

Editado por: Laura Vita Mesa - lvita@larepublica.com.co

## ENERGÍA

## De La Espriella Lawyers estrena área de Energía



De La Espriella Lawyers

La firma *De La Espriella Lawyers Enterprise* anunció la fusión de sus departamentos de Minero y Ambiental para crear una nueva área de práctica de Energía y Recursos Naturales. Esta unificación estará dirigida por el socio **Javier De La Hoz**, especialista en derecho ambiental. Además, estará integrada por 20 abogados, que estarán en las oficinas de Bogotá, Medellín, Barranquilla y Miami. (DS)

## LABORAL

## Arrubla Devis incorpora a un nuevo socio



Arrubla Devis

*Arrubla Devis* anunció la promoción de un nuevo socio en la firma. Se trata de **Rafael McCausland Echeverry**, quien se venía desempeñando como director del área de Corporativo en el despacho boutique desde 2015. **McCausland**, especialista en Derecho de los Negocios de la *Universidad Externado*, había sido destacado en la categoría 'Rising Star' en la última edición del ranking *The Legal 500*. (DS)

## AMBIENTE

## Foro sobre gobierno corporativo y ESG



DLA Piper Martínez Beltrán

Este miércoles 9 de marzo, *DLA Piper Martínez Beltrán* organizará el evento "ESG en Colombia: la importancia del buen gobierno corporativo para las compañías". El foro virtual, que abordará los criterios ambientales y sociales en las empresas, estará moderado por los socios **Diana Zuleta**, **José Miguel Mendoza** y **María Claudia Martínez**, que dialogarán con miembros de las juntas de *Davivienda* y *Ecopetrol*. (DS)

MISIÓN DEL MERCADO DE CAPITALES DE 2019 RECOMENDÓ RESTRINGIR LA DEFINICIÓN

## Revive el debate sobre

25

POR CIENTO

DE LA JUNTA DIRECTIVA DEBE SER INDEPENDIENTE, SEGÚN LA LEY 964 DE 2005.



Siganos en:  
asuntoslegales.com.co  
Con más información sobre los famosos que tienen marcas registradas.

un representante legal del emisor", ni aquellos que reciban de este remuneración distinta a los honorarios por ser miembro de la junta directiva, comité de auditoría o de cualquier otro comité creado por esta.

Como se dijo inicialmente, esta regulación fue creada en 2005, sin embargo, no son pocas las voces que han reiterado la necesidad de actualizarla, teniendo en cuenta que, desde ese entonces, han pasado una crisis financiera global, el auge de tecnologías disruptivas en los mercados financieros, su democratización y una pandemia.

Para **Andrés Crump**, socio de corporativo y M&A de **Baker McKenzie**, si bien la norma es susceptible de ajustes, no es minimalista como dicen algunos, por cuanto debe leerse en conjunto con los deberes fiduciarios de los independientes, que imponen un estándar de buen comportamiento.

Sin embargo **Camilo Gantiva**, socio de derecho financiero y mercado de capitales de *Holland & Knight*, señaló que la definición de miembros independientes de las juntas directivas de los emisores no es muy restrictiva, por lo que la *Superintendencia Financiera* recomienda que los

## INDEPENDIENTES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS

Juntas directivas de los emisores de valores  
Número de miembros



Al menos 25% debe ser independiente

El representante legal de la entidad no puede ser presidente de la junta

Todos los miembros son elegidos por la asamblea de accionistas

Recomendaciones de la Misión de Mercado de Capitales 2019

Reformar los criterios de los miembros independientes en las juntas de los emisores

Criterios de independencia deben alinearse con la definición de 'Persona Vinculada' de la NIC 27 y los siguientes conceptos:

emisores establezcan criterios adicionales más exigentes.

"Si creo que se debería actualizar, pero más que por la crisis de 2008, por lo que se ha visto en la práctica local. Actualmente hay casos de personas muy cercanas a los accionistas que pueden ser considerados legalmente como miembros independientes, pero en la práctica no lo son", anotó.

En efecto, los eventos recientes han mostrado la importancia de los independientes, e incluso algunos cuestionan la utilidad misma de la figura, en los casos en que hay controlantes claros, directos o indirectos. "La nominación por parte del controlan-

LAS SANCIONES A LOS ACOSADORES SON INDIVIDUALES

## Maltrato y discriminación, modalidades que son consideradas acoso laboral

BOGOTÁ

Este año, cada vez más oficinas y empresas han retornado a una modalidad 100% presencial, lo que implica que las relaciones entre empleados y sus superiores dejarán de llevarse a cabo de manera virtual.

La presencialidad presenta nuevos retos en materia de convivencia, por lo que es importante conocer qué es el acoso laboral, qué conductas pueden tipificarse como tal y qué dice la legislación al respecto.

La Ley 1010 de 2006 definió el acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un compañero de trabajo o un su-

balterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Esta acción se puede llevar a cabo desde seis modalidades. Una de ellas, por ejemplo, es el maltrato, el cual consiste en actos de violencia, tanto física como emocional, que afecten la dignidad del trabajador.

El término también incluye conductas como tratos diferenciados por razones de raza, género o preferencias personales, que serían la modalidad de discriminación laboral; o la asignación de tareas que menosprecien al trabajador, que se

refiere a la categoría de inequidad laboral.

No obstante, no toda conducta incómoda o controvertida clasifica como acoso laboral. Según indicó **Camilo Cuervo**, socio y director del Área Laboral de *Cuberos Cortés Gutiérrez*, "no todo lo malo que le pasa a un trabajador, ni todos los errores que comete un empleador, se traducen automáticamente en acoso laboral".

De hecho, la misma ley aclara que conductas como la formulación de memorandos, la exigencia de cumplir obligaciones contenidas en reglamentos y los actos destinados a ejercer la jerarquía de un superior, no configuran acoso.