

COLECCIONABLE

FENALJURÍDICO

Noviembre - Diciembre 2022

Año 22. Número 24. ISSN No. 1900-3307



CAMBIO DE LUGAR DE PRESTACIÓN DE UN SERVICIO CONTRATADO, ACTIVA EN EL CONSUMIDOR LA GARANTÍA LEGAL

Por: **Juan Fernando Pulgarín Acosta,**

Asesor Jurídico en Derecho Tributario y Comercial de Fenalco Antioquia

En una sentencia en materia de protección al consumidor que lleva por número **11060 del 21 de octubre de 2022** la delegatura para asuntos jurisdiccionales de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) reiteró que “cualquier modificación a las condiciones del servicio inicialmente adquiridas deben informarse al consumidor oportunamente, quien estará en disposición de aceptarlas o no, y en caso de no encontrarse de acuerdo, no se puede forzar o condicionar al consumidor para que tome el servicio en otra sede”.

En opinión de la SIC cuando la prestación de un servicio es contratada por el consumidor en consideración a un lugar específico para la ejecución del mismo, y esta es objeto de cambio por parte del prestador del servicio, ello “claramente constituye una contravención a los derechos del consumidor”.



Beneficios por ser Afiliado

01

Representamos los intereses de nuestros Afiliados ante los entes gubernamentales y privados

02

Brindamos espacios de conexión a través de diferentes **ruedas de negocios y eventos** para generar sinergias comerciales

03

Conectamos empresas para generar más oportunidades a través de nuestro Directorio de Afiliados - **Direct +**

Realizamos **mesas de participación Sectorial**

04

- Buscamos actualizar las normativas y reglamentos específicos de cada sector
- Buscar soluciones a problemáticas
- Generar relacionamiento desde las buenas prácticas

Contamos con **38 sectores económicos** y **6 Líneas de Mercado.**

@fenalco_ant Fenalco Antioquia @fenalcoantioquia Fenalco Antioquia Fenalco Antioquia

"Juntos le aportaremos al desarrollo económico y la libre empresa"



En la referida sentencia la delegatura de la SIC reiteró que “la relación de consumo es una relación de carácter contractual por lo que las partes deben de dar estricto cumplimiento a las obligaciones adquiridas por virtud de este acuerdo de voluntades” y luego continúa así: “es claro que la garantía mínima de calidad e idoneidad de un bien o servicio no solo se suscribe a la calidad del objeto vendido o del servicio prestado, sino también al cumplimiento de los términos y condiciones pactados desde el momento mismo en que se realizó el contrato, dentro de los cuales naturalmente se encuentra la oportunidad en la prestación del servicio, pues la no prestación o aún la simple dilación, constituye una vulneración a los intereses legítimos de los consumidores en la medida en que no ven colmadas sus expectativas ni satisfechas las necesidades para las cuales se contrató el servicio”.

En el mencionado trámite jurisdiccional, y apoyada en el **numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1480 de 2011**, la delegatura para asuntos jurisdiccionales de la Superintendencia de Industria y Comercio declaró la terminación de la relación contractual y ordenó, dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente a la expedición de la sentencia, el reintegro del dinero solicitado por el consumidor, la cual fue desde el principio su pretensión.



RÉGIMEN DE BENEFICIARIOS FINALES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Por: **Juan Fernando Pulgarín Acosta,**

Asesor Jurídico en Derecho Tributario y Comercial de Fenalco Antioquia

De acuerdo con el **parágrafo 1 del artículo 631-5 del Estatuto Tributario** (E.T.), el término beneficiario final aplica a la Persona Natural beneficiario (favorecida) efectivo o real de operaciones económicas o controlante de una sociedad, y de acuerdo con la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, siguiendo los parámetros del GAFI, Grupo de Acción Financiera Internacional, “el concepto de beneficiario final se refiere a las personas naturales que son los verdaderos dueños o controlantes o quienes se benefician económicamente de un vehículo jurídico, como una sociedad mercantil, un fideicomiso, una fundación, etc”.

Ahora, en lo que toca con la entidades sin ánimo de lucro, por ejemplo propiedades horizontales, la subdirección de Normativa y Doctrina de la DIAN por medio del oficio número **1197 [906998] del 19 de septiembre de 2022** reiteró que las Entidades sin ánimo de lucro (ESAL) se encuentran obligadas a suministrar información en el Registro Único de Beneficiarios Finales (RUB) de conformidad con lo dispuesto en el **numeral 1 del artículo 4 de la Resolución DIAN No. 164 de 2021**, y expuso que debe darse aplicación a los criterios previstos en el artículo 6 de la referida resolución para lograr la determinación del beneficiario final y concluyó así: “en caso de no identificarse beneficiarios finales bajo los criterios de titularidad, beneficio y/o control establecidos en los **numerales 1 y 2 del artículo 6 [de la resolución 164/2021]** (por la misma naturaleza de la entidad), deberá reportarse como beneficiario final a la persona natural que ostente el cargo de representante legal o la persona natural que ostente una mayor autoridad en relación con las funciones de gestión o dirección de la entidad sin ánimo de lucro, según sea el caso”.

No está por demás recordar que de acuerdo con la **resolución 1240 del 28 de septiembre de 2022** el suministro inicial de la información en el Registro Único de Beneficiarios Finales debe efectuarse a más tardar el **31 de julio de 2023** para las entidades que existan al **31 de mayo de 2023** y para las creadas a partir del **01 de junio de 2023** deberán hacerlo dentro de los **2 meses siguientes** a la inscripción en el RUT.



Auditorio

Capacidad
— para —
150
p e r s o n a s

"Una excelente opción para tus eventos académicos y empresariales"

H o r a r i o s :

Lunes a viernes: 7:00 a.m. a 9:00 p.m. — **Sábados:** 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Correo electrónico: analistacomercial@oviedo.com.co
Reservas: 321 61 16 Ext. 123

- *Altura 2.6mts*
- *Tamaño: (24 MTS. X10 MTS.)*
- *Acomodación con sillas*
- *Sonido BOSE*
- *Video Beam de alta definición*
- *Pantalla de reproducción*
- *Micrófono inalámbrico*
- *Aire acondicionado*
- *4 horas de gracia en estacionamiento para tus asistentes.*

 **oviedo**

OBLIGACIONES EN EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES PARA FINES DE MARKETING O PROSPECCIÓN COMERCIAL

Por: **María Alejandra Arango Duque,**

Asesora Jurídica en Derecho Comercial de Fenalco Antioquia

La constitución política en su **artículo 15** establece el derecho de habeas data, el cual consiste en la facultad que tiene cada persona para conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.

Mediante la Circular Externa **número 006 del 15 de julio de 2022**, la Superintendencia de Industria y Comercio se pronunció con respecto al tratamiento de los datos personales para fines de publicidad, marketing o prospección comercial, recordando algunas de las obligaciones que tienen los responsables y encargados en este tema e incluyendo nuevas obligaciones.

Es de gran relevancia reconocer la importancia de la información de las personas como insumo fundamental para las actividades de publicidad y marketing, ya que esta labor implica la recolección, tratamiento y uso de los datos personales de los ciudadanos para ofrecer un producto o servicio, posicionar la marca y de esta forma estimular su consumo.

En este sentido, vamos a abordar cuáles son las instrucciones emitidas por la SIC en esta circular para el cumplimiento de la normatividad en la materia, teniendo en cuenta que estas medidas deben ser proporcionales e ir enfocadas a los objetivos de la empresa, tamaño, tipo de tratamiento y

y riesgos a los cuales se vean expuestos los datos de los titulares.

1. Cumplir con la normatividad en materia de datos personales.

Se establece la importancia de dar cumplimiento a las normas establecidas en materia de datos personales y que las medidas implementadas por las compañías sean útiles, efectivas, oportunas y demostrables, el propósito de la implementación va más allá de la expedición de documentos legales, se debe demostrar en la práctica la eficacia de la implementación del sistema.

Los responsables están obligados a dar cumplimiento a lo siguiente:

“a. Conservar prueba de haber informado al titular, al momento de solicitarle la autorización, de manera clara y expresa lo que ordena el artículo 12 de la Ley 1581 de 2012 y, cuando el Titular lo solicite, entregarle copia de ello.

b. Solicitar y conservar, en las condiciones previstas en la presente ley, copia de la respectiva autorización otorgada por el Titular.

c. Proveer una descripción de los procedimientos usados para la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de información, como también la descripción de las finalidades para las cuales la información es recolectada y una explicación sobre la necesidad de recolectar los datos en cada caso.

d. Documentar los procedimientos para el Tratamiento, conservación y supresión de los datos personales de conformidad con las disposiciones aplicables a la materia de que se trate.

e. Desarrollar sus políticas para el tratamiento de los datos personales y velar porque los Encargados del Tratamiento den cabal cumplimiento a las mismas.

f. Conservar el modelo del Aviso de Privacidad que utilicen para cumplir con el deber que tienen de dar a conocer a los Titulares la existencia de políticas del tratamiento de la información y la forma de acceder a las mismas, mientras se traten datos personales conforme al mismo y perduren las obligaciones que de este se deriven.

g. Adoptar las medidas razonables para asegurar que los datos personales que reposan en las bases de datos sean precisos y suficientes y, cuando así lo solicite el Titular o cuando el Responsable haya podido advertirlo, sean actualizados, rectificadas o suprimidos, de tal manera que satisfagan los propósitos del tratamiento.”

La circular determina que en caso de realizar campañas publicitarias mediante el uso de técnicas o herramientas como “marcadores predictivos”, “robocalls” e inteligencia artificial, de igual forma se deberán cumplir con todos los lineamientos en materia de protección de datos personales.

2. Verificar que los datos fueron obtenidos lícitamente para fines de marketing, publicidad, prospección comercial o cualquier otra finalidad para la cual se desee usarlos.

Es de vital importancia verificar al momento de recibir una base de datos para realizar alguna de las actividades comerciales descritas anteriormente, que esta haya sido obtenida lícitamente y que se cuente con la autorización de todos los titulares de esos datos personales.

Esta autorización debe ser expresa, previa e informada, debe permitir no solo recolectar los datos, sino también poderlos usar para fines de marketing, publicidad, mercadeo entre otros.

Para estas autorizaciones se debe tener presente lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1581 de 2012.

“ARTÍCULO 12. DEBER DE INFORMAR AL TITULAR. El Responsable del Tratamiento, al momento de solicitar al Titular la autorización, deberá informarle de manera clara y expresa lo siguiente:

- a.** El Tratamiento al cual serán sometidos sus datos personales y la finalidad del mismo;
- b.** El carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que le sean hechas, cuando estas versen sobre datos sensibles o sobre los datos de las niñas, niños y adolescentes;
- c.** Los derechos que le asisten como Titular;
- d.** La identificación, dirección física o electrónica y teléfono del Responsable del Tratamiento.

PARÁGRAFO. El Responsable del Tratamiento deberá conservar prueba del cumplimiento de lo previsto en el presente artículo y, cuando el Titular lo solicite, entregarle copia de esta”.

3. No contactar a personas que no deseen recibir más publicidad.

El titular en cualquier momento puede enviar una comunicación al responsable de la base de datos solicitándole que no se le envíe más comunicaciones y esto se debe respetar.

Las empresas deben capacitar a sus equipos de trabajo para que se respete y garantice a todas las personas su derecho de revocar las autorizaciones otorgadas para el tratamiento de sus datos personales, de igual forma se deben implementar mecanismos para que se dé cumplimiento a las solicitudes y mantener canales de comunicación abiertos al público.

4. Implementar mecanismos efectivos para el ejercicio de los derechos de los titulares de datos personales.

En todo el caso el titular debe conocer a través de cuál medio se puede comunicar con ese responsable o encargado del dato para que se suprima su información, se corrija o actualice. Por estos medios el titular podrá presentar tanto consultas como reclamos, mecanismos que se encuentran regulados en los **artículos 14 y 15 de la Ley 1581 de 2012.**

En los mensajes de SMS y USDD con contenido publicitario, debe realizarse una identificación plena de la empresa o entidad que envía el mensaje y el medio a través del cual el titular pueda ejercer sus derechos.

5. Responder oportunamente consultas y reclamos.

La consulta tiene por objeto que el titular solicite información con relación a los datos recolectados en determinada base de datos, en posesión del responsable o del encargado, esta debe resolverse en un máximo de 10 días hábiles, y está regulada en el **artículo 14 de la Ley 1581 de 2012.**

Los reclamos, por su parte, tienen la finalidad de que el titular corrija, actualice o suprima datos o eleve quejas por el presunto incumplimiento a cualquiera de los deberes en cabeza del encargado o del responsable.

El término máximo de respuesta a los reclamos es de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se reciben, este mecanismo está regulado en el **artículo 15 de la Ley 1581 de 2012**.

6. No contactar a las personas en días u horarios que afecten su tranquilidad

Es importante que el contacto que se realice a las personas para fines de marketing, publicidad o cobro de cartera se realice en días que no afecten su tranquilidad, como podría ser en horarios laborales.

La circular estipula que se le deberá consultar al titular en que horarios desea ser contactado, lo cual es bastante complejo por la magnitud de las bases de datos y teniendo en cuenta que las personas que realizan estas actividades también tienen determinado un horario laboral.

Como recomendación se podría dejar determinado en la autorización que firme el titular el horario en el cual desea que se realice el contacto para este tipo de actividades.

Como conclusión es importante que las empresas sean rigurosas en el manejo de los datos personales de los titulares y cuenten en todo momento con las autorizaciones otorgadas por las personas para realizar cualquier tipo de actividad que involucre el tratamiento de sus datos personales.

#ConLasPuertasAbiertas

Fenalco Antioquia

Acá puedes:

- Potenciar y capacitar tu empresa
- Conocer empresarios
- Hacer negocios

Fenalco Antioquia es más que soluciones comerciales, es un gremio que te representa, que te apoya, que te define, que alza la voz por todos los comerciantes del departamento.

¡No lo dudes y afíliate a la Fuerza que Une!

A través del link en nuestra Bio.



¡Solo faltas tú!

 @fenalco_ant
  Fenalco Antioquia
  @fenalcoantioquia

 Fenalco Antioquia
  Fenalco Antioquia





Arroyave & Asociados
Consultores

EXPERTOS EN OPERACIONES PÚBLICAS DE EXPROPIACIÓN – OPE

Somos una firma profesional de abogados, con más de **6 años de experiencia**, expertos en asesoría, consultoría y representación administrativa y judicial en Operaciones Públicas de Expropiación – OPE.



**BRINDAMOS UN
ACOMPañAMIENTO
ESPECIALIZADO**

- Atención personalizada
- Experiencia y profesionalismo
- Confidencialidad y respaldo
- Acompañamiento integral
- Especialidad en Operaciones Públicas de Expropiación – OPE

Contáctanos
(+57) 301 520 6091



f @arroyaveyasociados
www.abogadosaya.com

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA NO IMPLICA NECESARIAMENTE UNA “DISCAPACIDAD SEVERA, MODERADA Y LEVE”

Por: **Margarita Cardona Jaramillo**,

Asesora Jurídica en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

Mediante sentencia **SU-348** del pasado **6 de octubre de 2022**, con ponencia de la Magistrada Natalia Ángel Cabo, expediente t-8.430.063, la **Sala Plena de la Corte Constitucional** en Acción de Revisión amparó los derechos fundamentales de un ciudadano a la igualdad, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

El 13 de febrero de 2012, el accionante en tutela se vinculó laboralmente, a través de un contrato de obra, como operador de carga. El 1 de octubre de ese mismo año, sufrió un accidente de origen común que afectó su brazo izquierdo y por esta razón, su EPS le reconoció varias incapacidades, de manera consecutiva, entre el 5 de noviembre de 2012 y el 18 de abril de 2013, por las cuales el accionante no pudo retomar sus labores.

El 10 de abril de 2013, su empleador decidió unilateralmente dar por terminado el contrato de trabajo del accionante, con el argumento de que este llevaba más de 180 días incapacitado. Para la empresa, dicha situación le permitía terminar el contrato de trabajo de acuerdo con lo estipulado en el artículo 62 numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que establece que el vínculo laboral se puede terminar con justa causa cuando el trabajador tiene una incapacidad mayor a 180 días por enfermedad de carácter no profesional.

El trabajador demandó la terminación de su contrato ante la jurisdicción ordinaria, al considerar que, dado su delicado estado de salud, el empleador tenía la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para poder materializar el despido. En sentencia del 20 de mayo de 2014, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar declaró la ineficacia del despido del trabajador, ordenó su reintegro y el pago señalado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 que dispone una indemnización de 180 días de salario por despido sin justa causa, el empleador apeló la decisión del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar.

El 17 de mayo de 2017 la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, dictó sentencia de segunda instancia, en la que revocó la decisión del juez de primera instancia y negó las pretensiones del trabajador.

El 14 de septiembre de 2020, la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió no casar la sentencia de segunda instancia cuestionada. La Sala manifestó que el recurso de casación presentado por el reclamante presentaba graves errores de técnica que no podían ser subsanados por virtud del carácter dispositivo del recurso de casación. Además, señaló que el reclamante no refutó los argumentos principales de la decisión del Tribunal Superior, toda vez que no presentó una prueba conducente para probar un estado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda que lo haría beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

El otrora trabajador, a través de apoderado judicial, formuló acción de tutela contra las sentencias del Tribunal Superior de Valledupar y la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia. En primer lugar, adujo que se cumplían con los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales. Luego, indicó que los jueces laborales incurrieron en los siguientes defectos: **(i)** desconocieron los precedentes constitucionales, en particular las sentencias C-531 de 2000 y C-2000 de 2019 que ampliaron la garantía de la estabilidad laboral reforzada para todo trabajador que por condiciones de salud no pudiera cumplir cabalmente con sus obligaciones laborales; **(ii)** una valoración inadecuada de las pruebas que probaron que gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento del despido; y **(iii)** en el caso particular de la Corte Suprema de Justicia, un exceso ritual manifiesto por no casar la sentencia por supuestos problemas de técnicas argumentativas pero, al mismo tiempo, analizar de fondo el caso laboral de la Corte Suprema de Justicia por desconocer su jurisprudencia.

La Sala Plena de la Corte Constitucional revisó los fallos de tutela proferidos por las Salas de Casación Penal y Civil de la Corte Suprema de Justicia que rechazaron el amparo de los derechos fundamentales del accionante. Durante el trámite de acción de revisión de la tutela en sede constitucional, la Corte tuvo noticia del fallecimiento del accionante. Por ello, como cuestión previa del caso, y aplicando los precedentes sobre carencia actual de objeto, se examinó si procedía un fallo de fondo.

La Corte encontró que lo procedente en este caso es aplicar la figura de la sucesión procesal del artículo 68 del Código General del Proceso, pues: **(i)** la muerte del actor no tuvo relación con los hechos que originaron la acción de tutela; y **(ii)** el asunto tiene relevancia constitucional porque se trata de una discusión sobre una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona en situación de debilidad manifiesta y las decisiones que se tomen pueden tener efectos sobre el mínimo vital y otros derechos fundamentales de los herederos del accionante fallecido.

Superada esta cuestión de procedibilidad, la Sala Plena concluyó que la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia incurrió en dos defectos. En primer lugar, el Tribunal encontró que en la decisión de casación se configuró un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto pues la Sala de Descongestión no admitió el recurso extraordinario al alegar errores de técnica argumentativa cuando en sus consideraciones examinó varias cuestiones de fondo como, por ejemplo, la validez de las pruebas presentadas por el demandante para probar su incapacidad y así acreditar su estabilidad laboral reforzada.

En segundo lugar, la Corte Constitucional encontró que la decisión de la Sala de Descongestión incurrió en un defecto sustantivo por **desconocimiento del precedente** pues omitió aplicar en el examen de casación del caso la **jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada**. En ese sentido, la Corte recordó que desde principios de la década del 2000, en sentencias tales como la **C531 de 2000, T-1040 de 2001, T-198 de 2006 y T-850 de 2011** –es decir, decisiones que se profirieron antes de que el señor demandante fuera desvinculado por su empleador mientras se encontraba con una incapacidad médica certificada por su EPS- este Tribunal ha señalado que todo trabajador que tenga una disminución suficiente en su salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar su trabajo se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellos procede la estabilidad laboral reforzada.

Por último, la Sala Plena hizo un llamado respetuoso a los jueces para que se abstengan de utilizar la expresión “discapacidad severa, moderada y leve” para hacer alusión a la pérdida de capacidad laboral que se debe probar en algunos casos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

La expresión que se está utilizando no se adecúa al enfoque social de discapacidad que acoge la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues la discapacidad, a la luz de este enfoque, no es una condición médica, que pueda tildarse como severa, moderada o leve.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala Plena de la Corte Constitucional decide revocar la sentencia proferida el 15 de julio de 2021 por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia que, en segunda instancia, confirmó la decisión del 20 de abril de 2021 de la Sala de Casación Penal, dentro del proceso de tutela promovido por el accionante ya fallecido en contra de la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Valledupar y en su lugar tutelar los derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

Igualmente deja sin efectos la sentencia del 14 de septiembre de 2020 proferida por la Sala de Descongestión Laboral Número 2 de la Corte Suprema de Justicia dentro del proceso ordinario laboral promovido por el otrora trabajador y accionante en tutela fallecido en contra de quien fuera su empleador.

Finalmente ordena a la Sala de Descongestión Laboral Número 2 de la Corte Suprema de Justicia que, en el término de quince (15) días hábiles, contados a partir de la notificación de esta providencia, profiera una nueva sentencia de fondo, en los términos señalados en esta decisión, en la cual se observe la interpretación constitucional sobre el alcance de la estabilidad laboral reforzada fijada en la jurisprudencia constitucional.

TRÁMITE DE QUEJA DE ACOSO LABORAL POR EXTRABAJADOR

Por: **Margarita Cardona Jaramillo**,

Asesora Jurídica en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

El Ministerio de Trabajo mediante **Concepto radicado No. 02EE2021410600000063683** se pronuncia sobre la procedencia de darle trámite a la queja de acoso laboral de un extrabajador.

Señala el Ministerio que el comité de convivencia laboral fue creado ante la necesidad de contribuir a la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo de la exposición de factores de riesgos psicosocial que se presenta en el ámbito laboral a causa del acoso laboral.

El **artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008** contempla como una medida preventiva de acoso aboral, el conformar el comité de convivencia, debiendo establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio para prevenir las conductas de acoso laboral.

Dentro de las consideraciones de la **Resolución 652 de 2012** se indica que la constitución de los comités de convivencia laboral son una medida preventiva de acoso laboral, la cual protege a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan su salud en los lugares de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en las citadas normas, se concluye que los comités de convivencia laboral tienen como finalidad prevenir el acoso laboral en contra de los trabajadores, con esto, protegerlos contra los riesgos psicosociales que pueden afectar su salud, a través de un proceso conciliatorio que

permita resolver cualquier tipo de situación que puede constituir un acto de acoso laboral al interior de cualquier empresa, entidad pública o privada.

El artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 establece las funciones del comité de convivencia laboral, dentro de las que se encuentran:

“1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

(...)

2. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

3. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

4. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

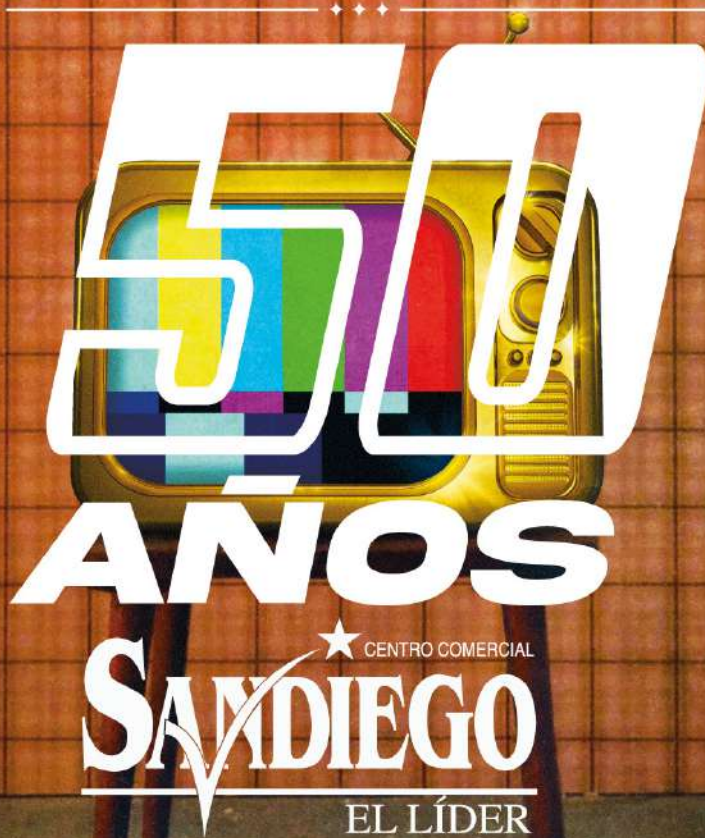
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente”.

Estas funciones del comité de convivencia laboral, que a su vez regulan el trámite que debe adelantar este organismo frente a las quejas presentadas por los trabajadores que presuntamente han sido víctimas de actos de acoso laboral, permiten confirmar que las actuaciones que deben adelantar los comités tienen una naturaleza conciliatoria, por lo tanto, resulta indispensable que los procesos que se lleven a cabo en virtud de las quejas por acoso laboral se adelanten con la participación de las partes involucradas, en donde el comité medie con el fin de buscar soluciones frente a las situaciones de un presunto acoso, así mismo establecer un plan de mejora entre las partes para mejorar su convivencia laboral, las cuales no pueden llevarse a cabo ante una queja presentada por un ex trabajador, pues no sería posible adelantar este proceso ante la falta de una de las partes, que imposibilitarían llegar a un acuerdo, así como realizar un plan de mejora entre los trabajadores sobre la convivencia laboral, pues una de las partes ya no se encuentra laborando dentro de la empresa.

WWW.SANDIEGO.COM.CO
 /CENTROCOMERCIALSANDIEGO
 @SANDIEGOCC

VEN A SANDIEGO

CUANDO INICIÓ LA TELEVISIÓN A COLOR
 EN COLOMBIA, SANDIEGO YA LLEVABA
 7 AÑOS BRINDANDO ENTRETENIMIENTO.



LA CELEBRACIÓN DE ORO DEL PRIMER
 CENTRO COMERCIAL DE COLOMBIA

A pesar de lo anterior, el trabajador se encuentra facultado para interponer las acciones contempladas en la **Ley 1010 de 2006** ante las autoridades judiciales o administrativas, con el fin de que se adelante el proceso sancionatorio contemplado en el **artículo 13** por parte del juez del trabajo para el caso del sector privado, el cual cuenta con la competencia para imponer las sanciones contempladas en el **artículo 10**, como es la de determinar que la terminación del contrato se dio sin justa causa, cuando el acoso laboral dio lugar a la renuncia o el abandono del cargo.

“2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así como dejar sin todo efecto la terminación del contrato del trabajador víctima del acoso laboral, cuando la misma se haya presentado dentro de los **seis (6) meses** siguientes a la petición o queja presentada por parte del trabajador, lo cual procederá siempre y cuando la autoridad judicial pueda verificar la ocurrencia de los hechos, según lo dispuesto en el **artículo 11 de la Ley 1010 de 2006**.

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”.

DEBERES DE LOS COMERCIANTES

INFORMACIÓN PARA NOVIEMBRE - DICIEMBRE DE 2022

Por: **Verónica Carvajal Cano,**

Asesora Jurídica en Derecho Laboral y Seguridad Social de Fenalco Antioquia

1. DECLARACIÓN Y PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS - IVA

a) Declaración y pago bimestral

Los responsables de este impuesto, grandes contribuyentes y personas jurídicas y naturales, cuyos ingresos brutos a **treinta y uno (31) de diciembre del año gravable 2021** sean iguales o superiores a noventa y dos mil (92.000) UVT (\$ 3.340.336.000), así como los responsables de que tratan los **artículos 477 y 481 del Estatuto Tributario**, deberán presentar la declaración del impuesto sobre las ventas -IVA utilizando el formulario prescrito por la DIAN y realizar el pago de manera bimestral, de acuerdo con el último dígito del NIT del responsable, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Bimestre noviembre - diciembre de 2022	
Su último dígito es:	Hasta el día:
1	11 de enero de 2023
2	12 de enero de 2023
3	13 de enero de 2023
4	16 de enero de 2023
5	17 de enero de 2023
6	18 de enero de 2023
7	19 de enero de 2023
8	20 de enero de 2023
9	23 de enero de 2023
0	24 de enero de 2023

b) Declaración y pago cuatrimestral

Los responsables de este impuesto, grandes contribuyentes y personas jurídicas y naturales cuyos ingresos brutos, a **treinta y uno (31) de diciembre del año gravable 2021**, sean inferiores a noventa y dos mil (92.000) UVT (\$3.340.336.000), deberán presentar la declaración del impuesto sobre las ventas -IVA utilizando el formulario prescrito por la DIAN y realizar el pago de manera cuatrimestral, de acuerdo con el último dígito del NIT del responsable, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Cuatrimestre septiembre - diciembre de 2022	
Su último dígito es:	Hasta el día:
1	11 de enero de 2023
2	12 de enero de 2023
3	13 de enero de 2023
4	16 de enero de 2023
5	17 de enero de 2023
6	18 de enero de 2023
7	19 de enero de 2023
8	20 de enero de 2023
9	23 de enero de 2023
0	24 de enero de 2023

No habrá lugar a la declaración del Impuesto sobre las Ventas -IVA en los períodos en los cuales el responsable no haya efectuado operaciones sometidas al impuesto, ni operaciones que den lugar a impuestos descontables, ajustes o deducciones en los términos señalados en los artículos **484 y 486 del Estatuto Tributario**.

En el evento en que el responsable cambie de período gravable del Impuesto sobre las Ventas (bimestral-cuatrimstral) deberá señalar el nuevo período gravable en la **casilla 24 de la primera declaración de IVA** del correspondiente año, el cual operará a partir de la fecha de presentación de dicha declaración. El cambio de período gravable deberá estar soportado con la certificación de contador público o revisor fiscal en la que conste el aumento o disminución de los ingresos brutos del año gravable anterior, la cual deberá ponerse a disposición de la autoridad tributaria en el momento en que así lo requiera.

2. DECLARACIÓN MENSUAL DE RETENCIÓN EN LA FUENTE

Los agentes de retención del impuesto sobre la renta y complementarios y/o impuesto de timbre, y/o impuesto sobre las ventas-IVA y/o contribución por laudos arbitrales a que se refieren los artículos 368, 368-1, 368-2, 437-2 y 518 del Estatuto Tributario y artículo 130 de la Ley 1955 de 2019, así como los autorretenedores del impuesto sobre la renta y complementarios; deberán declarar y pagar las retenciones y autorretenciones efectuadas en cada mes, en el formulario prescrito por la DIAN y en las fechas que se indican a continuación, en consideración al último número del NIT que conste en RUT, sin tener en cuenta el dígito de verificación, así:

Si el último dígito es:	Mes de octubre hasta el día:	Mes de noviembre hasta el día:	Mes de diciembre hasta el día:
1	9 de noviembre de 2022	12 de diciembre de 2022	11 de enero de 2023
2	10 de noviembre de 2022	13 de diciembre de 2022	12 de enero de 2023
3	11 de noviembre de 2022	14 de diciembre de 2022	13 de enero de 2023
4	12 de noviembre de 2022	15 de diciembre de 2022	16 de enero de 2023
5	15 de noviembre de 2022	16 de diciembre de 2022	17 de enero de 2023
6	16 de noviembre de 2022	19 de diciembre de 2022	18 de enero de 2023
7	17 de noviembre de 2022	20 de diciembre de 2022	19 de enero de 2023
8	18 de noviembre de 2022	21 de diciembre de 2022	20 de enero de 2023
9	21 de noviembre de 2022	22 de diciembre de 2022	23 de enero de 2023
0	23 de noviembre de 2022	23 de diciembre de 2022	24 de enero de 2023

Cuando el agente retenedor, incluidas las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, tenga agencias o sucursales, deberá presentar la declaración mensual de retenciones en forma consolidada, pero podrá efectuar los pagos correspondientes por agencia o sucursal en los bancos y demás entidades autorizadas para recaudar, ubicados en el territorio nacional.

La presentación de la declaración de retención en la fuente no será obligatoria en los períodos en los cuales no se hayan realizado operaciones sujetas a dicha retención.



3. PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y PARAFISCALES

Los aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, deberán realizar sus aportes en forma mensual a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes- PILA, a más tardar en las fechas que se indican a continuación:

Dos últimos dígitos del NIT o documento de identificación:	Día hábil de vencimiento
00 a 07	2°
08 al 14	3°
15 al 21	4°
22 al 28	5°
29 al 35	6°
36 al 42	7°
43 al 49	8°
50 al 56	9°
57 al 63	10°
64 al 69	11°
70 al 75	12°
76 al 81	13°
82 al 87	14°
88 al 93	15°
94 al 99	16°

4. DOTACIÓN DE VESTIDO Y CALZADO DE LABOR

El **20 de diciembre de 2022** los empleadores deberán suministrar, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores cuya remuneración mensual sea de hasta **dos (2) salarios mínimos legales vigentes** y que en la fecha de entrega de esta dotación hayan cumplido más de **tres (3) meses** al servicio del empleador.

Se considera calzado y vestido de labor aquel que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada de acuerdo con el medio ambiente en donde se ejercen las funciones. No debe confundirse con la dotación de seguridad industrial o con los elementos de protección personal, pues estos deben ser entregados al trabajador desde el inicio de la relación laboral sin importar el monto de su salario, con el fin de procurar su protección frente a los factores de riesgo a los que estará expuesto durante la prestación del servicio, según la actividad a desempeñar y de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST implementado en cada empresa.

5. PRIMA LEGAL DE SERVICIOS

Conforme a lo dispuesto en el **artículo 306** del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios que para el segundo semestre del año equivale a **quince (15) días de salario**. Dicha suma deberá pagarse en proporción al tiempo laborado a los trabajadores que no hayan estado vinculados durante todo el semestre. La prima legal de servicios correspondiente al segundo semestre del año deberá pagarse dentro de los primeros **veinte (20) días mes de diciembre**.



Es un buen momento para
disfrutar, celebrar y agradecer

¡SÍGUENOS!  
puertadelnorte.com

Orgullosos
del
Norte

 Puerta del
norte
¡Es nuestro, es mío!



**Fenalco Antioquia
sede Administrativa:**

Calle 50 # 42 - 54,
Centro de Medellín
(604) 444 64 44 - (604) 444 04 08,
Ext. 1501 - 1502

**Fenalco Antioquia
sede El Poblado:**

Carrera 43 B # 16 - 95, piso 3,
Barrio Manila, Medellín
(604) 444 64 44 - (604) 444 04 08

Regional Oriente:

Social&Co Coworking - km 7 Vía Llanogrande
Ciudadela del Complex unidad 57 y 58, piso 2
(+57) 310 274 9152

Regional Urabá:

Carrera 100 # 99 B - 63, Centro
Coercial Plaza del Río, local 2253,
Apartadó
(604) 828 40 04 - (604) 828 08 83

www.fenalcoantioquia.com



@fenalco_ant



@fenalcoantioquia



Fenalco Antioquia



@fenalcoantioquia



Fenalco Antioquia



Fenalco Antioquia