



Corlaw

B U S I N E S S & L A W

REVISTA DIGITAL

EDICION MAYO

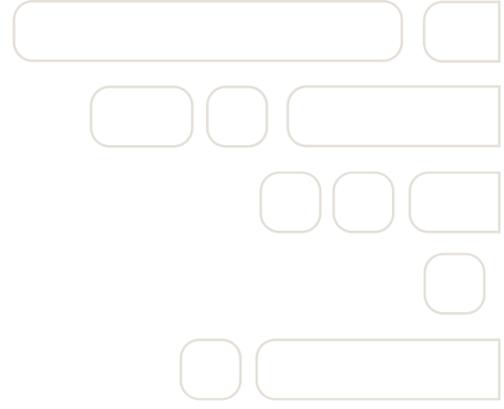
2022

2

9

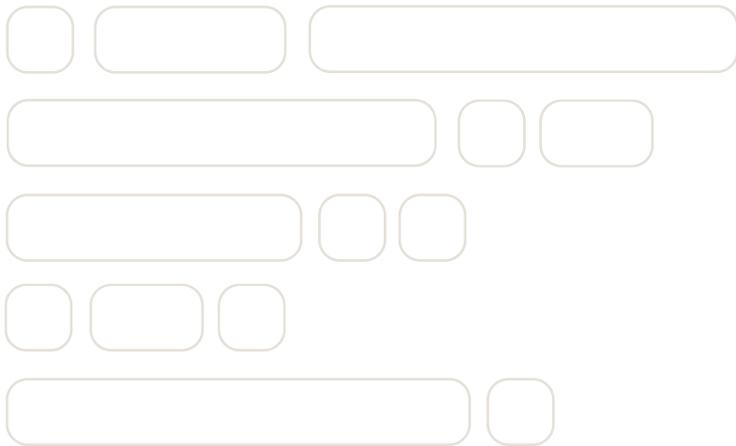
23

Contract



Índice

Acuerdo de socios en una empresa. Fundamental para el éxito de la misma.	3-5
Compraventa de empresa: Una operación compleja.	6-7
Planillas laborales. Enfoque administrativo y judicial.	8
Breves Consideraciones Sobre “Estabilidad Laboral” de los trabajadores en la empresa.	9-10
El compliance empresarial.	11
El nombre comercial y la marca registrada.	12
Noticias empresariales	13 - 14



Introducción

Esta revista digital tiene como objeto la exposición de distintos temas legales, empresariales, financieros y económicos, que, por su impacto y relevancia, merecen su publicación y tratamiento por parte de los expositores y lectores.

La forma de trabajar, de hacer negocios, de producir, de vender, de pagar, en fin, de realizar cualquier actividad comercial-empresarial, acompañado de la aparición de tecnologías disruptivas y de las nuevas exigencias legales, ameritan un análisis profundo y profesional.

Corlaw Business & Law, fundado en el año 2016, estudio inmerso en el mundo legal-empresarial, está comprometido al aporte positivo de herramientas para que las empresas y personas que desarrollan diariamente sus negocios, puedan contar con todo lo necesario para alcanzar el éxito, tanto en las actividades diarias como en las distintas operaciones especiales que realicen.

Estamos convencidos que, con las distintas publicaciones, se logrará la culturización empresarial necesaria en los diferentes ámbitos, que será útil para todos los actores de la sociedad.

Abg. Pablo Velázquez Krisch
Socio - Director



PABLO VELÁZQUEZ

Acuerdo de socios en una empresa Fundamental para el éxito de la misma

Las personas, que luego se convierten en socios comerciales/empresariales, inician una empresa con mucha ilusión, ganas y optimismo, y así debe ser, por supuesto.

Lo parte negativa de esta situación, es que, esta ilusión y deseo de alcanzar el éxito, puede hacer que se olviden de algunas cuestiones que la experiencia nos ha confirmado ya que son muy importantes en toda empresa o sociedad de personas.

Una de ellas es la de realizar un **acuerdo de socios**, para prever situaciones concretas y marcar una hoja de ruta para el futuro.

Es cotidiano escuchar frases en el mundo empresarial como "...es mi hermano, amigo, no nos vamos a pelear..." "...hasta ahora no pasó nada..." "...si pasa algo vamos a hablar y resolver...", y tantas otras similares, que, la experiencia nos ha enseñado que no suele terminar así, lastimosamente.

Es verdad que alguien puede ser hermano o amigo de otra persona hace 10, 15 o 30 años, pero también es verdad que nunca antes fue **socio comercial** de ese hermano o amigo y no se tiene una certeza absoluta de cómo va a reaccionar ante algunas situaciones comerciales/empresariales, porque sencillamente nunca ha estado.

Es por eso que, un acuerdo de socios, puede ser el mejor remedio para evitar cualquier foco de conflicto y mantener la relación entre los familiares,

amigos y conocidos, de manera sana, armónica, y, por sobre todo, que las emociones (inevitables) no afecten al normal desenvolvimiento de la empresa y a su futuro.

¿Qué es?

Es un **acuerdo privado** que tiene por objeto regular el ejercicio de los derechos, obligaciones, las relaciones y los intereses de los accionistas que integran una empresa.

Se desarrolla y ejecuta para evitar que se produzcan problemas entre los mismos, y, en caso de presentarse, provee las soluciones justas y previamente acordadas.

Los acuerdos de accionistas ofrecen a los mismos una hoja de ruta acerca de cómo actuar en determinadas situaciones y cómo organizarse para alcanzar el fin de la empresa.

Regula el ejercicio de los derechos políticos y económicos de los socios, tales como la transmisibilidad de las acciones, derecho a voto, distribución de utilidades, entre otras.

Complementan, concretan o amplían lo previsto en los estatutos sociales y recogen cuestiones empresariales que van más allá de la norma.



A través de este acuerdo, se establecen ciertas reglas entre los socios, algunas de ellas son:

- Acuerdos en el gobierno de la sociedad, la solución de conflictos y formas de resolver desacuerdos a la hora de tomar decisiones;
- Cuestiones vinculadas a cláusulas de no competencia y de confidencialidad dentro de la empresa;
- Temas respecto a los clientes, proveedores, partners, etc.
- Disposiciones relacionadas a la entrada y salida de socios, exclusiones;
- Funciones de cada uno de los accionistas, sus cargos, las funciones que desarrollan en la empresa, sus retribuciones, sus derechos y obligaciones;

Este acuerdo aporta un valor agregado a la empresa de la siguiente manera:

1.

Atrae capital inversor, demostrando estabilidad y seguridad en el negocio: El potencial inversor sentirá confianza al constatar que existe un acuerdo previo entre los socios, a diferencia de otras empresas que se limitan a lo tradicional, ya que, en éstas últimas, a la hora de afrontar problemas y conflictos, ponen en peligro al capital aportado y el futuro de la misma.

2.

Previene situaciones perjudiciales para los asociados y para la compañía: Estableciendo reglas de comportamiento y soluciones pacíficas de resolución de conflictos, teniendo como objetivo principal el bien común de los accionistas.

3.

Toma de decisiones ágil, eficiente y satisfactoria para el interés de los socios: Gracias a la organización anticipada y preventiva de la empresa.

4.

La empresa ahorra tiempo y dinero a la hora de resolver conflictos entre accionistas: Los socios ya saben cómo actuar ante determinadas situaciones. Se evitan mediaciones, consultas profesionales, eventuales litigios extrajudiciales o judiciales, etc.

En una encuesta realizada por el estudio “Corlaw Business & Law” en febrero del 2022, se dieron unos resultados reveladores respecto a los acuerdos de socios u otros documentos empresariales entre los miembros.

Empresas que sí cuentan con acuerdo de socios, código de gobierno o protocolo empresarial.

De las empresas que tienen algún Acuerdo de Socios, Código de Gobierno Corporativo o Protocolo Empresarial,

el 76 %
de los casos
nunca tuvieron conflictos.

Es importante mencionar, que muchos de los casos se registran en empresas pequeñas y medianas, como también de las familiares, por lo que no es una cuestión exclusiva de las grandes organizaciones.

Costos del conflicto

De la minoría que tuvo algún conflicto, el 71 % gastó menos de G. 1.000.000 en resolverlos, el 15 % no gastó nada resolviendo el conflicto y solo el 14 % gastó más de G. 10.000.000.

Motivos del conflicto

Igualmente, los motivos de los conflictos en las empresas que cuentan con alguno de estos documentos son menores, a diferencia de aquellos que no tienen.

Empresas que no cuentan con acuerdo de socios, código de gobierno o protocolo empresarial

Conflictos:

Sin embargo y en contrapartida, el 75 % de los que no tienen Acuerdo de Socios, Gobierno Empresarial o Protocolo, tuvieron algún conflicto.

Costos del conflicto:

De éstos, en el 46 % de los casos, la resolución costó más de 10.000.000, el 37 % de los casos costó entre G. 5.000.000 y G. 10.000.000 y sólo el 17 % costó entre G. 1.000.000 y G. 5.000.000.

Motivos de los conflictos

Entre los conflictos principales, están la (i) falta de organización empresarial; (ii) problemas con la delegación de funciones; (iii) la falta de asignación de funciones; (iv) conductas y administraciones desleales facilitadas por falta de protocolos; (v) eficiencia en las tareas; (vi) utilización de infraestructura de la empresa para fines personales; (vii) la exclusión de un familiar del directorio de la empresa; (viii) la política operativa de la empresa; (ix) la falta de determinación para la toma de decisiones; (x) responsabilidades indeterminadas de los miembros; (xi) política en el manejo de empleados; (xii) diferencia entre opiniones y cultura de cada miembro.

Conclusiones

Por los números expuestos, se concluye indubitablemente que, aquellas empresas que no cuentan con ningún documento de los mencionados, es más común la existencia de conflictos entre los miembros de la organización (75 %) y en las empresas que sí cuentan, es mucho menos común tenerlos (24 %).

Además, cuando no hay documento alguno, los costos y los motivos son mucho mayores en resolverlos y más graves, las relaciones entre los miembros quedan con cicatrices importantes que en muchas ocasiones deriva en el final de la empresa.

Por el contrario, cuando hay documento alguno, los costos son considerablemente menores y los motivos no son relevantes, es por ello que el costo de resolverlos es mucho menor.

Así las cosas, contar con algún documento de organización empresarial, es vital para la buena relación entre los miembros y para el éxito y sostenibilidad de la empresa misma, es en definitiva una inversión totalmente redituable y recomendable para todo tipo de empresa, sea ésta pequeña, mediana, grande o familiar, ya que los conflictos no son exclusivos de las grandes y están muy presentes en las pequeñas y en las familiares.

Compraventa de empresa: Una operación compleja



La compraventa de una empresa, no es una operación sencilla, de hecho, es una operación sumamente compleja, con muchas aristas que prever y campos que abarcar.

Constantemente las empresas van cambiando de control, o de dueño, y en muchas ocasiones, éstos son, o burlados por los anteriores propietarios, o víctimas de un proceso previo de adquisición incompleto e ineficaz, que les obliga a navegar inesperada e imprevisiblemente por aguas desconocidas, zanjando situaciones indeseadas, siendo éstas, normalmente, significativamente onerosas.

Normalmente escuchamos que una persona adquirió un porcentaje alto de acciones o cuotas de una sociedad o la totalidad de éstas, al referirnos que compró la empresa total. Esta afirmación es correcta, pero insuficiente.

Pero, ¿Qué es lo que se compra?, o mejor formulado, ¿Qué es lo que el comprador-adquiriente pretende comprar? ¿Las acciones o cuotas de la sociedad, o el negocio y operatividad empresarial?

Evidentemente puede darse ambos casos, es decir, que una persona compre las acciones o cuotas y solamente tenga la intención de adquirir

éstas, y, por otro lado, que una persona tenga la intención de comprar el negocio y la operatividad empresarial, la clientela, etc., y, para cumplir con este deseo, debe comprar entonces estas acciones o cuotas.

Dice SÁNCHEZ MONTERO, que,

“ si la compra de la empresa es el objeto real del contrato, es claro que las declaraciones del vendedor no pueden limitarse al estado de las acciones o participaciones, a si simplemente es titular de éstas y si sobre éstas pesan gravámenes y nada más, ya que no facilita una información clara al comprador acerca del estado del negocio que pretende adquirir, por lo que las declaraciones y garantías del vendedor deben cubrir todos los aspectos relevantes de la vida social, del negocio desarrollado y de la actividad empresarial, como son los aspectos societarios, contractuales, laborales, fiscales, inmobiliarios, medioambientales, licencias, etc. ”

Técnicamente, por tanto, cuando referimos a la compraventa de una empresa por la vía de la adquisición de su capital, el objeto de la misma no

vendría constituido por la adquisición del negocio en funcionamiento y expuesto a continuas alteraciones, sino por la de un objeto fácilmente definido, que es la compraventa de acciones o participaciones, que atribuyen a su dueño la condición de accionista o socio de una sociedad, que, consecuentemente, es el titular del negocio, es decir al conjunto de elementos organizados con el fin de realizar una actividad económica.

De esta manera, al no variar el sujeto titular de la actividad empresarial, que sigue siendo la persona jurídica o sociedad, con la sola transmisión del 100 % de las participaciones de la sociedad en cuestión, se opera la transferencia de la empresa, por lo que la titularidad indirecta de la actividad empresarial es transferida a los nuevos accionistas o socios.

El Tribunal Supremo español, en una impecable sentencia, señaló que, en un sentido económico, la enajenación de todas las acciones de una sociedad implica la del patrimonio de la misma, dada la conexión evidente entre el precio de las acciones y el valor del patrimonio. Pero, en estos casos, se configura una transmisión indirecta de la empresa, sin desplazamiento posesorio ni dominial de los bienes que la integran, que pertenece siempre a la persona jurídica.

Es por esto, que, en estos casos, se debe prestar una garantía expresa hacia el objeto indirecto del contrato, que es el negocio, y no solo respecto al objeto inmediato, que son las acciones.

La delimitación del objeto del contrato en el contrato de compraventa de empresa, queda ligada a la propia configuración de la causa contractual.

En este caso, la causa y el motivo de suscripción del contrato es la voluntad de adquirir el negocio en funcionamiento, la propia actividad empresarial y no meramente las acciones o participaciones en las que se divide el capital de la sociedad que actúa como empresario titular de dicha actividad. Se incorpora entonces la causa del contrato, es decir, el origen o razón por la cual el comprador desea adquirir las acciones o participaciones, debiendo constarse esta previsión en el propio contrato como elemento consustancial al mismo.

Así las cosas, se concluye que significa un contrato de compraventa con objeto complejo que, al adquirir las participaciones se pretende realmente adquirir la titularidad de una actividad en curso, por lo que es recomendable incluir en el contrato que la voluntad de adquirir el negocio es parte consustancial a la propia causa del contrato, como también prever en el documento, de previsiones que solucionen aspectos no previstos por las normas comunes, el porqué de la transacción a los efectos de introducir las cláusulas apropiadas.

Igualmente, es necesario mencionar sobre el resultado de la realización del due diligence hecha por el comprador.

Es altamente recomendable que los abogados formen parte de todo el proceso, no solo al final de éste.

**JOSÉ MONTAÑA**

Planillas laborales. Enfoque administrativo y judicial

Todas las empresas que cuenten con trabajadores en relación de dependencia, deben realizar ciertas diligencias, de lo contrario serán posibles de ciertas sanciones económicas.

Las planillas laborales de carácter obligatorio, son las siguientes: a) Empleados y Obreros, b) Sueldos y Jornales y c) Resumen General de Personas Ocupadas.

En cuanto a la presentación de las mismas, se establecen presentaciones de carácter anual, vía sistema informático del Registro Obrero Patronal, respecto al Ejercicio Fiscal previo al año de presentación. Poseen valor de declaración jurada por parte del empleador.

Este año, por resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se fijó el plazo de presentación del Ejercicio Fiscal 2021, entre el 01 de marzo al 30 de abril de 2022. Encontrándose vencido el plazo, al momento de lectura de este artículo.

Por tanto, si su empresa no realizó la presentación pertinente, **es posible de ser sancionada por multas económicas**, que fija en los siguientes valores monetarios conforme a los días de mora.

Dejando de lado las características de las planillas laborales y cuestiones emanadas de la autoridad administrativa en el rubro, ingresamos a la situación de las planillas dentro del **proceso judicial**

en el fuero laboral.

En el mismo, los abogados representantes de los trabajadores, utilizan el “Emplazamiento” como medio de prueba fundamental para la consecución de sus objetivos.

Este medio de prueba, diligenciado a través de notificación por cédula al domicilio empresarial, posee la característica de emplazar al empleador a que presente las planillas laborales de tenencia obligatoria con un plazo perentorio de 48 horas, bajo apercibimiento de que **las afirmaciones del trabajador bajo juramento serán tenidas por ciertas.**

Ante esto, la no presentación de las planillas pertinentes o la mera presentación sin cumplimiento de los requisitos legales preestablecidos, genera que en el dictado de la Sentencia Definitiva se “Haga Efectivo” el apercibimiento, **fijándose de tal manera certeza sobre las reclamaciones del trabajador** que haya cumplido con su declaración jurada en el proceso, pudiendo ocasionar daños graves a la empresa.

Por tanto, **es de notable importancia contar con un asesor legal de empresas**, con énfasis en el **ámbito laboral y de la seguridad social**, puesto que el asesoramiento preventivo e inclusive correctivo, evita estos extremos complicados y brinda las herramientas para evitar y/o solucionar eventuales conflictos.

Breves Consideraciones Sobre “Estabilidad Laboral” de los trabajadores en la empresa

Inicio con un pequeño análisis de base conforme a nuestra jerarquía normativa. Parto para este afán de nuestra Constitución Nacional, que establece la supremacía jurídica de nuestra constitución y las leyes subsiguientes en inferioridad jerárquica, de la siguiente manera: Constitución Nacional, Convenios Internacionales Aprobados y Ratificados, Leyes Dictadas por el Congreso y Otras Disposiciones de Inferior Jerarquía.

Es así que, dentro del esquema de derechos laborales consagrados en nuestra C.N., encontramos el mentado derecho a la estabilidad, estableciendo que el derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado.

Conforme al análisis normativo establecido en nuestro país, podemos estipular que la interpretación de la normativa constitucional hace referencia expresa a la estabilidad propia como aseguramiento al trabajador de la permanencia en el puesto, salvo estipulación judicial de justa causa de despido, en búsqueda de cumplir con los años correspondientes para la eventual jubilación conforme al sistema de seguridad social correspondiente.

En contraposición a la estabilidad impropia (no utilizada en nuestra C.N.), que pretende la mera utilización del abono de un pago indemnizatorio por despido por causa injustificada para finiquitar la relación laboral, aún estableciendo un mecanismo compensatorio mayor en término monetario. Un análisis breve, completo e interesante de esto lo realizaron los Dres. Jorge Darío Cristaldo y Beatriz Cristaldo, en su obra *“Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo”*[2].

Entonces, tomando el espíritu de la norma magna, nuestro Código del Trabajo, se expresa respecto a la estabilidad en el trabajo, fijando el alcance de la normativa y el mecanismo de finalización contractual en esa situación. El mismo dicta lo

siguiente: *“El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo ...”*



Entonces, enfocándonos en la introducción del artículo citado, se fija un período de diez años ininterrumpidos de servicios a un mismo empleador para contar con la estabilidad. La excepción normativa parte del propio Art. 102 C.T., que expresa que si el despido se realizó seis meses antes de cumplir diez años, con el fin de evitar la estabilidad laboral, será considerado como abuso de derecho, quedando facultado el juez a ordenar la reposición.

Prosiguiendo, aunque la estabilidad no signifique precisamente inamovilidad, como se entiende a veces en el rubro empresarial, **se sigue un criterio/obligación de la imputación de una justa causal de despido para la salida del trabajador.**

La cuestión del despido por medio de estas causales pasa por la realidad de que cada una de las mismas conlleva la carga de la comprobación y puede finalizar de manera negativa respecto a lo pretendido por el empleador en caso de planteo del juicio de justificación de causal de despido, posterior a la suspensión contractual necesaria conforme a la norma laboral de fondo.

Por ende, **si no se comprueba judicialmente la causa, el trabajador debe ser reintegrado con todos los salarios y beneficios caídos** o en su defecto puede optar por sustituir el reintegro por la doble indemnización, que sumado a los intereses puede traducirse en cantidades abultadas de dinero.

Además, en caso de despido sin mediar causa o comprobación mediante un juicio como estipula la normativa laboral, el trabajador posee la posibilidad de plantear una eventual demanda de nulidad de despido y reintegro al lugar de trabajo, con las correspondientes indemnizaciones, además de los salarios y demás beneficios caídos, **tornándose a veces el trabajador, desde el punto de vista empresarial y sobre todo en aquellas firmas que no se encuentran en regla con las cuestiones laborales, un riesgo funcional, estructural y económico importante.**

Obviamente, mal podría escribir en absolutos, puesto que, cada individuo posee características especiales. Las mismas, sumadas al conjunto de asesoramientos diversos para encarar este tipo de conflictos, pueden resultar en eventuales reducciones, ampliaciones o soluciones de la problemática que nos atañe. Entonces, cada situación debe ser abordada de manera concreta y única a pesar de las tendencias jurisprudenciales.

Ante la normalidad consciente de la situación abarcada, nos encontramos con la disyuntiva de plantearnos si corresponde o no seguir bajo este criterio normativo, manejando la falta de especificidad del artículo magno, que deja al arbitrio de la ley la limitación del derecho a la estabilidad.

Esto me lleva al siguiente cuestionamiento, aquí en nuestro país, en este año, finalizando la durísima pandemia: ¿Convendría entonces aprobar una ampliación de los años requeridos para adquirir la estabilidad, en torno a la meta de asegurar los empleos por mayor tiempo de los individuos trabajadores, así como la tranquilidad empresarial para seguir contando con los mismos, quienes han crecido en conjunto?

Aquí entran al debate, los datos expresados en diciembre del 2021, por la Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Abg. Carla Bacigalupo, que buscan dibujar precisamente la realidad que impone la normativa actual, respecto a despidos, antigüedad y jubilaciones. [3]

Este panorama se traduce en cesantías laborales previas al cumplimiento de los diez años, en torno a evitar la estabilidad laboral, dejando muchas veces a los trabajadores en situaciones de calle y con dificultades de encontrar otro puesto de carácter si-

milar o mejor, no alcanzando jamás la debida jubilación, con el agravante de tener que formar parte a veces, de los datos duros y crudos de informalidad conforme a la Encuesta Permanente de Hogares Continua, del 2020 y declaraciones del Especialista en Políticas de Empleo de la OIT (70 %)[4] o emprender en un ambiente que se torna de momento hostil para hacerlo.

Aunque podría seguir exponiendo sobre este tema, por cuestiones de tiempo para el lector, he acariciado meramente la superficie, invitando al debate y proponiendo la necesidad imperiosa tanto del sector público como del privado, de realizar un análisis mucho más profundo, para encontrar soluciones reales y apuntar a un eventual sistema laboral y de seguridad social fortalecido, que garantice la permanencia y el desarrollo en el empleo de los trabajadores, la llegada al goce de las jubilaciones correspondientes en los momentos correctos y el desarrollo empresarial por medio del enfoque a la permanencia y evolución en el ámbito laboral del trabajador.

Concluyo que puede resultar beneficioso para todos, bajo las razones citadas, la posibilidad de modificar el art. 94 del Código del Trabajo, impulsando así una notoria ampliación de los años requeridos para lograr la plena estabilidad laboral propia.



[1] Constitución de la República del Paraguay. Art. 137. 20 de junio de 1992.

[2] Cristaldo, Jorge y Cristaldo, Beatriz. Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo. Editorial Fides.

[3] <https://bit.ly/BacigalupoLN> <https://bit.ly/BacigalupoUH>

[4] <https://bit.ly/Informalidad2020py> <https://bit.ly/OITinformalidadpy>



LÍA MEYER

El compliance empresarial

El término *compliance* -cuya traducción significa cumplimiento- es utilizado para hacer referencia al **conjunto de procedimientos** y buenas prácticas adoptadas por las empresas para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos¹.

El compliance puede abarcar muchas áreas del derecho, las cuales dependerán de factores propios de cada empresa, por lo cual es importante analizar cada una de forma individual, minuciosa y constantemente. Si bien, hay algunas prácticas legales que pueden ser comunes para todas, el compliance abarca mucho más que eso.

Algunos factores que influyen son el territorio en el que desarrolla su actividad económica o comercial, el objeto de la empresa, la cantidad de empleados contratados, si su actividad comercial repercute en el medio ambiente, sus obligaciones tributarias, entre otros.

El fin de aplicar y practicar el *compliance* como parte de la estrategia de organización de una empresa, es el de prevenir riesgos e incumplimientos a las normativas vigentes y, en caso de que surjan, saber cómo gestionarlos y afrontarlos de manera correcta. Además de ello, se ahorra tiempo y dinero.

Con ello, las empresas no solo evitan sanciones y multas, sino que incluso en algunos países la normativa penal establece para los directores, gerentes y administradores, responsabilidad penal en caso que no cumplan debidamente con la normativa legal o que no hayan previsto y aplicado a tiempo las

medidas correctas para prevenir riesgos.

Es por esto, que nace en consecuencia el denominado “*compliance officer*”, es decir una persona capacitada y profesional, que se dedica exclusivamente a asesorar a empresas a este fin, o incluso es contratada por una para controlar que todo esté en regla y establecer los mecanismos de acción para cuando surjan conflictos legales. Esta es una figura que aún no es muy común en Paraguay, pero que, como resultado de las últimas resoluciones, leyes y decretos, vamos a ir adoptando con mayor frecuencia en el transcurso del tiempo, debido a la importancia que representa el cumplimiento normativo para una empresa.

Por último, es importante tener en cuenta que la sociedad actual no solo se enfoca el potencial económico de una empresa a la hora de involucrarse ya sea como cliente o inversor, sino que también tiene gran peso la ética de negocios que utiliza la empresa.

Por lo tanto, el *compliance* no solo es un método de protección de riesgos, sino que una empresa que demuestra interés en cumplir con las normas y refleja transparencia en sus actos, es una empresa que genera seguridad a sus clientes y posibles inversionistas futuros. El *compliance* representa un valor agregado para toda empresa.

¹ <https://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>

El nombre comercial y la marca registrada



Si bien llamamos “*marca*” a toda denominación que nos haga identificar a un producto o servicio, es importante saber distinguir ésta del “*nombre comercial*”, ello en consideración a que ambas figuras ofrecen protecciones propias de cada figura.

La Ley de Marcas establece que el **nombre comercial** puede estar constituido por la razón social o denominación de la empresa, el nombre del comerciante, la enseña o la sigla usada en relación a una determinada actividad comercial.

Así mismo, establece que su protección es adquirida desde el primer uso público en el comercio, es decir desde que el nombre comercial fue puesto a conocimiento del público ya sea por una propaganda, redes sociales, exposición del producto en góndolas, etc.

A diferencia de ello, el titular de una **marca**, adquiere la protección desde la concesión de la misma ante la Dirección Nacional de la Propiedad Intelectual. Es decir, mientras el titular no solicite el registro o durante el proceso de registro de la misma, no adquiere la protección de dicha marca. En el último caso, es meramente un derecho en expectativa.

Entonces, ¿cómo diferenciamos entre el nombre comercial y la marca? El nombre comercial se caracteriza por proteger y relacionarse a la **actividad comercial** que lo identifica y la marca protege el producto o servicio que ofrece una empresa.

Los conflictos en este ámbito surgen cuando se enfrentan en un mismo rubro el titular de un nombre comercial ante el titular de un registro de marca. Por ejemplo: Una empresa cuya razón social es Pe-

reira Hermanos S.R.L., y utiliza el nombre “Pereira Hermanos” en cartelería y publicidad de sus comercios para el rubro de productos de librería.

Entonces, los clientes de la empresa cuando escuchan el nombre o ven un cartel de “Pereira Hermanos”, automáticamente lo asocian con la comercialización de productos de librería. Por lo tanto, su nombre comercial es “Pereira Hermanos” y protege esa actividad comercial en específico.

Así también, la empresa Pereira Hermanos podría solicitar el registro de la marca para proteger servicios de importación, distribución y comercialización de productos, lo cual una vez concedida le brindaría una doble protección e incluso serviría de método de prueba para posibles conflictos futuros al nombre del comercio.

Si Pereira Hermanos no registrase el nombre de su marca y un tercero la solicita para el mismo rubro, podrían impedir y oponerse en base a su nombre comercial debido a que ya adquirieron dicho derecho y protección.

Por lo tanto, el titular de un nombre comercial tiene derecho a proteger la denominación e impedir que otros la utilicen para un rubro comercial idéntico, derecho que se adquiere con el primer uso público del nombre. A diferencia del titular de una marca, que recién podrá proteger su marca desde el momento en que sea concedido el registro.

Es por ello que, al comenzar un negocio o un emprendimiento, es sumamente importante confirmar la disponibilidad tanto del nombre comercial para el rubro en el que se va a desarrollar la actividad comercial, así como la disponibilidad del registro de la marca, a fin de protegerlo y evitar conflictos en ambos casos.

Noticias empresariales

1. Autos eléctricos, baratos al bolsillo y sustentables

El combustible ha sufrido incrementos reiteradas veces, también el pasaje y hablar de la movilidad eléctrica es cada vez más habitual. Es sin dudas atrayente, no es nociva para el medio ambiente y además, muy económica para el uso diario.

Noticias Paraguay. (11 de marzo de 2022). *Autos eléctricos, baratos al bolsillo y sustentables*. <https://npy.com.py/2022/03/autos-electricos-baratos-al-bolsillo-y-sustentables/>



2. Mercado bursátil en Paraguay en crecimiento

El mercado bursátil se ha posicionado como uno de los sectores más dinámicos en Paraguay. A finales del 2019, la Bolsa de Valores y Productos de Asunción (BVPASA) marcó el récord de 1.000 millones de operaciones, y en enero del corriente, reportó un crecimiento de 246% respecto al mismo mes del año anterior.

Mentu. (2 de septiembre de 2020). *Mercado bursátil en Paraguay en crecimiento*. <https://www.mentu.com.py/blog/1091/mercado-bursatil-en-paraguay-en-crecimiento>



3. Confirmada la activación de un cajero de bitcoin en Paraguay

Se anunció y se cumplió. El jueves 27 de enero de 2022 se instaló oficialmente un cajero de bitcoin (BTC) en Paraguay, que ahora pasa a ser el primero, de la mano de la startup Counter Commerce.

- Con tan solo USD 20 se puede comprar bitcoin en estos cajeros, que trabajan con cualquier monedero.
- El dispositivo fue fabricado por General Bytes, uno de los fabricantes de ATM más importantes.

Cripto Noticias (28 de enero de 2022). *Confirmada la activación de un cajero de bitcoin en Paraguay*. <https://www.cripto-noticias.com/comunidad/adopcion/confirmada-activacion-cajero-bitcoin-paraguay/>



Paraguay ya cuenta con un cajero de bitcoin

Paraguay se acrecienta en el segmento del dinero electrónico, con la incursión de un cajero de bitcoin (BTC) a través de la apuesta de la startup Counter Commerce, que se encuentra operando en una tienda exprés de conveniencia de 24 horas.

La Nación (29 de enero de 2022). *Paraguay ya cuenta con un cajero de bitcoin*. <https://www.lanacion.com.py/negocios/2022/01/29/paraguay-ya-cuenta-con-un-cajero-de-bitcoin/#:~:text=Paraguay%20se%20acrecienta%20en%20el,de%20conveniencia%20de%2024%20horas>



4. Senado otorga media sanción a proyecto de ley que regula criptoactivos y minería

Recientemente, la Cámara de Senadores sancionó el proyecto de ley que regula la producción y comercialización de activos virtuales o criptoactivos (el “Proyecto de Ley”). El Proyecto de Ley, fue remitido a la Cámara de Diputados para su consideración.

Mentu. (2 de septiembre de 2020). *Mercado bursátil en Paraguay en crecimiento*. <https://www.mentu.com.py/blog/1091/mercado-bursatil-en-paraguay-en-crecimiento>

5. Denuncian a Bancard por prácticas restrictivas de competencia

Autoridades del directorio del Banco Continental denunciaron a la firma Bancard por supuestas prácticas restrictivas de la competencia ante la Comisión Nacional de la Competencia (Conacom), tras el anuncio formal que hizo la compañía procesadora de tarjetas de que rescinde con la entidad financiera desde este mes, el contrato por prestación de servicios. Esta acción, afirmaron desde el banco, afectará a más de 250.000 tarjeta-habientes en un servicio esencial.

5días. (6 de abril de 2022). *Denuncian a Bancard por prácticas restrictivas de competencia*. <https://www.5días.com.py/analisis-macro/denuncian-a-bancard-por-practicas-restrictivas-de-competencia#:~:text=Autoridades%20del%20directorio%20del%20Banco,financiera%20desde%20este%20mes%2C%20el>





 @corlaw_group

 info@corlawgroup.com

 @CorlawCorporateLaw

 www.corlawgroup.com

 Corlapp

 GET IT ON
Google Play

 Download on the
App Store