



Revista
ACTUALIDAD
JURÍDICA EMPRESARIAL
EDICIÓN 1597 ISSN 2382 - 3801

Conozca cuáles son las generalidades de la Circular 026 del año 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo

ANSV hace llamado a empresas para implementar planes estratégicos de seguridad vial

Pólizas de ciber riesgo: una pieza clave para la resiliencia empresarial.



WWW.ACTUALIDADJURIDICAEMPRESARIAL.COM

ATB

SUMARIO



LABORAL Y SOCIAL

- 3 Diferentes espacios y modalidades de trabajo, ¿Cómo afecta a las empresas?
Redacción Actualidad Jurídica Empresarial
- 8 Conozca cuáles son las generalidades de la Circular 026 del año 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo
Paula Tiusaba Robayo
- 10 Conozca cómo la ley en Colombia ahora promueve y ampara la igualdad de género en el país
Gabriela Carvajal Valbuena
- 12 Contratación de pasantes
Andrés Quintana y Angela Joya
- 13 ¿Cómo se aplica el reconocimiento de las prestaciones sociales en las comunidades indígenas?
Georlleth Jaramillo Pineda
- 14 La desconexión laboral de dispositivos tecnológicos es un derecho que cualquier trabajador tiene
Diego Solano Lancheros



COMERCIAL

- 16 Cesión de acciones en la S.A.S.
Alberto Jaramillo Polo y Manuela Mahecha
- 17 Los smart contracts y el derecho comercial
Daniela Melo León
- 19 Insolvencia empresarial: legislación permanente de sus decretos reglamentarios
Sergio Barbosa y Juan Gómez



CIVIL Y SG-SST

- 20 Conozca qué puede hacer en caso de celebrar negocios fraudulentos
Nicolas Sanmiguel García
- 21 ¿Cuál es la responsabilidad de las instituciones educativas frente al transporte escolar?
Brandon Culma
- 23 ¿Cuál es la finalidad de la constitución de una servidumbre de tránsito?
Andrea Numpaque
- 25 ANSV hace llamado a empresas para implementar planes estratégicos de seguridad vial
Diego Arenas González



RECOMENDADOS

- 27 Contribuyente que realice la venta de un bien inmueble, no siempre será catalogado dicho ingreso como ganancia ocasional
Luis E. Naranjo
- 28 Constitución de una S.A.S. y sus reformas estatutarias
Lorena Barragán y Stefanni Olaya
- 30 Todo lo que debe tener en cuenta sobre la terminación del contrato con justa causa conforme a la Sentencia SL2857-2023
Karen Valencia
- 31 Pólizas de ciber riesgo: una pieza clave para la resiliencia empresarial.
Germán Patiño, vicepresidente de ventas para Latinoamérica de Lumu Technologies



Gerente corporativo: Luis Alfonso Acevedo Prada

Edición jurídica: Danna Piñeros

Edición: Paula Cogua

Marketing y comunicaciones: Denis Mojica Reyes

Diagramación: Andrés Borda, Cristian A. Betancourt

Diseño: Cristian A. Betancourt

Redacción: Paula Tiusaba Robayo, Gabriela Carvajal Valbuen, Andrés Quintana, Angela Joya, Georlleth Jaramillo Pineda, Diego Solano Lancheros, Alberto Jaramillo Polo, Manuela Mahecha, Daniela Melo León, Sergio Barbosa, Juan Gómez, Nicolas Sanmiguel García, Brandon Culma, Andrea Numpaque, Diego Arenas González, Luis E. Naranjo, Lorena Barragán, Stefanni Olaya, Karen Valencia.

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

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.

Diferentes espacios y modalidades de trabajo, ¿Cómo afecta a las empresas?

Si bien algunos estudios plantean que durante 2023 la cantidad de trabajadores que trabajan de forma remota o híbrida se viene reduciendo, en la actualidad se estima que el 53% de las empresas en Colombia dispone de estas modalidades de trabajo para sus colaboradores. Si bien estas modalidades de trabajo son populares desde la pandemia, existen en Colombia desde 2008.

En el país, actualmente: Bogotá, Medellín y Cali lideran el escalafón de ciudades con mayor número de colaboradores con modalidades híbridas o remotas. Además, de acuerdo con el Sexto Estudio De Percepción Y Penetración En Empresas Privadas De Colombia 2022, un estudio desarrollado por el Min Tic, se entiende que desde el final de pandemia las empresas que optaron por implementar modos de trabajo diferentes a la presencialidad, se encontraron con que la mayoría de sus empleados prefiere el formato autónomo, que se refiere a aquel donde el trabajador decide su espacio laboral y puede optar por ir algunas veces a la oficina.

Pensando en los cambios que estas modalidades de trabajo tienen para las empresas, Actualidad Jurídica Empresarial, conversó con Laura Pulido, Gerente de Negocio de WeWork Colombia, sobre espacios de trabajo.

Actualidad Jurídica Empresarial (AJE): ¿Cómo surgió la idea de potencializar los espacios de trabajo compartidos en Colombia?

Laura Pulido (LP): La idea de potencializar los espacios de trabajo compartidos en Colombia surge con la entrada de WeWork en el 2017, líder en el sector de espacios flexibles de trabajo. Con presencia en más de 6 países de la región y 11 edificios en Colombia, WeWork se ha enfocado en ofrecer espacios diseñados a medida para facilitar la interacción, networking y estimular la creatividad. El ascenso del modelo de trabajo flexible en la última década, especialmente durante la pandemia, ha sido evidente, multiplicándose el mercado de oficinas flexibles 16 veces en Bogotá, Barranquilla y Medellín en los últimos siete años.

- En Colombia hay más de 100.000 metros cuadrados en coworking en el país según la firma inmobiliaria JLL. En Bogotá hay 53 sitios de este tipo, de los 122 que hay en Colombia según el portal web CoWorker, plataforma que conecta a personas y espacios de trabajo colaborativo en 157 países.

* Fuente de los medios La República y Portafolio.

(AJE): Para las empresas, ¿qué tan beneficioso es contratar este tipo de espacios para sus trabajadores?

(LP): Contratar espacios de trabajo flexibles con WeWork brinda numerosos beneficios para las empresas. La flexibilidad en la adaptación al crecimiento o reducción de equipos, acceso a espacios colaborativos, diferentes opciones de membresía, y la posibilidad de acceder a oficinas globales son algunas comodidades destacadas. Además, se logra una reducción significativa de la inversión de capital, con ahorros que pueden llegar hasta un 25% en costos operativos. La estabilización de gastos, la posibilidad de networking en espacios colaborativos y la reducción de la incertidumbre son también ventajas clave.



Dra. Laura Pulido, Gerente de Negocio de WeWork Colombia.

Rancho las Santas

¿DORMIRÍAS EN UNA RELIQUIA AUTOMOVILÍSTICA?

RESERVA YA!

A 1 HORA DE BOGOTÁ

GUASCA, CUNDINAMARCARCA www.rancholassantas.com @rancho_las_santas +57 302 219 5268

VIVE

Una experiencia única, conecta con la naturaleza, la belleza del campo y de nuestras actividades incluidas como:

- Paseo ranchito
- Taller de suculentas.
- Cine bar
- Visita a nuestra cervecería.
- Desayuno a la carta.



BONO PARA:

15% descuento

*términos y condiciones



OTROS SERVICIOS.....

- Restaurante
- Pasadías
- GYM
- SPA
- Granja
- Actividades campestres
- Velero
- Planes romanticos



Reserva ya! en nuestra página web



- El 'coworking' (cotrabajo) es una forma de trabajar entre empleados, emprendimientos y compañías, compartiendo el mismo espacio. Este concepto empezó a tomar fuerza en 1995, cuando se fundó la C-base en Berlín, una red de personas que discuten sobre temas de datos, 'software' y 'hardware'.

* Fuente El Tiempo

(AJE): Con la pandemia, ¿qué tanto cambiaron los espacios de trabajo compartidos?

(LP): La pandemia ha impulsado cambios significativos en los espacios de trabajo compartidos. Las empresas han adoptado modelos de trabajo híbrido, remoto y flexible, como la Gig Economy. La flexibilidad se ha convertido en un valor esencial para los trabajadores, como revela un estudio de WeWork en alianza con Michael Page. La oportunidad de decidir cuándo estar presencial y cuándo trabajar desde otro lugar ha ganado

relevancia, y WeWork busca ser un aliado de las empresas en Colombia, adaptándose a las necesidades cambiantes de los trabajadores y generando empleo en el país.

- Según el Estudio Global de Crecimiento del Coworking 2020, se estima que en un escenario pospandemia las empresas buscarán descentralizar su fuerza laboral en sucursales pequeñas que les faciliten el empleo de equipos remotos.

* Fuente Py+

(AJE): ¿Qué planes tienen para PYMES o trabajadores independientes? ¿Cuánto se podría ahorrar una persona que trabaja en WeWork?

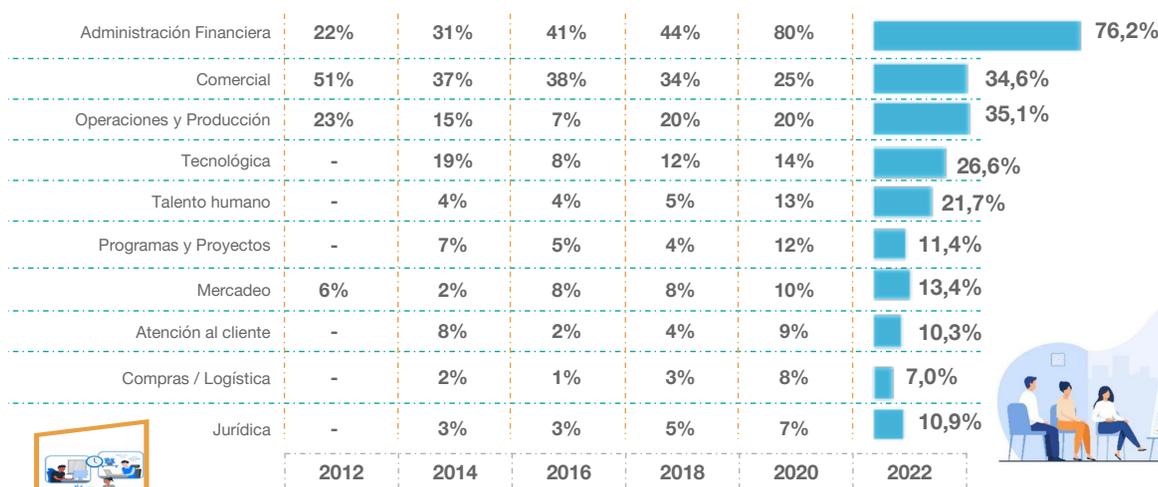
(LP): WeWork ofrece planes diseñados para las necesidades de las PYMES y trabajadores independientes, siendo una opción rentable. Mantener una oficina tradicional puede implicar un 15% más de gastos que optar por membresías en espacios flexibles

de WeWork. Los ahorros para una persona que trabaja en WeWork se traducen en la eliminación de gastos fijos asociados con el alquiler de oficinas convencionales, servicios, arrendamiento, impuestos y la compra de equipos, lo que puede resultar en hasta un 25% de ahorro en costos operativos.

- Existen varios tipos de espacios compartidos, estos son: Coworking, Oficinas compartidas, Business center, Incubadoras de empresas, Fablabs, Maker spaces, Centros de innovación y aceleradoras de empresas, Espacios de coworking enfocados en mujeres emprendedoras, Espacios de coworking para artistas y creativos, Espacios de coworking en zonas rurales y Espacios de coworking corporativos.

* Fuente WikiTips

Distribución de teletrabajadores por áreas en las organizaciones



*Fuente: Sexto Estudio De Percepción Y Penetración En Empresas Privadas De Colombia 2022, Min Tic



(AJE): ¿Cuáles son los cambios que tendrá WeWork en Colombia y sus planes de expansión?

(LP): El objetivo de WeWork es fortalecer su presencia en Colombia y la región. Ante el crecimiento del mercado de oficinas flexibles, WeWork busca estar más cerca de las personas, ofreciendo espacios de trabajo flexibles más cercanos a sus hogares. Para el 2024, la empresa se enfocará en afianzar la relación con los actuales miembros, ofreciendo un portafolio de soluciones más diverso. WeWork está comprometido en responder a las dinámicas del mercado laboral actual, impulsando innovaciones en el sector inmobiliario de oficinas y adaptándose a las nue-

vas necesidades de la población.

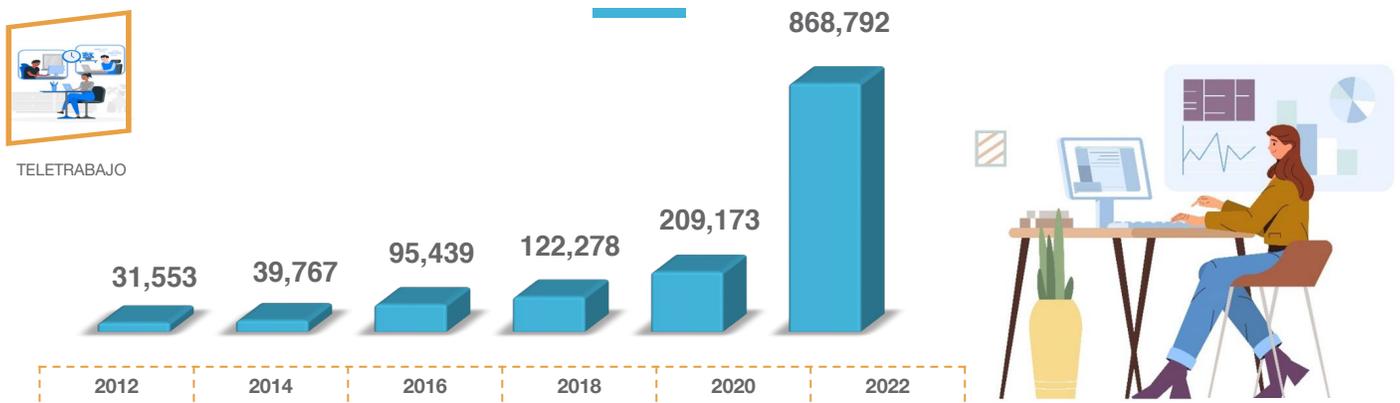
- El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) lideran la iniciativa de Teletrabajo a nivel nacional, estos promovieron en el año 2012 la primera medición de percepción y penetración del teletrabajo en el país, dando lugar a la primera línea base del tema.

* Fuente: Sexto Estudio De Percepción Y Penetración En Empresas Privadas De Colombia 2022, Min Tic

(AJE): ¿Cuántas empresas actualmente hacen parte de WeWork en Colombia? ¿En cuántas personas se traduce esta cifra?

(LP): WeWork Colombia cuenta con la confianza de 14.155 empresas, de las cuales 11.141 son pequeñas y medianas, y 3.014 son grandes, abarcando sectores como Startups, Fintech, Farmacéutica y BPO. Esto se traduce en 14.199 personas en todo el país que confían en el modelo de trabajo flexible de WeWork. La alta ocupación, como se evidencia en el edificio de la Calle 81 de Bogotá con un 95%, refleja la creciente demanda de espacios de trabajo flexibles en Colombia y la calidad de los servicios ofrecidos por WeWork. La operación total incluye 11 edificios distribuidos en Bogotá, Medellín y Barranquilla, sumando más de 91.000 m2.

El incremento en el número total de empresas que implementaron teletrabajo **aumentó el número total de teletrabajadores**



*Fuente: Sexto Estudio De Percepción Y Penetración En Empresas Privadas De Colombia 2022, Min Tic



Tenemos un evento:
en mi empresa
necesito **dulces**



Me Gustaria:
regalar a mis clientes
ChuPetas
GoMAS dulces



Serian Perfectos:
Masmelos
y Chocolates
Con mi **MARca**

NO SOLO **vea**
SIENTA
Su marca

Quiero:
galletas
para mis puntos de
venta y más...



www.levencompany.com

PBX.: 310 3870061

CONOCE NUESTRAS SOLUCIONES ECO AMIGABLES DE EMPAQUE Y EMBALAJE

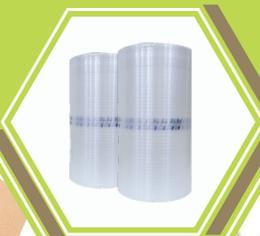
CINTA DE PAPEL
KRAFT
AUTOADHESIVA



SISTEMA AIR BUBBLE PARA
PROTECCIÓN DE PRODUCTO
(A BASE DE PAPEL O DE HDPE PCR)



TERMOENCOGIBLE 100%
COMPOSTABLE (A BASE DE
ALMIDÓN DE PAPA)



ECO STRETCH PCR (HECHO
CON MATERIAL POST
CONSUMO RECICLADO)



TERMOFORMADOS EN
PLA Y EN PET RECICLADO



PAPEL BURBUJA PARA
PROTECCIÓN DE
PRODUCTO



CINTA DE PAPEL
ENGOMADO 100%
RECICLABLE



Pagoma S.A.

La mejor imagen para su producto



pagoma.com.co



317 515 7407



Conozca cuáles son las generalidades de la Circular 026 del año 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo

Paula Tiusaba*

La circular 026 del año 2023 contiene una serie de parámetros con la propósito de prevenir y atender las posibles conductas que pueden surgir en el acoso laboral, así como la violencia de género en contra de las mujeres y del sector social al que pertenecen las personas LGTBIQ+ en un contexto laboral.

El Ministerio de Trabajo presenta algunos requisitos para regularizar estos problemas y dice que se deben tomar las siguientes acciones:

1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo.

Reconociendo que la violencia y el acoso por causa de género tiene un impacto de manera desproporcionada en las mujeres y niñas y se plantea la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo e integrado que priorice las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por parte del superior jerárquico por razón de género. Por ello, es indispensable que para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los empleadores públicos y privados, aseguradoras, entidades públicas, territoriales y nacionales; atiendan cualquier tipo de discriminación en sus puestos de trabajo a través de mecanismos efectivos, tal y como lo establece el Artículo 2 del Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional de Trabajo.

2. Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la Ley.

La Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981, establece en su artículo primero que: “la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Asimismo, el artículo 12 de la citada ley, insta medidas en el ámbito laboral con el fin de desarrollar estrategias que propendan por la eliminación de la discriminación y prevención de la violencia contra la mujer en escenarios laborales.

3. Prevención y corrección del acoso laboral.

La Ley 1010 de 2006, en el artículo 2, establece que el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

4. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados

Las y los empleadores de carácter público y privado deben adoptar guías y mecanismos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral, a fin de mitigar cualquier tipo de acoso laboral.

5. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos laborales.

La circular 026, otorga una serie de requerimientos de acompañamiento, supervisión y asesoría que debe prestarse a todos los empleadores del sector público y privado en cuanto a capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral, apoyar en el asesoramiento de las normas reglamentadas por medio de la Ley 1010 del año 2006 entre otras.

En conclusión, resulta importante mencionar que la circular mencionada en efecto da unos parámetros de importancia significativa aplicables a lo que resulta es el acoso laboral que ha tenido unas modificaciones relevantes para cada caso en particular, de tal suerte que debe aplicarse esto con la finalidad de evitar que se puedan presentar posibles conductas de acoso laboral y con ello la interposición de sanciones.

*Abogada
Centro Jurídico Internacional

**Cotiza con
Nosotros!**



**Bernate Gamba
& Compañía.**
Soluciones Corporativas



Impresión Digital



Impresión Gran Formato



Impresión Litográfica



**Acrílico, Madera y
Trabajos Especiales**



Identificadores y Souvenirs

Movil: (+57) 321 4534710

@8bgyco **8bgyco**



Conozca cómo la ley en Colombia ahora promueve y ampara la igualdad de género en el país

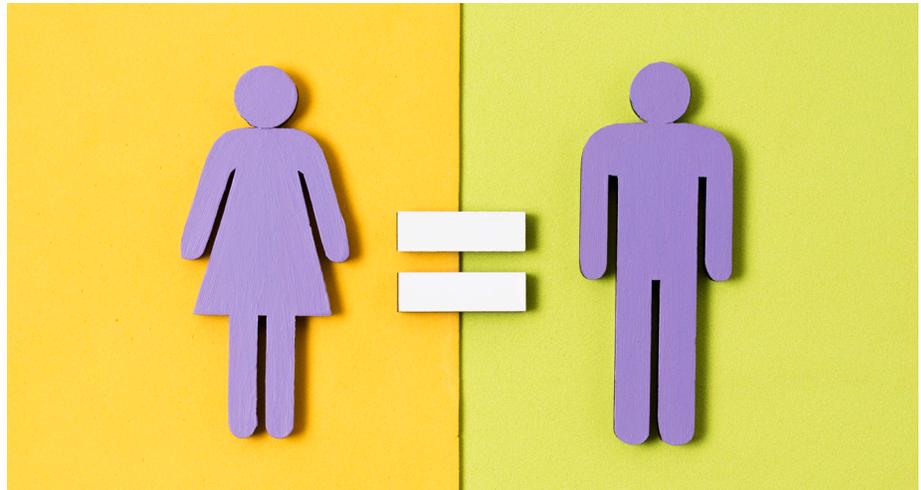
Gabriela Carvajal*

A través de la Ley 823 del año 2003, se estableció la posibilidad de instaurar todo un marco constitucional que se enfoque en la investigación de políticas y acciones que garanticen la igualdad y la equidad de las oportunidades para las mujeres en todos los sectores del país, tanto en el ámbito público como en el privado.

La presente acción se enfoca en fomentar y garantizar la plena y oportuna accesibilidad a todos los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, con el propósito de garantizar la plena y efectiva accesibilidad a todos los derechos, y establecer acuerdos internacionales en relación a esta materia. En consecuencia, se pretende implementar a través de la legislación, mecanismos que fomenten la garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres en lo que respecta al desarrollo de su personalidad, sus aptitudes y habilidades de participación en todos los campos del progreso nacional.

Además, se encuentra la posibilidad de buscar programas que garanticen la no discriminación de las mujeres en ámbitos laborales, y con ello, la implementación del principio de un salario equivalente al trabajo realizado, con el fin de prevenir la aplicación de multas por parte del Ministerio de Trabajo ante el incumplimiento del presunto establecido.

De esta manera, se busca ase-



gurar que para las mujeres se evite cualquier tipo de estereotipos que sean de origen sexista en cuanto a la orientación profesional, vocacional y laboral, al momento de asignar profesiones específicas a mujeres y hombres. También se eliminarán criterios como el sexismo y otras circunstancias que pueden ser consideradas como discriminatorias.

Se debe tener como base el diseño de formación y capacitación laboral para mujeres, haciendo énfasis en las condiciones específicas y diferenciales de las regiones del país, así como los demás sectores de la economía: agropecuario, transportes, minas y energías, aquellos de intermediación financiera, servicios públicos y de construcción, ciencia, tecnología e innovación. Esto mediante procesos de sensibilización y capacitación, generando incentivos a los empresarios de cada sector, solo así se logrará generar apoyo de tipo tecnológico, organizacional y gerencial a las pequeñas y medianas empresas que

sean dirigidas por mujeres y las que emplean mayoritariamente a este género.

Es importante señalar que, con el paso del tiempo y las modificaciones normativas, se han implementado diferentes situaciones en las que las empresas del sector privado y el sector público, brinden en igualdad de condiciones, oportunidades para el acceder al empleo, con el fin de evitar la vulneración de los derechos de tan importante sector de la población, con el objetivo de generar una garantía para acceder a ello. Se disponen diferentes incentivos empresariales, para así, fomentar a las empresas la contratación de mujeres y, de esta forma, obtener beneficios.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

**Pills
Caramelo**



**A PET
COLOMBIA**



**SOLUCIONES EFICIENTES PARA
TUS NECESIDADES**

Nuestras marcas tienen la solución a tus necesidades. Siempre encontraras un producto de confianza con el cual puedes contar.



www.candyplast.com

www.allpetcolombia.com

CANDY PLAST S.A.S.



Tipo 1

Casas de 1 piso
Lotes bifamiliares



Tipo 2

Casas de 2 pisos
Lotes bifamiliares



Tipo 3

Casas de 1 piso
Lotes independientes

En Los Árboles
Condominio

puedes elegir
la casa que mejor
se adapte a tu estilo de vida



Contáctenos

313 414 8648

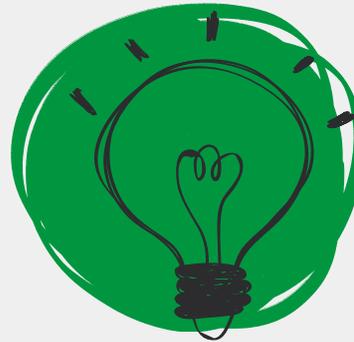
Los Árboles Condominio





CONTRATACIÓN DE PASANTES

La pasantía es el desarrollo de una actividad académica donde el estudiante realiza prácticas profesionales durante un periodo de tiempo determinado en empresas de distintos sectores, con la finalidad de cumplir con requisitos para poder obtener su título académico.



Para materializar dicha figura, es necesario cumplir con algunas formalidades o requisitos, como lo son:

1

Establecer un convenio entre la empresa y la institución educativa, y acordar el contrato entre la empresa y el estudiante, lo cual es fundamental teniendo en cuenta que se trata de una práctica estudiantil, se debe dejar constancia y garantía de que esta **no** corresponde a una vinculación laboral.

2

Es importante señalar que el contrato de pasantía y los pasantes, son una figura totalmente **diferente** al contrato de aprendizaje. Se debe tener en cuenta esto, ya que de no hacerlo, dichas diferencias pueden ocasionar que la compañía incurra en malas prácticas.

4

Se indica que, la duración del contrato de **pasantía** puede variar dependiendo del programa académico que tenga el pasante y de acuerdo a lo que se pacte tanto en el convenio como en el contrato.

3

Se debe tener presente que para establecer una relación con el estudiante universitario se utilizaría un contrato de pasantía, en el cual, la única obligación por parte de la empresa es realizar la afiliación a la **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)** y si deciden efectuar un apoyo de sostenimiento (el cual no es obligatorio), el valor de este quedará a disposición de la empresa.

Finalmente, es importante tener en cuenta que para la contratación de un estudiante universitario, es necesario considerar que la contratación del mismo **no cubre la cuota SENA**, a menos que la empresa tenga un convenio con dicha entidad. Si la empresa no ha establecido un convenio con esta entidad, se debe realizar la vinculación mediante un contrato de **pasantía**, el cual es completamente distinto a un contrato de aprendizaje.

*Asesores legales
Andrés Quintana y Angela Joya
Centro Jurídico Internacional



¿Cómo se aplica el reconocimiento de las prestaciones sociales en las comunidades indígenas?

Georlleth Jaramillo*

En primer lugar, la importancia de las prestaciones sociales en el ámbito laboral, según lo estipula la Constitución Pública en su artículo 53, establece los principios mínimos fundamentales dentro del derecho laboral. Por ello y según el artículo anteriormente mencionado, es imperioso dar cumplimiento a lo que se establece en la misma, siendo la carta magna considerada como norma de normas de conformidad al orden jerárquico preestablecido.

Ahora bien, respecto a las prestaciones sociales, se debe tener en cuenta que estas son una bonificación adicional que garantiza la ley, obligando a pagar por parte del empleador al trabajador lo concerniente a sus derechos laborales y prestaciones sociales, que se componen de: prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y el reconocimiento del descanso remunerado comúnmente denominado vacaciones, siendo un derecho fundamental del trabajador regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que es de suma importancia realizar los respectivos pagos de estos, dejando por sentado que el marco normativo, las define así:

1. Las cesantías son un aporte adicional que el empleador realiza al salario del trabajador, con el fin de proteger y respaldar las obligaciones y

responsabilidades del trabajador, en caso de presentar algún tipo de contingencia, como lo es, compra de vivienda, mejora de vivienda, educación o para subsanar los gastos que acarrea el estatus de desempleado.

2. Los intereses a las cesantías es lo que reconoce el empleador por el tiempo calculado laborado de un trabajador dentro de la compañía, las cuales se pagan de manera anual el 31 de enero del año en curso, o bien sea en el momento en que se finalice la relación laboral.

3. El trabajador tiene derecho a la prima de servicios, siendo un mes de trabajo que debe recibir el trabajador y el cual se divide en dos periodos, el primero a realizar es el 30 de junio y el segundo periodo es con corte al 20 de diciembre.

4. Las vacaciones son un descanso remunerado al que tiene derecho el trabajador, cuando ya hayan causado un año laborado dentro de la compañía, inmediatamente generando la obligación de otorgar 15 días hábiles de vacaciones remuneradas.

Según lo anterior, es necesario señalar que para el reconocimiento de las prestaciones sociales en las comunidades indígenas es necesario tener en cuenta el titular del derecho y el territorio en el que se

realiza la labor, ya que estos elementos configuran la jurisdicción especial. Por consiguiente, aunque una comunidad indígena tiene su propia regulación interna, es importante indicar las siguientes generalidades:

- Si la prestación laboral se da dentro del territorio indígena y quien ejecuta las labores hace parte de la comunidad Indígena, es viable que la regulación sea con base a lo establecido internamente dentro de la comunidad.

- Si la prestación laboral se da dentro del territorio indígena, pero quien presta la labor es una persona no perteneciente a la comunidad indígena, se debe regular por medio del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, que por obligación deben cumplir a cabalidad con el pago de las prestaciones sociales.

- Por último, si la prestación laboral se ejecuta fuera del territorio indígena, independientemente si es una persona perteneciente o no a la comunidad indígena, se debe regular por medio del Código Sustantivo del Trabajo.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



La desconexión laboral de dispositivos tecnológicos es un derecho que cualquier trabajador tiene

Diego Losano*

El 6 de enero de año 2022 se estableció la ley de 'desconexión laboral', cuyo objetivo principal es garantizar la aplicación del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, indiferente al tipo de relación laboral o modalidad de contratación establecidas, frente a cualquier tipo de conexión a través de un dispositivo tecnológico con su trabajo.

De acuerdo con el marco normativo es importante indicar que lo que respecta al uso de dispositivos móviles en una relación laboral existen diferentes maneras de darle manejo, sin incurrir en desobediencias al marco legal.

Inicialmente, es pertinente mencionar lo relacionado a la desconexión laboral, acción

que se encuentra regulada en la Ley 2191 de 2022, argumentando que se precisa necesaria una aclaración de horario al uso del celular y que esté corresponda a los términos indicados en la norma.

Esta ley lo que busca es que todos los trabajadores durante sus tiempos de descanso no tengan contacto por ningún medio, bien sea tecnológico de otro tipo, frente a situaciones directamente relacionadas con su actividad laboral en horarios que no se encuentren considerados dentro de la jornada ordinaria de trabajo o la máxima legal del trabajador.

Para garantizar la aplicación de este derecho toda cláusula que vaya en contra de lo dispuesto y teniendo en cuenta

que el empleador pretenda no acatar esta norma, se podrá determinar como una conducta de acoso laboral y se regirá según lo determinado en la Ley 1010 de 2006 (Ley de Acoso Laboral).

Por otro lado, es procedente que los trabajadores utilicen su teléfono celular personal para grupos de la empresa, siempre y cuando exista una autorización expresa por parte de ellos y que dichos mensajes y requerimientos por el grupo de WhatsApp se realicen de acuerdo a lo establecido en la ley aquí mencionada, es decir se realice dentro de su jornada laboral y no fuera de esta.

Así las cosas, resulta imprescindible tener en cuenta el acuerdo de uso adecuado de medios tecnológicos, atendiendo el hecho de que el mismo es la garantía con la que cuenta la compañía en el momento en que deba hacer uso de información obtenida mediante herramientas de la tecnología usadas por sus colaboradores.



*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional

PREESCOLAR ✓ PRIMARIA ✓ BACHILLERATO ✓

MATRÍCULAS

ABIERTAS

28
AÑOS



COLEGIO VAN LEEUWENHOEK
COLVANLEE

"Formación integral en busca del bienestar físico, mental y social"

WWW.COLVANLEE.EDU.CO



DIRECCIÓN: CARRERA 147 C # 137 - 40
SAN PEDRO DE TIBABUYES
TELÉFONO: 322 263 6780 / (601) 697 89 00

AGRICOLA VIYAZARIG S.A.S

Excelencia en el cultivo y exportación de flores, Somos empresa colombiana dedicada al cultivo y exportación de flores con más de 18 años de experiencia. En el cultivo de rosas, claveles y lirios.

Estamos ubicados en el departamento de Cundinamarca, Colombia, y cuenta con una superficie de cultivo de más de 12 hectáreas y 130 colaboradores.

Contacto comercial.

AGRICOLAVIYAZARIG@GMAIL.COM

ZAYARIVYZ@GMAIL.COM

+57 318 683 1908

Vacantes laborales

supervisor clavel
supervisor post-cosecha.
ingeniero agronomo residente

info. +57 311 2160802

Agricola Viyazarig es una empresa líder en el cultivo y exportación de flores. La empresa se compromete a brindar productos de alta calidad, frescura y belleza, y un servicio de excelencia a sus clientes.

¡AMIGABLES CON EL MEDIO AMBIENTE. FUNCIONAMOS CON ENERGIA SOLAR!

CESIÓN DE ACCIONES EN LA S.A.S.



¿Qué son las acciones?

Es de recordar en primera medida que las acciones representan una participación en la propiedad de una empresa, que incluye el derecho sobre las ganancias y los activos de la misma.



Responsabilidad de los socios en la SAS:

En las Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S.), según se establece en el artículo 1 de la Ley 1258 de 2008, los socios solo responden hasta el monto de sus aportes. Es así como cada socio podrá disponer de sus acciones y cederlas de manera total o parcial, bien sea a un socio o a un tercero. Para ello, deberá agotar los siguientes pasos:

PASOS PARA REALIZAR LA CESIÓN DE LAS ACCIONES

1

Se debe verificar que en los Estatutos de la Sociedad se encuentre pactado el derecho de Preferencia, entendiéndose este como aquel privilegio de tipo patrimonial que deviene del contrato societario, concedido a la sociedad o a los accionistas para que se les prefiera, antes que, a terceros, en la negociación de acciones.

2

Se convocará una reunión extraordinaria de socios en la que se abordará la cesión de las acciones.

3

Una vez leída y aprobada el acta de la asamblea donde se estableció la cesión de las acciones, esta deberá ser registrada en la Cámara de Comercio del domicilio de la sociedad, con el fin de que se evidencie el cambio de la composición accionaria.



**Abogado y asesora legal
Alberto Jaramillo y Manuela Mahecha
Centro Jurídico Internacional*

Los smart contracts y el derecho comercial

Daniela Melo*

Con el impacto que ha generado el fenómeno de la globalización, en las relaciones mercantiles, la tecnología se posiciona como la principal herramienta para la materialización de las mismas. Es por ello que se hace necesario entrar a evaluar la influencia que ha conllevado la nueva tendencia de los Smart Contracts; para ello debemos tener presente estos tipos de contratos inteligentes que se han definido como un programa o un código de programación.

En primer lugar, se refiere a un consenso de voluntades y ejecución de las mismas de manera completa o parcial obedeciendo a ciertas instrucciones que son registradas en una DLT o en un blockchain, utilizando una técnica que garantice la autenticidad e integridad de las partes.

Con las tendencias actuales, el mundo debe ir a velocidades potencialmente altas, es por ello que los comerciantes han optado por aplicar en sus prácticas la implementación en la esfera operacional de los Smart Contracts, pues los mismos pueden ser utilizados en una cadena de suministro digital que garantiza el seguimiento en tiempo real del proceso de elaboración y transporte de productos que se mueven a través de complejas cadenas de suministro, partiendo así una operación mucho más ágil y acertada.



Este tipo de instrumentos generan que las relaciones comerciales sean más dinámicas y se adapten a las nuevas formas de ejecutar vínculos jurídicos entre comerciantes, clientes y proveedores, logrando beneficios para la gran mayoría de sectores de la industria y proporcionando avances para la economía nacional e internacional.

Sin embargo, es pertinente entrar a validar si este tipo de contratos se pueden adaptar los ordenamientos jurídicos nacionales, puesto que en la mayoría de estos sistemas jurídicos se establecen requisitos de existencia y validez para que los negocios jurídicos surtan efectos como lo son el objeto, consentimiento, voluntad, capacidad elementos que hacen parte de los esenciales del mismo, en conformidad a lo que establece el marco normativo colombiano. De esta manera, los Smart Contracts son herramientas que

permiten un desarrollo más eficiente para las dinámicas que trae consigo la globalización, sin embargo hay que tener suma vigilancia en lo que respecta a la validez de los efectos que estos puedan surtir y la exigibilidad de las obligaciones contraídas entre las partes contratantes, garantizando que no se produzca la subsistencia de posibles vicios del consentimiento que puedan afectar el objeto del contrato mismo.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional



Empresa especializada en la estructuración de programas de entrenamiento académico nacional e internacional.

Ricardo Lasada
Gerente General



Claudia Santesteban
Coordinadora
Administrativa y de
proyectos



Daniela Plazas
Auxiliar Administrativa y
comercial



www.gestivalor.com.co

Póliza tranquilidad en vida



Tranquilidad adulto mayor

Desarrollado para quienes se preocuparon toda su vida por su familia y ahora están en la edad en la que más se deben cuidar, (65 a 85 años)



Somos asesores de tranquilidad
Cotiza con nosotros

3184126135
318 5167639
315 2129575



Tranquilidad Hijos

Es una solución diseñada para quienes más nos preocupan en la familia: nuestros hijos (1 a 25 años)



Vida Inversión

Recibe un ahorro y respaldo económico en vida, protege tu inversión (18 a 70 años)



INSOLVENCIA EMPRESARIAL: LEGISLACIÓN PERMANENTE DE LOS DECRETOS REGLAMENTARIOS



PROCEDIMIENTOS DE REORGANIZACIÓN CON MENOR INTERVENCIÓN DEL JUEZ

La Ley 560 de 2020 estableció dos formas de reorganización que buscan encontrar una solución rápida y efectiva de la empresa.

NEGOCIACIÓN DE EMERGENCIA DE UN ACUERDO DE REORGANIZACIÓN

Con este trámite los deudores negocian un acuerdo de reorganización directamente con sus acreedores, por un plazo máximo de tres (3) meses. Este procedimiento surge como respuesta al represamiento judicial para la atención de procesos de insolvencia. Esto es una medida eficiente para lograr que las empresas puedan celebrar acuerdos de reorganización con sus acreedores que deberán ser confirmados judicialmente, antes del vencimiento del término de negociación y cumplir con los presupuestos contemplados en la Ley 1116 de 2006.

PROCEDIMIENTO DE RECUPERACIÓN EMPRESARIAL ANTE LAS CÁMARAS DE COMERCIO

Este mecanismo constituye un complemento al régimen de reorganización empresarial, en el cual las cámaras de comercio, a través de sus centros de medios alternativos para la solución de conflictos, podrán ofrecer un trámite de mediación para llevar a cabo procedimientos de recuperación empresarial. Esto podrá ser sometido a validación judicial en relación a los deudores sujetos al régimen de insolvencia.

MECANISMOS CONCURSALES PARA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS



PROCESO DE REORGANIZACIÓN ABREVIADO

Este procedimiento se ha establecido mediante la Ley 772 de 2020 y está dirigido a aquellos deudores cuyos activos sean iguales o inferiores a los cinco mil (5.000) SMLV. Este proceso se lleva a cabo mediante una etapa de conciliación y su audiencia correspondiente. En primera medida, se pretende conciliar las objeciones y como segundo, obedece a la resolución de las mismas, donde se aprueban la calificación y graduación de créditos. De no confirmarse, se ordenará el inicio del proceso de liquidación judicial simplificado.

*Información de carácter descriptivo, sujeto al correspondiente trámite legislativo

**Asesores legales
Sergio Barbosa y Juan Gómez
Centro Jurídico Internacional*



Conozca qué puede hacer en caso de celebrar negocios fraudulentos

Nicolás Sanmiguel García*

Cuando una persona celebra un contrato o negocio jurídico existe el riesgo de verse perjudicada por su contraparte, debido a acciones inadecuadas que realizó para no cumplir con las obligaciones acordadas. Por esta razón, resulta esencial determinar las herramientas que existen en el ordenamiento jurídico y aprender cómo se deben utilizar, para que, a través de estas, usted haga valer su derecho y así proteger su patrimonio. Las dos figuras que se abordarán a continuación, son algunas de las más utilizadas en el ámbito del derecho.

Por un lado, se encuentra la acción de rescisión establecida en el artículo 2491 del Código Civil, ante la cual los acreedores podrán acudir cuando su deudor efectúe negocios fraudulentos con aquellos terceros que pretenden evitar el cumplimiento de la obligación que ostentó, argumentando que se encuentra en insolvencia debido a la insuficiencia de su patrimonio. Para un mejor entendimiento de lo anterior, revisa el siguiente ejemplo:

Persona A le debe 1.000 millones de pesos a Persona B por la compra de una finca, así que, Persona A le dona su apartamento a Persona C para tratar de demostrar que no tiene cómo responder económicamente por la deuda que tiene con Persona B.

En este caso planteado se consideran algunos de los aspectos que caracterizan esta figura:

1. Es una acción que sólo pueden invocar los acreedores y se presenta en los negocios conmutativos, de partición y en los

que puede llegar a existir un desequilibrio.

2. La finalidad de la acción rescisoria es la de reconstituir el patrimonio del deudor, deteriorado por actos fraudulentos.

3. Para que esta acción pueda prosperar, se requerirá que los acreedores aporten la prueba de que el acto se habría celebrado con la intención de inferir daño.

4. Esta figura es una sanción legal cuyos efectos consisten en la vuelta de las cosas al estado inicial, sin afectar a terceros de buena fe.

5. Cuando el acto es a título gratuito -como una donación- se presume la mala fe del deudor.

Por otro lado, el artículo 1766 del mismo código señala la acción de simulación, mediante la cual, se pretenden atacar los negocios simulados por las partes. No se trata necesariamente de un fraude en este lugar; la acción puede ser invocada por cualquier interesado, ya que para la legislación civil se trata de un engaño al público. Al comprender que existen una gran cantidad de

motivos por los cuales las personas pueden simular actos o contratos, la teoría del derecho sólo establece dos clasificaciones para esta figura así:

1. Simulación absoluta: En este caso, el contrato se finge para que no produzca efectos. Un ejemplo es la compraventa de una finca que nunca se efectuó en la realidad.

2. Simulación relativa: Se puede maquillar un contrato con el fin de celebrar otro distinto, tal como se celebra en la compraventa, no obstante, en realidad es una donación.

En resumen, resulta crucial tener en cuenta ambas figuras con sus respectivos componentes, ya que, debido a su similitud previa, pueden generar dudas e inconvenientes al momento de aplicarlas a un caso particular. Ten en cuenta que su correcta aplicación posibilita y salvaguarda su capital.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional





¿Cuál es la responsabilidad de las instituciones educativas frente al transporte escolar?

Brandon Culma*

El transporte escolar es un servicio que solo puede ser prestado o contratado con empresas constituidas y habilitadas como entes de transporte especial, según lo dispuesto en el Decreto 1079 de 2015. En ese orden de ideas, es de resaltar que estos contratos para la prestación del servicio de transporte escolar deben ser suscritos entre la entidad territorial competente, el grupo de padres de familia, el rector del centro educativo o la asociación de padres de familia y una empresa de transporte autorizada para esta actividad.

Se debe tener en cuenta que, de conformidad con la normatividad citada, se comprende a aquellos vehículos de transporte terrestre, registrados a partir del 14 de marzo de 2017, solo podrán prestar el servicio de transporte escolar durante 16 años contados a

partir del 31 de diciembre del año modelo del vehículo.

El decreto establece que los establecimientos educativos tienen que cumplir una serie de obligaciones para prestar estos servicios las cuales están destinadas a garantizar la seguridad de sus estudiantes, así como el cumplimiento con la supervisión de las condiciones de ejecución de los contratos estipulados con las empresas de transporte terrestre automotor especial.

Asimismo, las instituciones educativas deben destinar los espacios internos en el establecimiento con condiciones de ascenso y descenso. Se requiere también la elaboración de un plan estratégico de seguridad vial en concordancia con lo establecido en la Ley 1503 de 2011; además, se encuentra en cabeza de la institución educativa y sus representantes la observación

de la integridad y diligencia en cuanto a la selección de la empresa de transporte que movilizará a los estudiantes. Por último, se establece la obligación de entregar a los padres de familia copias tanto de la Ley 1079 de 2015 como la resolución que habilita a la compañía para la prestación del servicio y el contrato celebrado, así como copia de la póliza de seguro por responsabilidad civil.

En cuanto los contratos, por desarrollo normativo se ha establecido el contenido mínimo de los mismos, con el fin de establecer cláusulas tales como obligaciones y derechos de las partes, plazo, valor, placas del vehículo, tipología vehicular, capacidad del vehículo, recorridos y paradas, número de estudiantes a movilizar, horarios, entre otras. En ese sentido, es necesario reiterar lo anteriormente expuesto respecto a la responsabilidad civil, ya que, es fundamental tener en cuenta que, frente a la ocurrencia de cualquier situación como pudiera ser un siniestro, si no se tiene correctamente implementado el servicio de transporte escolar, la institución tendrá que entrar a responder conjuntamente con la compañía prestadora del servicio de transporte.



*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional

UNIDAD EDUCATIVA PRADOS DE ALAMEDA

Una familia unida al servicio de Dios con proyección a la comunidad



EDUCACION PREESCOLAR: GRADOS KINDER Y TRANSICION.
BASICA PRIMARIA: GRADOS PRIMERO A QUINTO.
EDUCACION BASICA SECUNDARIA: GRADOS SEXTO A NOVENO.
EDUCACION MEDIA: GRADOS DECIMO Y ONCE.

P.E.I DESCUBRIENDO Y VIVIENDO EN COMUNIDAD

REGISTRO: DANE: 51100100896
ICFES 128447 - NIT 830113527-6



- Énfasis artístico.
- Fortalecimiento en valores a partir del quehacer cotidiano y el ámbito familiar, social, cultural, espiritual y escolar.
- Desarrollo del pensamiento a partir de la lógica conceptual.
 - Educación en la vida y para la vida.
 - Desarrollo integral.
- Principios institucionales: Fe, Amor, Ciencia y Virtud.

MATRICULAS ABIERTAS 2024

Dirección: Carrera 136 N 17 D 52 Localidad Novena de Fontibón Bogotá D.C

  Pradosdealameda - Correo: rectoriaunepa@hotmail.com - Teléfono: 6017028403

"Porque no envió Dios a su hijo al mundo para condenar al mundo, sino para que el mundo sea salvo por él." (Juan 3 16)

¿Cuál es la finalidad de la constitución de una servidumbre de tránsito?

Andrea Numpaque*

Dentro de los derechos que se le conceden al propietario de un bien inmueble, es que este podrá disponer de su terreno para beneficio propio y/o para un tercero, siendo esta última figura como servidumbre, mecanismo que el legislador estableció como una obligación para que los propietarios concedan el uso como una vía de acceso hacia otros lugares, figura que se encuentra establecida en el artículo 879 del código civil.

Dicha norma establece que la *Servidumbre predial o simple servidumbre, es un gravamen impuesto sobre un predio, en utilidad de otro predio de distinto dueño (ley 84 de 1873, artículo 879).*

Ahora bien, al ser la servidumbre obligatoria, el predio no podrá apartarse de esta y en caso de que el terreno pase a ser de otro dueño, deberá respetarse la servidumbre, sin embargo, dentro de las clases de servidumbre existentes, se encuentra la servidumbre de tránsito, una figura que impone una obligación legal de permitir el paso de acceso a personas, maquinaria o alimentos en beneficio de quien ostenta la propiedad del terreno para que entre ambos terrenos se permita la comunicación hacia la vía pública.

En virtud de lo anterior, la servidumbre de tránsito fue creada por el legislador por un beneficio social, permitien-

do el ingreso de un terreno de propiedad privada para que un externo ejerza algunos derechos conexos a la libertad y el dominio sobre otro predio y que además, se tenga la oportunidad del libre tránsito para vías conexas entre sí.

Ahora bien, se podrá constituir de manera obligatoria la servidumbre cuando no se tenga acceso de salida, siendo esta una medida de carácter legal, que no requiere la existencia de un título y/o suscripción de documento privado para el reconocimiento de este derecho, emitida por un perito con previa evaluación del predio presuntamente afectado, dando su determinación sobre si existe una posible comunicación con una vía o camino público.

Por otro lado, en caso de que se perturbe la servidumbre de tránsito en predios rurales, se imponen medidas correctivas

en aras del aseguramiento de este derecho impuesto a través del Código Nacional de Policía y Convivencia, cuyas conductas contrarias a derecho no son más que la interrupción de su uso, cuyo hecho se deriva de los obstáculos que puede imponer el propietario e impedir el acceso al predio dominante donde se encuentra la servidumbre.

La servidumbre de tránsito solamente podrá imponerse como obligación legal, para aquellos terrenos que se impida el acceso a las vías públicas por impedimento de la naturaleza y que consecuentemente afecte la explotación de la tierra, siendo uno de los fines del estado la propiedad privada.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional





CENTRO JURIDICO INTERNACIONAL

PROTECCIÓN LEGAL

Servicio de Atención Jurídica 100% Experto



Con el respaldo :



Sistema P.S.C.

Prevención - Solución - Capacitación



Prevención

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

Solución

- ✓ Cubrimiento del 100 % de honorarios de abogado*
- ✓ Cobro y recaudo de cartera morosa
- ✓ Cubrimiento de preexistencias legales



Capacitación

- ✓ Seminarios empresariales
- ✓ Capacitaciones jurídicas
- ✓ Cursos continuos
- ✓ Diplomados



Blinde su empresa jurídicamente

Cobertura para:



Empresas



Establecimientos comerciales



Propiedad Horizontal



Colegios



Agremiación



Familia


Bogotá D.C

Cra. 24 # 27A-21
601 5663190
601 5626248
601 5626395
312 4902143

Villavicencio

Cll. 27 # 44B - 48 Ed. Gestar Ofc. 303
Barrio el Buque
608 6783915
317 6467753
314 2033497
310 5182310

Ibagué

Cra. 6 #53-54 Ofc. 801
Torreón empresarial
608 2761801
317 4719018
317 4798205

Tunja

Cra. 1F #40 - 149 Ed. Marca
Torre 2 Ofc. 518
608 7401966
316 0254462
310 5182320

Chía

Oxus Centro Empresarial
Km. 1.5 vía Chía - Cajicá
Costado occidental - Ofc. 308
608 8630131
310 5182347
317 5132462


Miami - U.S.A.

1395 Brickell AVE 8 th floor
Miami, FL 33131
Acevedo Associates

ANSV hace llamado a empresas para implementar planes estratégicos de seguridad vial

Diego Arenas González*



Durante el 2023 en Colombia se presentaron más de cuatro mil personas fallecidas por siniestros viales, esto significa que se presentó un incremento en la accidentalidad de un 6% frente al año inversamente anterior (2022), por esta razón, La Agencia Nacional de Seguridad Vial está promoviendo alertas tanto a los municipios con mayor incremento de accidentabilidad, como a las compañías para que contribuyan en la reducción de los accidentes de tránsito.

Por tanto, las empresas desempeñan un papel esencial frente a la reducción de accidentes viales, ya que sus trabajadores y prestadores de servicios, al momento de llevar a cabo funciones que impliquen el uso de vehículos automotores, se configuran como actores viales y, por consiguiente, están expuestos a factores de riesgo, tanto de los que no están bajo su control como de los que sí, ya

sea el incumplimiento de las normas de tránsito, el exceso de velocidad, el tránsito de vehículos en contravía, factores distractores, entre otros.

Por consiguiente, las compañías que posean más de diez (10) vehículos o contraten, administren dos (2) o más conductores, deben implementar un plan estratégico de seguridad con el propósito de detectar los riesgos viales, y así gestionar las medidas necesarias para disminuirlos y mitigarlos, mediante acciones correctivas, preventivas y/o de mejoras, garantizando una movilidad segura para todos sus conductores.

Es importante aclarar la definición de conductor, ya que así se podrá identificar si existe la necesidad de implementar un plan estratégico.

Conductor: es la persona que maneja un vehículo en función del desarrollo de sus activida-

des laborales sin importar su cargo. Por ejemplo, si en la compañía se cuenta con asesores comerciales que visitan a sus clientes en su vehículo propio, llámese bicicleta, moto, carro, camión, etc., estos se identificarán como conductores.

Es necesario entender estos conceptos que menciona la ley e interpretar adecuadamente la tipificación de un “Conductor”. Solo de esta manera se podrá evitar cualquier tipo de ocurrencia de un accidente de tránsito laboral y las afectaciones que se pueden presentar en recobros de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), multas que pueden ser de hasta de mil salarios mínimos legales vigentes, o incluso sanciones administrativas por cierres parciales de hasta 120 días o cierres totales.

Por estas razones se precisa indispensable que todas las empresas puedan iniciar la implementación de un plan estratégico de seguridad vial de acuerdo con la metodología exigida en los (PESV) establecidos en la resolución 20223040040595, publicada por el Ministerio de Transporte el martes 21 de junio de 2022.

*Asesor legal
Centro Jurídico Internacional

ASHES FIRE COLOMBIA



¿Quiénes somos?

Especialistas en sistemas de protección contra incendios

Servicios

- Diseño, Ingeniería, Consultoría.
- Proyectos, Suministro, instalación y puesta en marcha.
- Inspección, Pruebas y Mantenimiento (IPM)



Sistemas de protección contra incendios

- Extinción: Agua, Agente Limpio, Híbridos, CAF.
- Detección y alarma: Detectores, estaciones manuales, sirenas Beam detector etc.



3166922313



comercial@ashesfire.co

co



Contribuyente que realice la venta de un bien inmueble, no siempre será catalogado dicho ingreso como ganancia ocasional

Luis E. Naranjo*

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), como entidad de orden nacional adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público creada en el año 2010, tiene como objetivo misional el reconocimiento de derechos pensionales. Esta Unidad cuenta con la facultad de ser un organismo que actúa como entidad encargada de velar por el cumplimiento de los respectivos aportes al sistema integrado en seguridad social.

En ese sentido la UGPP ha emprendido un plan de contacto comunicativo invitando a los empleadores y trabajadores independientes con indicios de evasión en los aportes del Sistema Integrado de Seguridad Social a cambiar voluntariamente su comportamiento de pago y llevar a cabo los aportes de manera adecuada.

Es así como, aquella persona jurídica o natural que carezca de conocimiento acerca de la comunicación, la UGPP podrá llevar a cabo un segundo ciclo persuasivo antes del tercer aviso, el cual sería el proceso de fiscalización. Para aclarar lo anterior, en Colombia algunas personas realizan ventas de inmuebles de su propiedad y desconocen si deben o no pagar seguridad social de dicha operación. Con respecto a esta problemática por medio del [Concepto 680071 del 27 de agosto de 2018](#), la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP), respondió a la pregunta así: "(...) dado el princi-

pio de capacidad de pago, ¿una persona que realiza la venta de un bien inmueble se encuentra obligada a pagar seguridad social sobre tal operación (ganancia ocasional)?"

Sobre dicha interrogante, la entidad recordó quiénes deben vincularse y aportar al Sistema General de Seguridad Social, para lo cual se trata de todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, servidores públicos, pensionados, trabajadores independientes y personas naturales que presten servicios directamente al estado o al sector privado bajo la modalidad de prestación de servicios, debido a que así lo establece el [artículo 157 de la Ley 100 de 1993](#), de conformidad con el [artículo 3 de la Ley 797 de 2003](#).

En consecuencia, la UGPP consideró relevante evaluar el tipo de actividad que da origen a los ingresos del aportante, citando:

"Si estos ingresos no provienen de una actividad económica, no nace la obligación de realizar aportes a seguridad social"

Esto significa que, cuando un contribuyente efectúa la venta de un bien inmueble que tuvo en su posesión durante más de dos años, este ingreso constituye una ganancia ocasional conforme a las directrices del artículo 300 del Estatuto Tributario. Por ende, dicha **transacción genera obligaciones particulares en lo que respecta al componente fiscal**. Sin embargo, en lo que respecta a la obligación de efectuar aportes a salud y pensión, no se puede observar ningún impacto que pudiera generar una posible inspección de la UGPP, toda vez que, como ya lo mencionamos, dichos ingresos no provienen de una actividad económica del contribuyente.

De acuerdo con lo anterior, si el inmueble objeto de venta no ha sido objeto de posesión en más de dos años por parte del vendedor, dicha transacción genera el reconocimiento en renta como ingreso no laboral y no como ganancia ocasional.

*Abogado
Centro Jurídico Internacional





CONSTITUCIÓN DE UNA S.A.S Y SUS REFORMAS ESTATUTARIAS



Las SAS (Sociedad por Acciones Simplificadas) son sociedades de capitales con naturaleza comercial.



Se puede constituir mediante documento privado autenticado.



Debe ser inscrita en Registro Mercantil (Cámaras de Comercio).



Se podrá constituir por una o varias personas naturales o jurídicas.

REQUISITOS DEL DOCUMENTO DE CONSTITUCIÓN (ART. 5 LEY 1258/2008)

- Nombre, número de identidad y domicilio de los accionistas.
- Razón social o denominación de la sociedad, seguida de las palabras " S.A.S.;
- El domicilio principal de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan en el acta de constitución.
- El término de duración, si este no fuere indefinido.
- El objeto social de la sociedad, si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad podrá realizar cualquier actividad lícita.
- El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que estas deberán pagarse.
- La forma de administración y el nombre, documento de identidad y facultades de sus administradores. En todo caso, deberá designarse cuando menos un representante legal.

**Art. 29 L.
1258/2008**

REFORMAS ESTATUTARIAS

- Se aprueban en asamblea con el 50% + 1 de las acciones.
- Deberá constar en documento privado inscrito en Registro Mercantil.
- En caso de transferencia de bienes que necesiten escritura pública se realizará con esta formalidad.

**Asesoras legales
Lorena Barragan y Stefanni Olaya
Centro Jurídico Internacional*

ENSAFE

AMBIENTE SEGURO

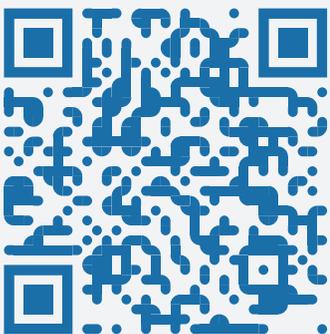
Elementos de protección personal para su empresa

PROTECCIÓN

Cabeza
Visual
Manual
Corporal
Respiratoria
Anti-caída

Calzado de Seguridad
Brigadas de Emergencia

Visita Nuestro
Sitio Web



Carrera 62 4G-57
Bogotá D.C - Colombia



315 789 1891



ensafecolombia



ensafecolombia



ENSAFE SAS



Todo lo que debe tener en cuenta sobre la terminación del contrato con justa causa conforme a la Sentencia SL2857-2023

Karen Valencia*

En el marco de un contrato de trabajo, el empleador y el trabajador tienen obligaciones y garantías frente a la suscripción, vigencia y terminación del vínculo, según la legislación aplicable y de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

Una de las posibilidades para proceder con la terminación del contrato, es mediante la configuración de una justa causa o causa objetiva, conforme a las causales taxativas del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales son las únicas en las que el legislador contempla como fundamento válido para proceder con dicha decisión. Para el caso del empleador, le impone la carga de alegar la causal que corresponda a las circunstancias fácticas y de tener los soportes que respalden dicha decisión.

Lo anterior cobra especial relevancia para la causal sexta del artículo 62, que establece:

“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

En ese sentido, implica que la

decisión de terminar el contrato por el empleador determine una causa válida y con ello debiendo existir un claro soporte fáctico y probatorio que permita evidenciar el nexo causal entre los hechos, los elementos de la causal y las pruebas de la comisión de la falta que lleva a la determinación. De conformidad con esto, la sentencia SL2857-2023, permite evidenciar varios puntos importantes para que tenga en cuenta como compañía:

i. El Reglamento Interno del Trabajo es un documento que contiene las normas y condiciones que rigen la relación laboral. Este es de suma importancia no solo porque en este la empresa puede determinar claramente las obligaciones, deberes y prohibiciones respecto de las partes, sino porque debe contener lo correspondiente a las faltas disciplinarias, la escala de la misma y las sanciones o elementos que respecto de estas deba valorarse al momento de analizar una situación fáctica y soportar con la prueba la configuración de la falta.

ii. Definir en este documento las anteriores no solo debe ser un listado general, sino que debe construirse el documento teniendo en cuenta los objetivos, calidades y supuestos de la actividad económica de la compañía y dejando clara no solamente la falta, sino

las circunstancias que puedan hacerla más o menos gravosa.

iii. Especialmente respecto de una violación grave, la Corte establece que no todo error o incumplimiento podrá tener esa calidad, pues deberá evaluarse el impacto de la acción u omisión, el actuar del trabajador respecto de esto y en consecuencia el perjuicio que se tuvo en el empleador.

iv. Además, tengan en cuenta, estas calidades deben también tener congruencia con las funciones y labores asignadas a los trabajadores, que además de en el contrato y otrosíes correspondientes al caso, estarán contenidas en el manual de funciones correctamente elaborado y aplicable al cargo y nivel que corresponda.

v. También de acuerdo a lo manifestado en ejercicio del derecho a la defensa de los trabajadores, pues indica la corte que pese a que exista una falta probada es claro debe haber consecuencias al respecto, no toda falta lleva a la decisión de finalizar el contrato, sino que debe hacerse un análisis objetivo y conforme a la proporcionalidad del caso.

*Asesora legal
Centro Jurídico Internacional

Pólizas de ciber riesgo: una pieza clave para la resiliencia empresarial

La ciberseguridad se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo empresarial en la era digital. Con el crecimiento exponencial de las tecnologías y la conectividad, las empresas enfrentan un panorama de riesgos cibernéticos que puede comprometer su operatividad y reputación.

En Latinoamérica, donde los ciberataques son una realidad omnipresente, la necesidad de contar con pólizas de ciber riesgo se vuelve evidente. Según el Latam CISO Report de 2023, la región experimenta más de 1.600 ciberataques por segundo, afectando a organizaciones de todos los sectores y tamaños. Ante este panorama, la adopción de medidas proactivas, como la contratación de ciberseguros, se hace mucho más necesaria, generando interrogantes sobre si mi organización debería tener o contemplar tener una póliza de riesgos cibernéticos ¿Depende de mi tipo de negocio? ¿Hace parte del presupuesto de tecnología? ¿De riesgos? ¿Cómo y quién la gestiona?

La respuesta debería ser como aquella a la pregunta de si un motociclista debe tener un seguro: sí, y 100% sí (a menos que su organización y negocio no dependan 100% de tecnología). Por estos interrogantes, para muchos, la elección de una póliza de riesgos cibernéticos adecuada implica un proceso complejo y dinámico, por lo que es esencial que las

organizaciones comprendan las diferentes clases de coberturas disponibles en el mercado.

Desde la protección contra violaciones de datos hasta el secuestro de información y la pérdida de fondos, cada póliza ofrece beneficios y servicios específicos que pueden adaptarse a las necesidades particulares de cada organización. Su importancia radica en la capacidad de mitigar las pérdidas financieras y operativas derivadas de incidentes, así como proporcionar recursos para la recuperación y respuesta ante crisis.

Sin embargo, contar con una póliza de riesgos cibernéticos no es suficiente (volvamos a la lógica del ejemplo del motociclista, el seguro no es suficiente); las empresas deben implementar medidas de visibilidad, prevención y respuesta ante los ciberataques. La ciberseguridad no puede depender exclusivamente de un seguro, sino que debe ser parte de una estrategia integral que incluya la prevención, detección y mitigación de amenazas.

Es crucial entender los términos de exclusión y las coberturas específicas de cada póliza para garantizar una protección efectiva. Para lograr que un ciberseguro sea realmente provechoso para la organización, se requiere considerar previamente las particularidades de su infraestructura tecnológica, así como las tendencias y evoluciones del panorama de amenazas.

Las pólizas de ciber riesgo son una pieza clave en el panorama empresarial actual. Su adopción permite a las empresas atenuar los riesgos asociados a las amenazas digitales y mantener la resiliencia operativa en un entorno cada vez más interconectado y vulnerable. Este es el momento de reconocer la importancia estratégica de la ciberseguridad y tomar medidas concretas para proteger el futuro digital de las organizaciones.

Germán Patiño
Vicepresidente de ventas para
Latinoamérica de Lumu Technologies



**Las opiniones expresadas en este artículo son las de su autor y no reflejan los puntos de vista de Actualidad Jurídica Empresarial*



Servicios de evaluación y diagnóstico del SG-SST*

Centro Jurídico Internacional entrega a sus afiliados a nuestros planes corporativos el 100 % de cobertura en la evaluación inicial o el diagnóstico del SG-SST, acorde con los requisitos mínimos establecidos por el Ministerio de Trabajo.

1

Los preparamos para el reporte ante el Ministerio de Trabajo



2

Evaluamos o diagnosticamos su Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo



3

Verificamos condiciones de la empresa y estado actual frente a la normativa vigente



prevenga posibles faltas o falencias que pueden generarle pérdidas económicas, sanciones o multas

