



CONSULTORIO LEGAL GODOYCORDOBA

FAUSTO ALEJANDRO VILLALBA SALINAS
Asociado
fvillalba@godoycordoba.com

VALIDEZ DEL DESPIDO JUSTO SIN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1861-2024 rememoró los criterios de esa corporación respecto de las diferencias entre las garantías que revisten a los trabajadores previa imposición de una sanción disciplinaria, en comparación a las que le anteceden al despido con justa causa.

¿Cuál es el procedimiento para imponer una sanción disciplinaria?

La sala recordó la sentencia SL496-2021, pronunciamiento que circunscribió el alcance de la sentencia C593-2014 exclusivamente a las facultades disciplinarias del empleador, haciendo indispensable para esos efectos, que se fijen los parámetros mínimos que limiten el poder sancionatorio de este. De ahí que, para aplicar una sanción disciplinaria, el empleador deba estipularla en los reglamentos internos de trabajo, por demás de que la sanción debe ser el resultado de un proceso en donde el trabajador cuente con la posibilidad de conocer los hechos que dan apertura al disciplinario, el procedimiento a aplicar (debe ser oído y tener la oportunidad de presentar y controvertir pruebas), la razón y la proporcionalidad de la sanción si hay lugar a ella, siguiendo con los criterios de la mencionada C593-2014.

¿Aplica el mismo procedimiento en un despido con justa causa?

La Corte destacó que el criterio de la corporación es que el despido con justa causa no es una sanción disciplinaria, sino una potestad del empleador, por lo que no le es aplicable el análisis de la sentencia C593-2014, luego, para la justa causa, no es obligatorio que se siga un disciplinario, salvo disposición interna que así lo disponga. En todo caso, se le

debe garantizar al trabajador: conocer los motivos y razones concretas por las cuales se le va a terminar el contrato; el derecho a la defensa, en aras de ser oído previo a la decisión de despido; la inmediatez en la decisión (que no exista dilación injustificada entre el conocimiento de los hechos y el despido justo), so pena de que se entiendan condonados los hechos objeto del despido; que se configure una de las justas causas previstas taxativamente en el Código Sustantivo del Trabajo; y, si es el caso, seguir el procedimiento estipulado en las disposiciones internas (solo si existe).

¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores ante un eventual despido con justa causa?

En suma, la potestad del empleador de terminar el contrato con justa causa no resulta ilimitada, y si bien es claro que en este escenario no es obligatorio adelantar un procedimiento de naturaleza disciplinaria, el actuar del empleador debe propender por garantizar los derechos del trabajador, así:

Cuando no existe procedimiento interno para proceder con el despido con justa causa: se debe garantizar el derecho a la defensa, como una oportunidad del trabajador de ser oído y exponer su caso sin formalidad específica. Así, se garantizará que la decisión esté precedida de un diálogo.

Cuando sí existe procedimiento interno para proceder con el despido con justa causa: Además de garantizar el derecho a la defensa, también se deberá hacer lo propio con el derecho al debido proceso, en virtud de que en este caso sí existe un procedimiento interno para el efecto, sobre el cual se debe enmarcar la actuación previa a la decisión.

LAS MARCAS PRESENTABAN RIESGO DE CONFUSIÓN PARA EL CONSUMIDOR

McDonald's detuvo registro de McChurro ante la SIC

BOGOTÁ

Alejandro Urdaneta se presentó ante la Superintendencia de Industria y Comercio, SIC, con el fin de registrar la marca Mcchurro para distinguir productos de las clases 30 de la Clasificación Internacional de Niza, los cuales hacen referencia al café.

Luego de la solicitud, McDonald's International Property Company LTD presentó oposición con fundamento en las causas de irregistrabilidad contenidas en los literales a) y h) del artículo 136 de la Decisión 486 de la Comisión de la Comunidad Andina.

La parte opositora argumentó que "dado que el elemento predominante y distintivo de la marca solicitada es el término "MC", y que reproduce de manera idéntica las marcas MC, es evidente que las marcas son similarmente confundibles entre ellas. La disposición de los elementos de la marca solicitada refleja la intención de su solicitante de utilizar el elemento "MC" como principal identificador distintivo de los productos que desea ofrecer, y crear una fuerte similitud con las marcas reconocidas MC, propiedad de McDonald's".

Además, "esto induciría al error de los consumidores a creer que McChurro (Mixta) comparte el mismo origen empresarial con las marcas MC de mi cliente. Además, las marcas MC constituyen una familia de marcas, que están sujetas a una pro-



SIGNO SOLICITADO



SIGNO OPOSITOR



McDonald's

La Superintendencia de Industria encontró que la configuración de los signos sí puede generar en el consumidor un riesgo de confusión.

Eduardo Cabrera

Socio de Sergio Cabrera Abogados

"El opositor demuestra que utiliza la raíz 'MC' en múltiples registros, es decir, es una familia de marcas. Además, al ser una marca notoria cuenta con protección especial para evitar la dilución".



Signos en:

www.asuntoslegales.com.co
Para más pleitos de marcas que resuelva la Superintendencia de Industria.

tección especial. Las similitudes fonéticas y gramaticales entre las marcas MC y la marca solicitada derivan en el cumplimiento del segundo requisito que el literal a) del artículo 136 de la Decisión 486 prevé para que se configure dicha causal de irregistrabilidad".

Por su parte, la marca solicitante no dio respuesta a los argumentos presentados por la oposición.

La SIC dijo que "la Dirección encuentra que la configuración de los signos genera en el con-

sumidor un riesgo de confusión, pues los signos confrontados permiten que en su visión en conjunto ambas marcas se puedan asociar a un origen empresarial en común, debido a las semejanzas presentadas, razón por la cual el consumidor está en la capacidad de establecer una relación entre ambas expresiones y puede pensar que se trata de una innovación marcaría de la opositora". Teniendo en cuenta los argumentos presentados, la Superintendencia de Industria y Comercio decidió negar el registro de la marca McChurro.

Laura Margarita Cuevas S
lcuevas@larepublica.com.co
#PleitoDeMarcas

ROA SE PRONUNCIÓ FRENTE AL HOMBRE QUE ENVIARON A PRISIÓN

Presidente de Ecopetrol denunció otra amenaza de muerte en su contra



Colprensa

Ricardo Roa, presidente de Ecopetrol, denunció ante la Fiscalía una nueva amenaza de muerte.

BOGOTÁ

Ricardo Roa, presidente de Ecopetrol, reveló que recibió una nueva amenaza contra su vida, un asunto que ya está bajo investigación de la Fiscalía. Roa indicó que esta amenaza, similar a una anterior, llegó en forma de documentos que detallaban un intento fallido de atentado y expresaban que no descansarían hasta cumplir su objetivo de acabar con su vida.

Roa explicó que los documentos fueron enviados a su despacho en el edificio de Ecopetrol en Bogotá y destacó que inmediatamente reportó la situación a las autoridades competentes, quienes continúan in-

vestigando el caso. Aún no se han identificado claramente las motivaciones detrás de estas amenazas, aunque Roa sugiere que podrían estar relacionadas con acciones contra el fraude de combustibles, implicando a organizaciones delictivas que han operado durante años.

A pesar de la gravedad de la situación, Roa afirmó que continuará con su labor en Ecopetrol. Aseguró que ha recibido un refuerzo en su seguridad personal, lo que no le impedirá seguir desempeñando sus funciones.

Laura Margarita Cuevas S
lcuevas@larepublica.com.co
#Ecopetrol

LA EMPRESA JIMFER SECURITY LTDA

Identificada con NIT. 900.128.724-1, de conformidad con el artículo 212 de C.S.T, informa que su trabajador ALIRIO JAIR GARNICA SANCHEZ quien se identificaba con la C.C. 1.070.956.680 de Facatativá, falleció el día 04 de septiembre de 2024. Las personas que se consideren con igual o mejor derecho a reclamar sus acreencias laborales deberán presentarse en la oficina situada en la Avenida Eduardo Santos No. 28-48 barrio San Alonso, Bucaramanga, en horario de 8:00 am a 5:00 pm, y allegar copia del documento de identificación y prueba idónea que acredite la calidad de heredero(s) o beneficiario(s) dentro de los treinta (30) días siguientes a esta publicación.

SEGUNDO AVISO

AVISO DE DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN EL SUSCRITO REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD ECOLECTRIC AND LED S.A.S.

NIT.900.626.369-4

Informa a todos los acreedores que tengan derecho para que se presenten en las oficinas de la entidad a presentar sus estados de cuentas con el fin de que sean canceladas, porque la Asamblea General Extraordinaria de la sociedad en su reunión del 1 de octubre del presente año aprobó el Estado de Disolución y posterior Liquidación de la compañía, nombrándose liquidador al señor Representante Legal NELSON ORTIZ ARIAS. La presente publicación en un periódico de amplia circulación nacional se hace dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 232 del Código de Comercio.

La Gerencia