezcan una enfermedad terminal. El empleado puede solicitarle al empleador ejecutar sus funciones desde casa, si así la operatividad del cargo se lo permite, y utilizando, en todo caso, las tecnologías de la información existentes.

Esta normatividad, desde su entrada en vigencia, modificó y añadió un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo; pues, la mencionada norma manifiesta la obligación que tiene el empleador para con sus trabajadores, en donde se estipula la obligación de conceder esta licencia a sus trabajadores.

Ahora bien, el trabajador tiene la carga probatoria de demostrar el estado de salud del menor, y el soporte de que este se encuentra a su custodia. Si bien los diagnósticos médicos estarán siempre sujetos al criterio del profesional tratante de la respectiva EPS, o servicio médico al cual el menor se encuentre afiliado; en llegado caso de que el diagnóstico presente controversia, el padre

interesado podrá solicitar una segunda opinión o revisión de un grupo de expertos sobre la enfermedad que presente su hijo.

Una vez corroborada la carga que tiene el trabajador, demostrando la respectiva certificación o incapacidad por el médico tratante, en donde se contraste el estado de salud del menor, la necesidad del acompañamiento y el respectivo diagnóstico clínico, el empleador debe conceder la respectiva licencia.

El pago de esta licencia estará a cargo y será asumida por la respectiva EPS a la cual el menor se encuentre afiliado. Es decir, será reconocida en primer lugar por el empleador, para posteriormente hacer el recobro a la respectiva EPS, como si se tratara del pago de una incapacidad.

Por último, es importante manifestar que la Ley Isaac abre la posibilidad de acordar teletrabajo o trabajo en casa para quien se acoja a esta norma, pues el trabajador podrá solicitarle a su empleador ejecutar su labor bajo alguna de estas modalidades, siempre y cuando el objeto del cargo y la naturaleza del mismo permita su desarrollo desde casa o de manera remota, pues la ejecución del cargo se hará mediante el uso de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones. No obstante, el otorgamiento de esta modalidad de trabajo no excluye en ningún caso el otorgamiento de la licencia remunerada para el cuidado de la niñez, es decir, el estipulado mediante la Ley Isaac.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional



Vínculo laboral con personas pensionadas

Dra. Victoria Fuentes*

En la legislación colombiana, para las empresas del sector privado, es válido que las personas que ya han cumplido con los requisitos para pensionarse y también aquellos que ya han recibido su pensión, sigan trabajando.

Esto debido a que ningún empleador privado está impedido para contratar con personas que tengan estas características, así mismo, no existen parámetros especiales para contratar con personas pensionadas; es decir, que se rigen mediante cualquiera de las formas taxativamente estipuladas en el Código Laboral de una empresa.

Así las cosas, los aportes a seguridad social relacionados a la vinculación de personas pensionadas se deben hacer de la siguiente manera:

-Aportes a salud: la norma determinó que para el 2022 el pago a salud de un pensionado corresponde al 8.5 %, mientras que el empleador cancelará

el 4 %.

-Aportes a pensión: es aquí en donde se genera la diferencia, ya que se debe identificar el tipo de pensión que recibe el trabajador: en cuanto a pensión por vejez, no es necesario seguir pagando pensión pues no es posible pensionar dos veces por vejez; ahora bien, en el caso de los trabajadores pensionados por invalidez, estos si puede seguir haciendo aportes a su pensión ya que para ellos si es posible obtener una pensión por vejez.

-Aportes a riesgos (ARL): con respecto a los riesgos laborales, debemos tener presente que estos son inherentes a las actividades laborales y dichos no desaparecen por el hecho de que el trabajador esté pensionado. Por tal motivo, es necesario continuar con el aporte a riesgo labores, ya que dado el caso en que el trabajador pensionado sufra un accidente laboral, es el Sistema de Riesgos Laborales el encargado de cubrir la eventualidad. De no ser así, será el empleador el encargado de cubrir dichos gastos.

-Pago de incapacidades: Si un pensionado vinculado laboralmente llegase a presentar una incapacidad de origen común, esta debe ser reconocida en razón a que es un cotizante activo. La misma se hace sobre la base de los ingresos que cotiza, diferentes a la mesada pensional.

-Terminación de contrato: si bien es cierto que el Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 62, nos indica que es una justa causa para la terminación del contrato «el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa», en este caso en particular no se puede poner en práctica dicha justificación para la terminación del contrato, pues la



relación laboral nace cuando el trabajador ya tenía reconocida la pensión. Por este motivo, para la terminación de la relación laboral debe existir una justa causa sustentada, o terminar la relación laboral sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional





COESCA

Colombia SAS

NIT: 900.800.288-7

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

¿QUIÉNES SOMOS?

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

¿QUÉ HACEMOS?

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

A LA MEDIDA

Desarrollamos y fabricamos productos específicos adaptados a sus procesos.

ASESORÍA TÉCNICA

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

UBICACIÓN ESTRATÉGICA

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

LOGÍSTICA Y BODEGAJE

Nos encargamos de recibir y despachar sus contenedores.

Coesca Colombia sas
Centro de empresas de MIBUATOP



+57 605 6775661

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

coesca@coesca.com.co

Cartagena de Indias, Colombia

Lo que deben conocer las empresas de la migración laboral

*Dra. Gabriela Carvajal Valbuena.**



Para tener una definición completa sobre el tema que traeremos a colación, debemos tener como referencia la Decisión 454 de la Comunidad Andina, la cual nos habla de la guía para la implementación del instrumento andino de migración laboral, donde en Colombia fue adoptado por el Decreto 46 de 2013. Esta normatividad hace referencia al establecimiento de normas mínimas que permitan libre circulación y permanencia de personas que emigren a otros países con fines laborales, con una relación de dependencia con su empleador.

Es por esto que el Ministerio de Trabajo, tomando como referencia la decisión de la Comunidad Andina, pone como presupuesto el deber y las acciones a tomar, donde este reglamentará todo lo relacionado con la documentación que califique la condición del trabajador, bajo la supervisión de que la situación laboral, así como las condiciones de trabajo, se acogen a cabalidad con el cumplimiento de las normas laborales.

Por medio de la ley en mención, se ponen como beneficiarios a todos aquellos trabajadores migrantes andinos. A su vez, hace mención a los trabajadores con desplazamiento individual y nos indica que son todas aquellas personas nacionales de un país miembro que migran a otro país (también miembro) con fines laborales. A su vez, se hace mención a los trabajadores de empresa, los cuales son considerados como aquellos trabajadores que se trasladan a otro país distinto al de su domicilio habitual, por un periodo que exceda los 180 días, por disposición de la empresa para la cual desempeña sus funciones bajo la relación de dependencia y subordinación, dando dos opciones; la primera es que la compañía esté instalada en otro país o en segundo lugar, que la empresa tenga un proyecto para establecerse a nivel comercial en nuestro país.

Por otro lado, esta normatividad citada nos hace mención al trabajador de temporada y nos indica que éste es el migrante que se traslada a otro país para desempeñar labores cíclicas o

estacionales; por ejemplo, labores de carácter agrario, aquellas relacionadas a la actividad pecuaria o tareas relacionados con actividad forestal.

Es importante tener en cuenta que el ingreso de estos trabajadores de temporada a Colombia va a requerir la existencia de un contrato de trabajo que los ampare. Además, debe determinarse con precisión la labor y el tiempo que este trabajador va a permanecer en el país ejecutando esta labor, donde se deberá garantizar el alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.

La norma nos hace mención a aquellos trabajadores fronterizos, que son aquellos que, manteniendo su domicilio habitual, se trasladan continuamente en un ámbito fronterizo con el fin de cumplir su actividad laboral. En cuanto al registro y permanencia del trabajador migrante, se establece que el trabajador debe realizar el registro ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, la cual autoriza el ingreso al país en los aeropuertos.

Por otra parte, indica que se debe manifestar la intención de acreditarse como trabajador migrante andino, donde adjunten el contrato de trabajo firmado o la carta de intención de la empresa que desee contratar los servicios e iniciar los trámites para la visa ante el Ministerio de Relaciones Exteriores. Una vez tenga el visado o el comprobante de registro, deberá remitirse ante el Ministerio de Trabajo para obtener el certificado que lo acredite como trabajador migrante andino.

**Asesora legal
Centro Jurídico Internacional*

¿Sabía que si después de un tiempo no le han sancionado un comparendo de tránsito este debe ser retirado?

Karina López*

Hay que tener la certeza de que las infracciones a las normas de tránsito se hicieron para salvar vidas, ya que un actor vial, conduciendo un vehículo o simplemente transitando por las vías peatonales, puede ser objeto de trágicas consecuencias. Así mismo, el ordenamiento jurídico nos obliga a tener en cuenta las siguientes definiciones:

Comparendo: Orden formal de notificación para que el presunto contraventor o implicado se presente ante la autoridad de tránsito por la comisión de una infracción.

Multa: Sanción pecuniaria. Para efectos del presente Código y salvo disposición en contrario, la multa debe entenderse en salarios mínimos diarios legales vigentes.

Caducidad: inoperancia del operador administrativo para decidir sobre un comparendo en su contra.

Teniendo clara estas definiciones y lo mucho que ha sido discutido en el ordenamiento jurídico que la orden de comparendo no es una sanción y que para poderse interrumpir la caducidad no basta con instaurarse la audiencia, se deberá decidir durante este término *sobre la imposición de la sanción, es por ello, que la acción por contravención de las normas de tránsito, caduca al año, contado a partir de la ocurrencia de los hechos que dieron origen a ella.*

En ese orden de ideas, cualquiera de estas infracciones, ya sean simples o complejas, tienen un tiempo para ejecutarse en el cual el responsable puede declararse culpable. Estamos hablando desde el momento en que el actor es notificado de la orden de comparendo hasta que es sancionado en audiencia pública, naciendo la multa a través de una resolución sancionatoria. Para todo esto, la autoridad administrativa tendrá un año.

Si transcurrido ese tiempo no es sancionado, existe la caducidad, y por consiguiente tendrán que quitarte ese comparendo. Este proceso no es automático, el multado deberá radicar una petición sencilla llamada solicitud de caducidad, con la cual puede obtener este derecho.

A continuación, un ejemplo de cómo funciona este proceso:

En el Sistema Integrado de Información sobre Multas y Sanciones por Infracciones de Tránsito - SIMIT- se evidencia que el comparendo No. 1100100000002530001 fue interpuesto el día 26/05/2020 y no aparece como resolución o multa, eso quiere decir que el mismo caducó desde el 26/05/2021. Además de ello, hasta la fecha ha pasado más del año de forma ininterrumpida y como se evidencia en la página del SIMIT, no aparece sancionado ni notificado. Por lo tanto, deberá declararse la caducidad de la acción del procedimiento contravencional a través de un escrito donde se manifiesten estos hechos.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



Reclamación directa en el Estatuto del Consumidor

Dra. Jennifer Burgos Jiménez*

Todo consumidor tiene derecho a realizar reclamaciones directamente al proveedor con el fin de obtener una respuesta a los requerimientos que se hayan realizado tras iniciarse una relación de consumo. Así mismo, es importante destacar que estos requerimientos deben estar ceñidos a lo consignado en el artículo 23 de la Constitución Política, y más específicamente en lo reglado en la Ley 1755 de 2015, que habla sobre derecho de petición ante particulares.

Es por esto que la Superintendencia de Industria y Comercio establece que todo proveedor deberá poner a disposición de los consumidores diferentes canales o diferentes mecanismos por medio de los cuales se puedan recibir peticiones, quejas y reclamos, con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 1.5 del artículo 3 de la Ley 1480 de 2011 (Estatuto del Consumidor):

1.5. Derecho a la reclamación: Reclamar directamente ante el



productor, proveedor o prestador y obtener reparación integral, oportuna y adecuada de todos los daños sufridos, así como tener acceso a las autoridades judiciales o administrativas para el mismo propósito, en los términos de la presente ley. Las reclamaciones podrán efectuarse personalmente o mediante representante o apoderado.

Pero, ¿qué sucede si no hay respuesta del proveedor ante los requerimientos realizados o su respuesta no es complaciente a la solicitud? Cuando nos encontramos frente a este tipo de situaciones en las que se presenta una respuesta negativa a nuestro requerimiento o sencillamente la no contestación del mismo, el consumidor podrá acudir directamente ante un juez o a la Superintendencia de Industria y Comercio para iniciar con las acciones legales correspondientes para que sea evaluado el caso en específico.

Conforme a lo anterior, no se puede olvidar que la Ley 1480 de 2011 establece una etapa de reclamación directa que, además de ser un requisito de procedibilidad para el ejercicio de la acción jurisdiccional de protección al consumidor, es una formalidad de carácter probatorio y una pieza procesal importante para establecer los derechos controvertidos. Razón por la cual, es una etapa de gran relevancia toda vez que:

1. El consumidor puede ser atendido directa o indirectamente por el proveedor.
2. El proveedor puede solucionar los conflictos de manera amigable.
3. Se logra descongestionar el sistema judicial de la Superintendencia de Industria y Comercio.

Esta reclamación puede ser presenta-



da por escrito, telefónica o verbalmente, y debe resolverse en un término de 15 días hábiles siguientes a su recepción.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



APROBACIÓN OFICIAL N°10-1987
DE 15/11/2019 DE LA SED
RES DE HABILITACIÓN N° 10983
DE 20/11/2012 DE MIN TRANSPORTE



ACADEMIA NAPOLES S.A.S

APRENDE A CONDUCIR CON LOS MEJORES



Plan estratégico de seguridad vial
Aprobado

- A1** MOTOS DE MENOS DE 150 CM3
- A2** MOTOS DE MÁS DE 150 CM3
- B1** SERVICIO PARTICULAR
Automóviles, Camperos o Camionetas.
- C1** SERVICIO PÚBLICO
Automóviles, Camperos o Camionetas.

- ✓ **CAPACITAMOS PERSONAS NERVIOSAS.**
- ✓ **CONVENIOS CAJAS DE COMPENSACIÓN, FONDOS Y EMPRESAS.**
- ✓ **CLASES DE REFUERZO.**
- ✓ **RECIBIMOS TARJETAS DE CRÉDITO Y PSE.**
- ✓ **CURSOS PARA EXTRANJEROS**
- ✓ **CAPACITAMOS EN MANEJO DEFENSIVO, SEGURIDAD VIAL Y P.E.S.V.**



academianapolessas

academianapolessas



WWW.ACADEMIANAPOLESSAS.COM

Barrio Bonanza Av Calle 72 # 70 g 08



320 219 46 14 - 311 503 52 34

¿Por qué es importante el registro de marca para una empresa?

*Dra. Alejandra Rodríguez Espinosa**

Las empresas cada día deben ser más visibles en el mercado y para ello deben tener en cuenta el valor de los intangibles de la sociedad, por ejemplo, las nuevas invenciones o aquellos procesos que salgan de lo convencional. Dentro de esto, se encuentra la necesidad de contar con una marca que brinde conocimiento, para que los consumidores los puedan reconocer y especialmente valorar como compañía; la marca debe ser entendida como el resultado de la creación, desarrollo e innovación que tienen las empresas y que resultan en la competitividad en el mercado, es decir, esos valores adicionales o distintivos que se tienen al momento de ofrecer un producto o servicio.

Recordemos que la marca puede ser cualquier signo que busque distinguir productos y servicios en el mercado, enfocándose en sus características particulares. Debe tener una representación gráfica, fonética, sonora y así mismo avocar el producto o servicio que se ofrece como compañía; es decir que si la empresa encuentra pertinente solo registrar un conjunto de palabras está bien y así podrá analizarlo la Superintendencia de Industria y Comercio, sin embargo, cuando se desean combinar palabras e imágenes se da una marca mixta, que puede ser de mayor recordación entre los consumidores y podrá ser reconocida con más facilidad. Incluso vemos cómo los olores y sonidos pueden ser marcas, puesto que así se dan a conocer con los ciudadanos y son un punto de referencia para recomendar o buscar el producto y servicio de dicha sociedad.

Como podemos evidenciar, la marca puede ser aquel distintivo que diferencia a los productos y servicios puestos en el mercado en general, un producto en específico, los servicios que se prestan en una empresa, y demás bienes que requieren una

protección especial con el fin de no ser usados de manera indebida, reproducidos o falsificados por personas naturales o jurídicas externas de la empresa; sacando un provecho y trasgrediendo el patrimonio del titular del derecho sobre la marca.

Ahora bien, obtener el derecho sobre la marca se logra solicitando el registro marcario ante la entidad competente, para el caso colombiano nos referimos a la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), quienes tienen como finalidad declarar la propiedad de la marca. Adicional, con esto se busca que terceros no intenten generar el registro de la misma o si la usan de manera indebida, se puedan iniciar las acciones legales correspon-

dientes por competencia desleal. Basados en lo anterior, resulta indispensable que las empresas reconozcan la importancia de tener una marca que brinde reconocimiento a los productos y servicios brindados a los consumidores, y que la misma sea debidamente registrada por la SIC; así las cosas, invitamos a nuestros lectores a analizar la importancia de su marca y proceder con el registro de la misma antes de que terceros aprovechen el posicionamiento en el mercado y la ausencia del registro para usar la marca y afectar la empresa.

**Abogada
Centro Jurídico Internacional*



Conozca sobre qué trata el derecho de retracto

Dra. Karla Natalia Gómez Díaz *

Este derecho se encuentra regulado en el Estatuto del Consumidor, el cual establece, en el artículo 47, la posibilidad a los consumidores de adquirir servicios o bienes de manera preferente, lo cual planeta que, en caso tal de arrepentirse respecto de una compra, el consumidor puede prescindir de la adquisición. Sin embargo, es fundamental que se tenga en cuenta que debe ser referente a servicios o bienes que “por su naturaleza no deban consumirse o no hayan comenzado a ejecutarse antes de cinco 5 días”. (Estatuto del Consumidor, Ley 1480 de 2011)

Por lo tanto, para que se haga efectivo el derecho de retracto, se debe cumplir con lo siguiente: como primera medida, debe mediar la voluntad del consumidor de retractarse de la compra realizada, para lo cual cuenta con 5 días hábiles desde que se entrega el bien o desde la celebración del contrato, en caso de que sea una prestación de servicio; en segundo lugar, el consumidor deberá devolver el producto al proveedor, teniendo muy presente que esta devolución debe ser en las mismas condiciones

en las cuales se recibió la compra; así mismo, la norma nos expone que el consumidor debe costear aquellos conceptos de transporte y los que conlleve la devolución del bien.

Ahora bien, por parte del proveedor, teniendo en cuenta la solicitud del consumidor, que está haciendo uso de la facultad de retracto, se entenderá que el contrato queda sin efecto por voluntad de una de las partes y el proveedor deberá reembolsar el dinero que el consumidor hubiese pagado por la compra, sin realizar deducciones, puesto que esto se entendería como ineficaz. El Estatuto del Consumidor dispone que se debe reintegrar la totalidad del pago en un término de 30 días desde que se hace uso del derecho de retracto.

En el derecho de retracto, también se exponen unas excepciones en las cuales no aplica esta facultad, algunos de los casos que se exceptúan son los siguientes: cuando sea un suministro de bienes que se hayan realizado mediante especificaciones del consumidor, es decir, que sea personalizado; en aquellas adquisiciones de bienes de uso personal; igualmente, lo



referente a las apuestas o loterías, y aquellos que, por su descripción y/o naturaleza, no pueda ser devueltos, o caduquen con rapidez.

Finalmente, debemos tener presente que esta facultad que otorga la norma es con el fin de proteger al consumidor y garantizar que la adquisición de bienes o de servicios se realice de conformidad con lo ofrecido por parte de los proveedores. Esto para que en caso tal de que no se haga en dichos términos, los consumidores puedan analizar sus compras y retractarse de aquellas que no cumplan con lo que se ha especificado al momento de realizar la compra, claramente dentro de los términos establecidos por la norma.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



Soluciones de Colaboración Para Cada Espacio

Más de 35 años de experiencia



Ten el control total de los espacios empresariales, optimizando el uso de los recursos y mejorando el flujo de trabajo. Esto gracias a la facilidad que proporciona el tener un sistema autónomo, que controle todos sus componentes mediante interfaces sencillas y personalizadas.

Partner Globales

AVAYA **logitech**  **LG**

biamp.  **poly** **BENQ**

SHURE  **HARMAN** 



Pantallas Interactivas



Videowall



Adecuaciones Acústicas



Iluminación de Espacios



Amplificadores, Parlantes, Micrófonos y más

Régimen de insolvencia empresarial: proceso de liquidación judicial

Dra. Andrea Camila Numpaque Molina*

El régimen judicial de insolvencia se encuentra regulado desde el 2006 por la Ley 1116, y tiene como objetivo la protección del crédito, la recuperación y a su vez conservación de la empresa; entendiendo esta como centro de explotación económica y fuente de empleo. El proceso de liquidación judicial es una medida de intervención que persigue una liquidación ligera y cuidadosa, dando prioridad al aprovechamiento del patrimonio del deudor, pues éste "supone la existencia de una situación de cesación de pagos de una sociedad e inicia por el incumplimiento o fracaso de un acuerdo de reorganización". (Ley N° 1116, 2006)

La característica principal que reviste este tipo de procesos es la oportunidad de cuidar la buena fe en cuanto a las relaciones de carácter comercial o patrimonial, sancionando aquellas conductas que sean opuestas. La liquidación judicial, como proceso, se adelanta ante un juez civil del circuito o ante la Superintendencia de Sociedades, con el objetivo de finalizar la actividad comercial y la personalidad jurídica que tiene la sociedad. Entonces, por medio de este, los bienes y activos de la empresa buscan ser convertidos en dinero para que, de este modo, puedan distribuirse entre los acreedores o adjudicarlos.

Este proceso se encuentra regulado desde el artículo 47 hasta el artículo 66 de la ley anteriormente nombrada y será iniciado de forma inmediata cuando: el deudor sea quien lo solicite; incumpla la obligación de entrega a tiempo la documentación o decida abandonar sus negocios; cuando la autoridad que vigila la empresa lo solicite; por decisión de la Superintendencia de Sociedades; como consecuencia de un proceso de reorganización o porque el deudor no actualizó el proyecto de reconocimiento y graduación de créditos y

derechos de voto; por petición del deudor y de un número de acreedores titulares que no sea menor del 50% del pasivo externo; por solicitud del inicio del proceso por una autoridad o representante que sea extranjero, o, finalmente, debido a que se tienen a cargo obligaciones vencidas.

Las etapas básicas que se encuentran dentro del proceso de liquidación judicial son:

- Apertura del proceso
- Presentación de créditos.
- Presentación del proyecto de calificación y graduación de créditos y el inventario valorado de bienes que realizó el liquidador.
- Enajenación de activos.
- Pago de acreencias mediante la adjudicación de bienes.
- Ejecución del acuerdo de adjudicación de bienes.
- Presentación de la rendición final de cuentas.
- Terminación del respectivo proceso.

Cabe destacar que una vez se dé apertura al proceso de liquidación judicial se hará el respectivo nombramiento de un liquidador, el cual tendrá la representación legal. Además, este da la imposibilidad, a partir de esta fecha de nombramiento, para que el deudor realice operaciones que tengan que ver con su objeto; de manera tal que lo único que conserva es su capacidad jurídica para que lleve a cabo únicamente lo correspondiente a la liquidación judicial e iniciar las medidas cautelares sobre los bienes del deudor. De este modo, el liquidador realiza la inscripción, en el registro competente, del inicio del proceso; una vez esto sea posible, el juez del



concurso fija un aviso que informe acerca de este, junto con el nombre del liquidador y lugar en donde los acreedores tienen que presentar sus créditos, dentro de un plazo de veinte días a partir de la fijación del aviso.

Lo anterior, con el fin de que los mismos tengan la satisfacción, calificación y graduación de sus créditos, teniendo así el pago total de las obligaciones a su cargo, pues este depende de la suficiencia que han tenido los fondos que se obtuvieron. Si estos no lo fueran, habría la posibilidad de que algunas obligaciones queden insolutas de forma total o parcial, este aviso de igual manera debe ser inscrito en el registro mercantil de la Cámara de Comercio.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



MASERVINOX en alianza con el programa **somos grupo EPM**, nace como una solución integral para atender las necesidades de nuestros clientes con una amplia variedad de productos y servicios de crédito pensados para mejorar tu hogar, tu calidad de vida y la de tu familia.

Por esta razón nos hemos convertido en ese amigo que está cuando más lo necesitamos, ese amigo que te ayuda casi desinteresadamente y te dice:

"Tranquilo, que para eso estamos".

Pregunta por nuestro crédito SOMOS y obtén aprobación en **15** minutos.

CrediSomos

Date el lujo de concerns y visita nuestros diferentes puntos de atención ubicados en:

- Santa Bárbara
- Amagá
- La Unión

- El Peñol
- San Pedro de los Milagros
- La Dorada (Caldas)

y en toda el área Metropolitana.

Para más información acerca de nuestros puntos de atención, comunícate a través de nuestros canales disponibles.



Línea de atención



316 410 8860

SOMOS Grupo EPM

Conozca los parámetros nuevos para efectuar el registro de los estándares mínimos del SG-SST

Dr. Diego Hernando Arenas*

El Ministerio de Trabajo estableció nuevos parámetros para la realización del registro anual de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), teniendo en cuenta que el SG-SST debe implementarse en año calendario, por lo anterior, el reporte tendrá una vigencia y una periodicidad anual. Siendo este un proceso periódico, por consiguiente, al concluir un ciclo, automáticamente se dará inicio con el nuevo ciclo siguiente.

Es importante tener claro el nivel de riesgo expuesto más alto, y la cantidad de trabajadores vinculados en la compañía, para así identificar qué estándares son necesarios, de acuerdo con las especificaciones de la empresa y conforme a lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019.

La circular 072 de 2021 indicó que, en diciembre de cada año, todas las empresas públicas o privadas deberán

realizar la autoevaluación del Sistema de Gestión (SST), con el fin de identificar las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo y actualizando el plan de trabajo anual junto con el plan de mejoramiento. Por lo anterior, antes del 31 de enero de cada año, todas las organizaciones llevarán a cabo el registro ante el Ministerio de Trabajo en la plataforma habilitada: fondories-goslaborales.gov.co.

Las empresas tienen la responsabilidad de remitir una copia exacta del reporte de los estándares mínimos a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). En junio de cada año las organizaciones entregarán un informe de los avances en los planes de mejoramiento implementados, de tal forma que las ARL apoyen la gestión ejecutando un análisis, comentarios y recomendaciones, en búsqueda de la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; identificando qué aspectos

tienen oportunidad de mejorar; planeando cómo llevara a cabo dicha mejora; implementando y verificando los resultados, y actuando de acuerdo a ellos.

Es indispensable cumplir con las fechas concretadas, evítase contingencias legales por no efectuar el registro y por la falta de implementación del SG SST. El no registro acarrea multas y sanciones, ya que las Administradoras de Riesgos Laborales informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales no se evidencia el cumplimiento del reporte de la autoevaluación y el plan de mejora.

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



Extinción de la hipoteca en el proceso de pertenencia

Dra. Sandy Álvarez Palencia*



La declaración de pertenencia es un proceso judicial mediante el cual la parte demandante (poseedor del bien) solicita ante el juez que se declare la pertenencia de un bien a su favor, esto debido a la prescripción adquisitiva de dominio, que es un modo legalmente establecido en la norma para adquirir un bien que no esté a nombre del interesado.

El artículo 375 del Código General del Proceso regula expresamente la declaración de pertenencia de conformidad a los siguientes presupuestos: "La declaración de pertenencia podrá ser pedida por todo aquel que pretenda haber adquirido el bien por prescripción... La sentencia que declara la pertenencia producirá efectos erga omnes (para todos) y se inscribirá en el registro respectivo. Una vez inscrita nadie podrá demandar sobre la propiedad o posesión del bien por causa anterior a la sentencia".

Respecto de este proceso de declaración de pertenencia, se tiene la duda de que el inmueble objeto de proceso de pertenencia por prescripción adquisitiva de dominio tenga, anterior

a la posesión material del bien, una hipoteca. En este sentido, al declararse la prescripción adquisitiva de dominio en favor del demandante dentro del proceso de pertenencia, el juez debe proceder dando aplicación al principio de congruencia, con la declaración de extinción de la hipoteca, más aún porque la declaración de pertenencia no se entiende como retroactiva y quien adquiere la nueva titularidad del bien, en virtud de la prescripción adquisitiva de dominio, no sería el titular real, como deudor, de las obligaciones para con el acreedor de la hipoteca. Lo anterior de conformidad al artículo 2457 del Código Civil:

*"Artículo 2457. Extinción de la hipoteca
La hipoteca se extingue junto con la obligación principal.*

Se extingue, asimismo, por la resolución del derecho del que la constituyó, o por el evento de la condición resolutoria, según las reglas legales.

Se extingue, además, por la llegada del día hasta el cual fue constituida.

Y por la cancelación que el acreedor

acordare por escritura pública, de que se tome razón al margen de la inscripción respectiva".

Acorde a lo anterior, en efecto, si el propietario de un bien inmueble deja de serlo derivado del proceso de pertenencia, tal decisión judicial implicaría la resolución del derecho a la hipoteca. Toda vez que la simple circunstancia del hecho que se extinga o resuelva el dominio de la propiedad en favor de un tercero que, en virtud de una sentencia judicial, asume la titularidad del bien debido a uno de los modos legalmente constituidos para adquirir el dominio, tal como lo es la posesión, indiscutiblemente determinaría la extinción de la hipoteca.

De tal modo, si el dueño del bien pierde el dominio de este, la prenda sobre el inmueble se entendería extinta, de conformidad a lo manifestado en el inciso segundo del artículo 2457 del Código Civil, pues no sería procedente la cancelación de la hipoteca sin la extinción de la prenda.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Generalidades del derecho a la guerra

Dr. Diego Orlando Parra Prieto*

El derecho a la guerra surgió de la Revolución francesa (1789), ya que durante ella se generó el primer movimiento de codificación en el cual se reconoce una distinción entre las Fuerzas Armadas y la población civil. Las víctimas de un conflicto armado, en su mayoría, pueden llegar a entenderse como los civiles que, al ejercer su derecho al móvil, se ven afectados. Sin embargo, también se determina que existen posiciones defendidas y no defendidas, esto para la guerra en campo de batalla terrestre; mientras que el desarrollo de las técnicas de guerra aérea llevó a la introducción de la distinción entre objetivos militares y no militares.

Así pues, se deriva el concepto de guerra en dos claras posiciones: la primera de ellas las acciones militares, que sólo pueden dirigirse directamente contra combatientes, y la segunda, buscar y delimitar los objetivos militares.

El derecho internacional humanitario se considera como una parte fundamental del derecho internacional, ya que este es quien rige las relaciones entre los Estados, en aras de proteger siempre los derechos humanos (DDHH). Ahora bien, cabe resaltar que también tiene por objeto limitar los efectos de los conflictos armados por razones humanitarias.

Su finalidad también se extiende a proteger a las personas que no participan o han dejado de participar en los conflictos armados, ya sea nacionales o internacionales; así como también a los enfermos, heridos, a los prisioneros de guerra, las personas civiles reconocidas como transeúntes o daños colaterales, y así definir los derechos y las obligaciones de las partes en un conflicto, en relación con la conducción de las hostilidades; esto, cabe resaltar, se entiende como los lineamientos de

cómo hacer la guerra.

Partiendo de lo anterior, es imperativo establecer que los Convenios de Ginebra suscritos en 1949, son un conjunto de normas jurídicas que regulan las formas en que se pueden librar los conflictos armados y que intentan limitar los efectos de éstos protegiendo fundamentalmente:

1. Las personas que no participan en las hostilidades (civiles, personal sanitario, miembros de organizaciones humanitarias).
2. Los que ya no pueden seguir participando en las hostilidades (heridos, enfermos, naufragos, prisioneros de guerra).

Se debe tener claridad que existen prohibiciones para la guerra. Entre las más relevantes e importantes, se encuentran las de abstenerse de recurrir a amenazas o del uso de la fuerza contra la integridad territorial o la independencia política de cualquier Estado, en cualquier forma incompatible con los propósitos de las Naciones Unidas. Derivado de ello, se entiende

que al trasgredir a un Estado se tiene acceso a sus ciudadanos, por lo cual también es considerado como prohibición la de emplear fuerza desmedida o irracional entre combatientes; esto, en virtud de proteger las víctimas, preserva a la población civil y a la humanidad, ya que esta es la base de cualquier sociedad.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional



INCEB INGENIERÍA INTEGRAL S.A.S.

LÍDERES EN EL COMERCIO DE EQUIPO MÉDICO

CONCENTRADORES DE OXÍGENO



TENSIÓMETROS DIGITALES



DEFIBRILADORES



FONENDOSCOPIOS



MÁS DE 13 AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL MERCADO NACIONAL

Dotación de hospitales, clínicas y centros médicos. Mantenimiento de equipo biomédico e industrial. Servicio de venta y postventa de equipos médicos.

Contáctanos al 318 3112784, 320 3912978, 317 2717529

Mail: Info@incebsas.com Página web: www.incebsas.com.

El covid-19 como nuevo factor de riesgo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dr. Luis E. Naranjo Corredor*

La pandemia ha expuesto a las personas a trabajar con el riesgo de infección que trae el nuevo coronavirus. En algunos casos, las infecciones por covid-19 pueden atribuirse a la exposición en el lugar de trabajo y a ciertos entornos laborales, como la atención médica y la asistencia social; esto puede deberse a la dificultad de practicar el distanciamiento físico en interiores y a la mala ventilación.

La anterior premisa es la base de las directrices de la OIT sobre las implementaciones que deben adoptar los sistemas de gestión de seguridad y salud, de ahí que los empleadores están obligados a acatar las disposiciones de protección y cuidado para todo su personal y adecuar la información y formación en esta materia (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Esto implica una evaluación de riesgos y la adopción de una jerarquía de controles para prevenir y mitigar riesgos.

El virus que produce el covid-19 es prácticamente la primera nueva enfermedad ocupacional descrita a nivel mundial durante esta década; esta situación “implica desafíos y efectos para la seguridad y salud en el trabajo a mediano y largo plazo, no solo para los trabajadores del sector de la salud sino para un gran número de ocupaciones” (Koh, 2020, p. 4). El

efecto de la pandemia en el sector laboral continuará intensificándose e impactando diversos factores de los sistemas de gestión. Durante la pandemia, se ha pedido a las empresas que identifiquen las posibles fuentes de exposición al nuevo coronavirus, teniendo en cuenta todas las áreas de trabajo y las tareas realizadas por los trabajadores.

Uno de los principales efectos que la contingencia sanitaria del covid-19 ha causado en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo ha sido la aparición de nuevos riesgos para estos; es preciso mencionar que son riesgos que van más allá del peligro material y físico de infección por el virus. Ocasionando así grandes desafíos para los sistemas, ya que debieron afrontar y adaptarse a contextos imprevistos y actuar de manera eficaz y ágil para lograr el fortalecimiento de sus lineamientos y así garantizar la protección de seguridad y salud en el trabajo, creando una cultura de resistencia y resiliencia en la que se afronten los diversos escenarios y efectos que se generen durante la pandemia.

Otro de los efectos causados, fue la modificación y adopción de sus enfoques estratégicos para dar respuesta a la crisis, basados en la promoción de la seguridad y las condiciones de trabajo dignas; con

fuentes sólidas en la interacción entre los dirigentes de las empresas, los trabajadores y las disposiciones normativas, para así prevenir, mitigar y prepararse para la crisis y sus efectos adversos “mediante la identificación, evaluación y gestión de riesgos (incluida la preparación para la respuesta a emergencias), el diálogo social eficaz y la gestión de la continuidad empresarial”. (Organización Internacional del Trabajo, 2021, p. 7)

Frente al efecto más común que la pandemia ocasionó (sustituir la modalidad presencial de trabajo y cambiarla a la modalidad de trabajo remoto -home office- teletrabajo), implicando que las empresas que no tuvieran implementada esta modalidad modificaran sus lineamientos de forma de trabajo y adaptaran los protocolos de SST bajo estas nuevas modalidades; procurando el cuidado y bienestar de todos sus trabajadores.

Ahora bien, pese a las buenas intenciones de las empresas, estos efectos producen aún más desafíos en las prácticas del sistema de gestión, pues toda vez que como se busca la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y garantizar un entorno laboral saludable, las empresas dentro de sus protocolos y lineamientos de su sistema de gestión deben lograr que sus trabajadores cuenten con los elementos necesarios para el trabajo en casa, en pro de mantener un espacio apropiado para desempeñar sus labores.





Dentro de las recomendaciones que se tienen en cuenta están: “la ergonomía, la ubicación de los elementos de trabajo, un espacio adecuado para trabajar, el uso de los espacios, entre otros, que son ajustables a cada empresa dependiendo a su sector y función laboral”. (Peña, 2020, p. 3)

Las medidas implementadas han proporcionado alivios y mayor flexibilidad a los trabajadores, no obstante, muchos de ellos también luchan con el ‘presentismo’ (la difuminación de las líneas entre el trabajo y la vida privada); los trastornos musculoesqueléticos causados por el trabajo estacionario frente a una computadora; la responsabilidad de cuidar a los niños o los padres mientras trabajan y están aislados son ejemplos de situaciones que puede derivarse de no estar en la oficina, lo que afecta el desarrollo profesional (OIT, 2021).

Lo anterior puede traducirse en una serie de efectos que la actual crisis ha

ocasionado en el tratamiento y desarrollo de los Sistemas de Gestión, y ha mostrado la necesidad de debatir sobre futuros instrumentos, convenios y lineamientos para abordar los efectos adversos y posteriores que el covid-19 pueda generar en una amplia gama de ocupaciones y situaciones en las que tiene lugar la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, el covid-19 sí es constituido como un nuevo factor de riesgo en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021), por lo tanto, y de acuerdo con las normas internacionales del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1981, Convenio N° 155), los empleadores tienen la responsabilidad general de garantizar que se tomen todas las medidas preventivas y de protección necesarias para minimizar los riesgos laborales.

El Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo 155 proporciona un plan

para establecer e implementar sistemas nacionales integrales de SST basados en la prevención y la mejora continua.

La creación e implementación de este tipo de planes y herramientas son la representación de una gestión significativa que cuida y vela por la calidad de vida y un ambiente laboral saludable; por ende, se cumple con la obligación de formular, implementar, monitorear y evaluar mecanismos y medidas efectivas para la realización y garantía del derecho a la salud y seguridad en el trabajo; por último, cabe decir que “esto fomenta las buenas condiciones de trabajo y así se evitan los riesgos profesionales en lo que tiene que ver con la salud y la seguridad”. (Ostau, 2017, p. 44)

**Abogado
Centro Jurídico Internacional*

stratik

Hacemos posible lo imposible



Producción
audiovisual



Inteligencia
artificial



Estrategia
digital



Diseño
gráfico



Aplicaciones
móviles



Plugins
Wordpress



Plataformas
web



Producción
de audio



 @stratikpublicidad  @stratikpublicidad  @stratikpub

 Stratik Publicidad  Stratik Publicidad SAS  www.stratik.com.co

Cra. 65 #94-40 / (+57) 350 869 3206 / comercial@stratik.com.co

Regulación de los subsidios aplicables en Colombia

Dra. Paula Alejandra Tiusaba Robayo*



El artículo 1º de nuestra Constitución Política señala de forma clara el tipo de Estado al cual estamos sometidos estableciéndose este como “un Estado Social de Derecho”. Tenemos entonces que la aplicabilidad del mismo se centra en preservar constantemente el bien de la comunidad. Es fundamental el apoyo que brinda el Estado Colombiano a sus personas dentro del territorio nacional.

Por lo anterior, para apoyar de alguna forma a los trabajadores, independientes, pensionados, etc., que se encuentren afiliados y que realicen cotizaciones a las diferentes cajas de compensación, se tienen una serie de beneficios a los cuales, conforme a los requisitos que se establezcan para cada uno de forma particular, pueden acceder.

Para el caso en particular tenemos los siguientes subsidios que son ofrecidos a los nacionales:

A) SUBSIDIO FAMILIAR: Este se encuentra determinado en la Ley 21 de 1982, la cual define el mismo como una prestación social pagadera en

dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo.

REQUISITOS:

- Tener el carácter de permanente.
- Obtener remuneración fija o variable que no sobrepase los 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) y que sumada a la remuneración de su cónyuge o compañero (a) no sobrepase de 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Laborar al menos 96 horas en el mes.

B) SUBSIDIO DE VIVIENDA: Este subsidio es aplicable para las personas que se encuentren cotizando con la caja de compensación de su preferencia, en donde la misma les otorga un monto correspondiente dependiendo si la vivienda es de interés social (VIS) o en su defecto, no tiene esta categoría. En cualquiera de los casos, estos límites son otorgados conforme al salario que devengue el afiliado.

REQUISITOS:

Ser afiliado a la caja de compensación como:

- Empleado aportante
- Pensionado aportante del 2 % sobre su mesada pensional.
- Trabajador independiente aportante del 2 % sobre sus ingresos. Debe coincidir con lo aportado a seguridad social.
- No ser propietario o poseedor de vivienda en el territorio nacional.
- No percibir ingresos familiares superiores a 4 SMMLV, es decir, un ingreso máximo de \$4'000.000 sumando los ingresos de todos los mayores de edad que laboren en el grupo familiar postulante.
- No haber sido beneficiarios de un subsidio familiar de vivienda, incluyendo a los menores de edad postulantes



C) SUBSIDIO DE DESEMPLEO: De acuerdo a la Ley 1636 de 2013, se establece que la finalidad de este subsidio es el apoyo y sostenimiento que facilitan la reinserción de la población cesante a su mercado laboral.

REQUISITOS:

- Encontrarse en condición de desempleo por cualquier causa o, en caso de independientes, que su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ninguna fuente de ingresos.
- Que haya realizado aportes continuos o discontinuos a cualquier caja de compensación familiar durante los últimos tres (3) años así:
 - Los trabajadores dependientes un año.
 - Trabajadores independientes dos años.
- No estar haciendo aporte como cotizante a una EPS o caja de compensación familiar.
- Inscribirse en uno de los prestadores autorizados del servicio público de empleo y realizar ruta de empleabilidad.

A) SUBSIDIO EDUCATIVO:

Aplica para trabajadores afiliados a alguna caja de compensación, con personas a cargo entre 5 a 12 años de edad que hayan sido beneficiarios del

subsidio familiar en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022, y que en el momento de la redención se encuentren afiliados a la caja.

REQUISITOS:

- Afiliado a las categorías A o B, que son los que tengan ingresos entre uno y cuatro salarios mínimos legales vigentes.
- Que los menores a beneficiar se encuentren en grados de educación básica.

¿En qué casos no podría acceder al subsidio?

Teniendo en cuenta que ya explicamos los requisitos de cada uno, la única opción de que no pueda ser beneficiario de alguno de ellos es porque no cumpla los requisitos exigidos para cada uno. De lo contrario, podrá ser beneficiario siempre que se mantengan las correspondientes causas que dieron origen al aprovechamiento del mismo.

¿Qué cambios significativos se ven reflejados en estos subsidios con el aumento del salario mínimo?

De manera anual, cada uno de los subsidios tiene un incremento conforme a esto. En efecto, el aumento alto que nos ofrece el salario mínimo del año 2022 nos da la posibilidad que

sea un apoyo económico en cualquiera de sus casos.

¿Es posible que la caja me niegue el subsidio aun teniendo derecho a este? ¿Qué acción podría tomar frente a este caso?

Para este caso en particular, en caso que usted como afiliado cumpla con los requisitos y le sea negado el mismo, podría iniciar las reclamaciones correspondientes ante las cajas de compensación donde fueron tramitadas las solicitudes.

A modo de conclusión, en caso que desee acceder a alguno de estos subsidios, podría hacerlo siempre y cuando cumpla con los requisitos generales que fueron expuestos, por lo que también es recomendable que se asesore con la correspondiente caja de compensación para verificar si algunos de ellos solicitan requisitos adicionales; además, para conocer los calendarios de postulación de los mismos. Recuerde que son apoyos que pueden obtener en las diferentes modalidades que ofrecen a sus afiliados.

**Abogada Especialista en Derecho Comercial*

Generalidades del levantamiento del velo corporativo

Dr. Felipe Espitia*



Dentro del Estado colombiano, al momento de la creación de una compañía, se otorga el reconocimiento de la personería jurídica, la cual adquiere una serie de derechos y obligaciones, dentro de las cuales destaca el derecho de tener un patrimonio; que ha de entenderse como todo ese conjunto de bienes propios de una persona jurídica, así como toda representación iconográfica y demás que le ayuden a la consecución de sus fines. Por otro lado, encontramos que una de las obligaciones adquiridas es la de tener un proceder lícito en la actividad económica, de esta manera, la normatividad crea diferentes modelos societarios con los cuales se determinará la responsabilidad de la compañía respecto de sus socios.

Razón por la cual, dependiendo el modelo societario, hay diferencias en las responsabilidades de los socios, por ejemplo, en un tipo de modelo, se tendrá una responsabilidad solidaria, que se refiere a que el socio deberá responder con el capital aportado en la compañía y con el patrimonio propio; otro modelo societario

consagra una responsabilidad limitada hasta el monto de sus aportes; así sucesivamente encontraremos diferentes modelos societarios. No obstante, encontramos que doctrinalmente se define como velo corporativo la protección y división del patrimonio de los accionistas respecto de la responsabilidad de una sociedad; existe una excepción a esta regla y la encontramos dispuesta de la siguiente manera:

“ARTICULO 82: Cuando la prenda común de los acreedores sea desmejorada con ocasión de conductas, dolosas o culposas de los socios, administradores, revisores fiscales, y empleados, los mismos serán responsables civilmente del pago del faltante del pasivo externo”. (Ley 1116, 2006. Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 46.494 de 27 de diciembre de 2006)

Así las cosas, encontramos que el levantamiento del velo corporativo es el abuso que se le dio a la figura de

responsabilidad limitada, en cuyo caso la demasía del derecho tendrá por consecuencia el deber de responder con su patrimonio propio por parte de los socios, administradores, etc., con el fin de indemnizar el engaño causado a los acreedores de buena fe. No obstante, debemos poder probar estos perjuicios, en donde encontramos la posibilidad de configurar las siguientes premisas:

- La simulación absoluta y relativa respecto de un negocio jurídico celebrado.
- Acciones civiles nacientes de una acción penal.
- Concepto de la solidaridad pasiva.
- Responsabilidad de un hecho ilícito.

De esta manera encontramos que, al sufrir engaño por parte de una persona jurídica, el concepto de responsabilidad no siempre se limitará al monto de sus aportes dentro de la sociedad, por el contrario, encontramos una figura garantista dentro del marco normativo.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional



¿ YA IMPLEMENTÓ LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL?

Recuerde que desde este año todas las compañías deben hacerlo.



En Centro Jurídico Internacional lo apoyamos en el diseño, elaboración e implementación de este requisito.*



300 218 4633
310 322 1843



AUDITORIA@CENTROJURIDICOINTERNACIONAL.COM



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



Revista
ACREDITACIÓN
JURÍDICA EMPRESARIAL



Seminarios
Jurídicos.com



COLOMBIAN
Lawyers s.a.s.

WWW.CENTROJURIDICOINTERNACIONAL.CO

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