

# Protección reforzada para mujeres embarazadas ante renunciaciones forzadas

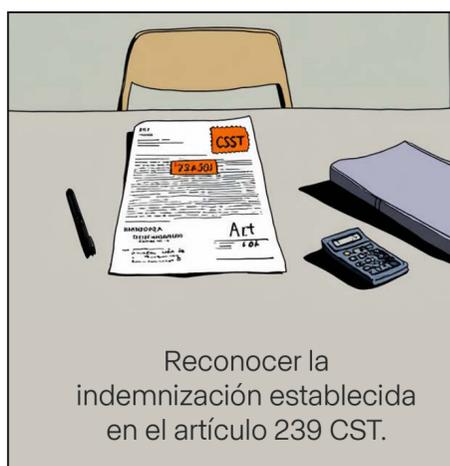
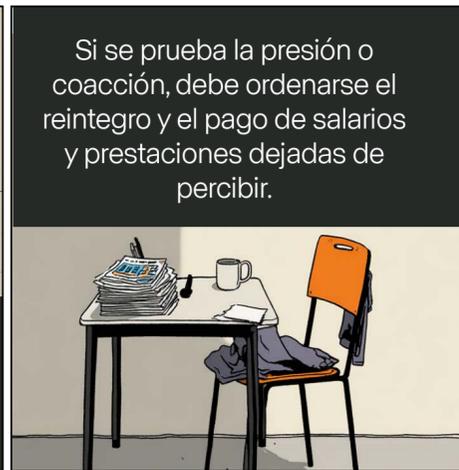
**En sentencia T-045 de 2025** La Corte Constitucional ordenó el reintegro de dos trabajadoras que fueron desvinculadas sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo, pese a estar amparadas por la estabilidad laboral reforzada.



## ¿Qué pasó?

Una de las mujeres renunció voluntariamente en apariencia, pero en su carta explicó que lo hacía por acoso laboral y negación de permisos médicos por parte de su jefe inmediato. La Corte examinó el contexto y concluyó que su renuncia no fue libre ni espontánea, sino producto de presión, lo que constituye una “renuncia forzada”.

## ¿Qué dijo la Corte?



Es importante tener en cuenta que el fuero de maternidad no solo protege a la mujer durante el embarazo y posparto, sino que impide que se utilicen figuras como la renuncia para evadir la protección legal, por lo tanto, es importante gestionar adecuadamente situaciones laborales que involucren a trabajadoras en embarazo o licencia de maternidad, con el fin de garantizar sus derechos y evitar decisiones que puedan calificarse como discriminatorias.



# Corte reconoce objeción de conciencia frente a órdenes laborales

que afecten convicciones religiosas

La Corte Constitucional ha marcado un precedente importante: los trabajadores pueden invocar la objeción de conciencia cuando una orden del empleador va en contra de sus convicciones religiosas, siempre que estas estén debidamente acreditadas.

## ¿Qué ocurrió en este caso?

Un trabajador fue despedido por negarse a participar en las pausas activas que incluían baile con música secular, pues esto contrariaba sus creencias como miembro de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia. Aunque ofreció hacer los ejercicios sin música, la empresa lo despidió, alegando incumplimiento de sus obligaciones laborales.

La Sala Tercera de Revisión protegió los derechos del trabajador a la libertad de conciencia, libertad religiosa, no discriminación y al trabajo, y concluyó:

La objeción de conciencia puede operar como límite a las órdenes del empleador, siempre que sea personal, seria y esté bien fundamentada.



Las órdenes laborales no pueden vulnerar la dignidad ni los derechos fundamentales del trabajador.



En estos casos, el empleador debe buscar formas de cumplir los objetivos laborales sin afectar derechos fundamentales.



La decisión de despido fue discriminatoria, pues se basó en una negativa legítima del trabajador sustentada en sus creencias.



## ¿Qué ordenó la Corte?

Reintegrar al trabajador.



Presentarle disculpas al trabajador por haberle desconocido su derecho fundamental a la libertad de cultos.



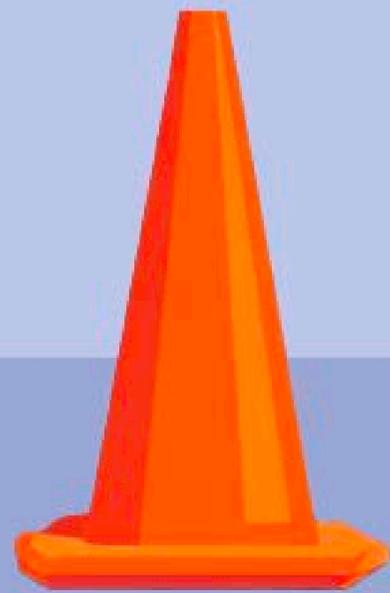
Ajustar el reglamento interno de trabajo en lo relacionado con el ejercicio de los derechos fundamentales.



La libertad religiosa y de conciencia no se suspende en el lugar de trabajo. Ten en cuenta, que las empresas deben estar preparadas para conciliar sus programas internos con el respeto por los derechos fundamentales de sus trabajadores.

# La Cláusula Compromisoria Estatutaria.

## Lo que debes saber:



La cláusula compromisoria, como su nombre lo indica, es una cláusula que se incluye en los contratos - en el caso de las sociedades en sus estatutos - mediante el cual las partes se obligan a someter a arbitraje las controversias que puedan surgir en lugar de acudir a los jueces.

Esta figura, ha sido objeto de debates y diferentes interpretaciones por parte de la Superintendencia de Sociedades, las altas cortes y la doctrina, pero acá te contamos algunos puntos a tener en cuenta:



### Alcance:

Hoy se entiende que esta cláusula vincula a socios futuros, cesionarios, herederos, administradores y revisores fiscales, incluso si no han manifestado aceptación expresa, por estar incorporada en los estatutos inscritos en el registro mercantil.



### Extensión:

Su redacción general permite incluir todo tipo de controversias societarias, incluso impugnaciones de decisiones sociales. La jurisprudencia privilegia la coherencia y la buena fe para evitar



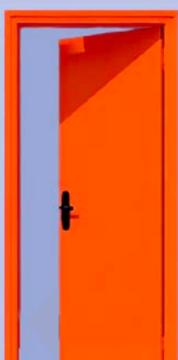
### Inclusión, modificación o supresión:

En sociedades distintas a las SAS, basta con aplicar las reglas generales de reforma estatutaria, es decir, las mayorías ordinarias. En las SAS se exige unanimidad, según el artículo 41 de la Ley 1258 de 2008.



### Impugnación de decisiones sociales:

Desde la derogatoria del artículo 194 del Código de Comercio, las decisiones sociales pueden ser impugnadas por vía arbitral si así lo prevén los estatutos.



### Desistimiento tácito:

Aunque antes se aceptaba que no alegar la cláusula en un proceso ordinario implicaba renuncia, hoy se reconoce que solo mediante acuerdo expreso y solemne puede eliminarse su efecto, salvo que el caso se rija por la Ley 1563 de 2012 (Estatuto Arbitral Colombiano), que permite su renuncia tácita.

Ten en cuenta que la estipulación de la cláusula compromisoria en tus estatutos ofrece beneficios para las partes involucradas, pues puede reducir los costos y tiempos de resolución de las disputas y permite la elección de árbitros expertos ofreciendo una mayor flexibilidad en el proceso de arbitraje.

# ¿Sabes qué es el Velo Corporativo y cuándo procede su levantamiento?



Cuando se constituye una sociedad, esta se convierte en una persona jurídica distinta de sus socios, lo que significa que, en principio, los socios no responden con su patrimonio personal por obligaciones de la sociedad. A eso es lo que se le llama el “velo corporativo”: una barrera legal que protege a los socios y limita su responsabilidad al monto de sus aportes.

La Superintendencia de Sociedades, en su Oficio 220-019562 de 2025, recordó que ese "velo" puede levantarse en casos excepcionales, por ejemplo:



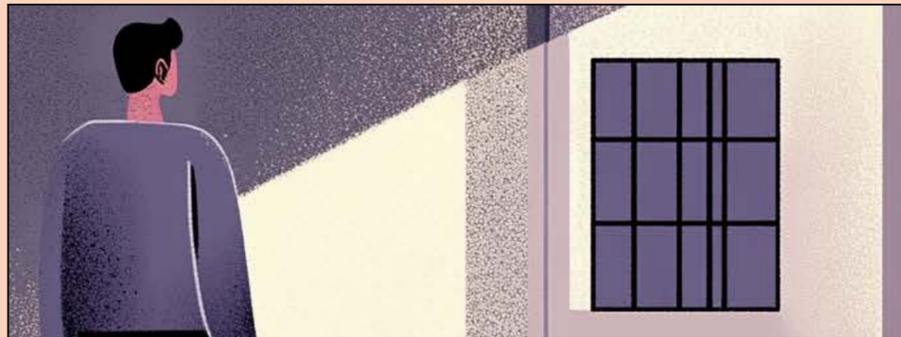
Cuando se usa la sociedad para evadir responsabilidades.



Para ocultar bienes



Para defraudar a terceros, como acreedores o trabajadores.



A esto se le conoce como levantamiento del velo corporativo o desestimación de la personalidad jurídica, y permite que los socios, accionistas o administradores respondan personalmente por las deudas u obligaciones de la sociedad.

La Superintendencia puede conocer estos casos en sede judicial, siempre que la sociedad esté bajo su supervisión. Además:

- Puede ordenar embargos u otras medidas cautelares sobre los bienes de los socios o vinculados.
- Puede declarar la nulidad de actos (como transferencias de activos a otras empresas del mismo grupo) que hayan perjudicado a los acreedores.
- Puede extender la responsabilidad solidaria a socios o directivos que hayan facilitado maniobras fraudulentas.

## ¿Cuándo puede intervenir la Supersociedades?



## ¿Qué se necesita?

Para que prospere este tipo de acción, debe demostrarse con pruebas sólidas que la sociedad fue usada de mala fe para cometer abusos o defraudar a terceros.

La constitución de sociedades es una herramienta legítima para proteger el patrimonio y desarrollar actividades comerciales, pero su uso debe estar siempre guiado por la responsabilidad y la buena fe.

# Reporte de información exógena.

## Acciones, aportes o derechos sociales.



La DIAN, mediante el **Concepto 004512 del 9 de abril de 2025**, ha recordado a las personas jurídicas y sus asimiladas con ánimo de lucro, cooperativas y fondos de empleados obligados a reportar información tributaria a la DIAN por el año gravable 2024, la obligación de reportar el valor nominal de las acciones, aportes o derechos sociales que posean sus socios, accionistas, comuneros, asociados y/o cooperados en la respectiva entidad.

Esta obligación se encuentra establecida en el artículo 19 de la Resolución DIAN 162 de 2023 que desarrolla el artículo 631-3 del ET y busca garantizar la transparencia y el cumplimiento adecuado de las obligaciones fiscales.

## ¿Qué debes hacer?



Verificar si tu entidad se encuentra dentro de las obligadas a presentar esta información.

Preparar y presentar el reporte correspondiente, asegurando que se incluya el valor nominal de la acción, aporte o derechos social y el valor pagado por prima en colocación de acciones o de cuotas sociales de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del ET.



Cumplir con esta obligación es clave para mantener al día tus responsabilidades fiscales y evitar sanciones por omisión o errores en la información suministrada.



## ¿Estás obligado a tener revisor fiscal en 2025? Aquí te lo contamos



**El párrafo 2° del artículo 13 de la Ley 43 de 1990,** establece que será obligatorio tener revisor fiscal en todas las sociedades comerciales, de cualquier naturaleza, cuyos activos brutos al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior sean o excedan el equivalente de cinco mil salarios mínimos y/o cuyos ingresos brutos durante el año inmediatamente anterior sean o excedan al equivalente a tres mil salarios mínimos.

Así debes verificar el valor de los activos e ingresos brutos de tu compañía para el año 2024 con el fin de determinar si debes cumplir con esta obligación:

Activos brutos al 31 de diciembre de 2024 iguales o superiores a **\$6.500.000.000** (5.000 x \$1.300.000);



Ingresos brutos al 31 de diciembre de 2024 iguales o superiores a **\$3.900.000.000** (3.000 x \$1.300.000).

Es importante que revises los estatutos sociales, pues sin perjuicio de lo dispuesto en la norma y en el artículo 203 del Código de Comercio que establece que entidades deben tener revisor fiscal, pudo haberse establecido a la revisoría fiscal como uno de los órganos de administración de la sociedad de manera voluntaria por parte de la Asamblea General de Accionistas.

Finalmente ten en cuenta que conforme lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 1258 de 2008, en caso de que por exigencia de la ley se tenga que proveer el cargo de revisor fiscal, la persona que ocupe dicho cargo deberá ser contador público titulado con tarjeta profesional vigente.

# Colombia presenta su Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial: innovación con enfoque humano.



Colombia da un paso decisivo hacia la regulación responsable de la inteligencia artificial. El ministro TIC, Julián Molina, y la ministra de Ciencias, Yesenia Olaya, radicaron en el Congreso el Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, una iniciativa que busca promover el desarrollo tecnológico con base en principios de ética, sostenibilidad y dignidad humana.

## ¿Cuál es el objetivo?

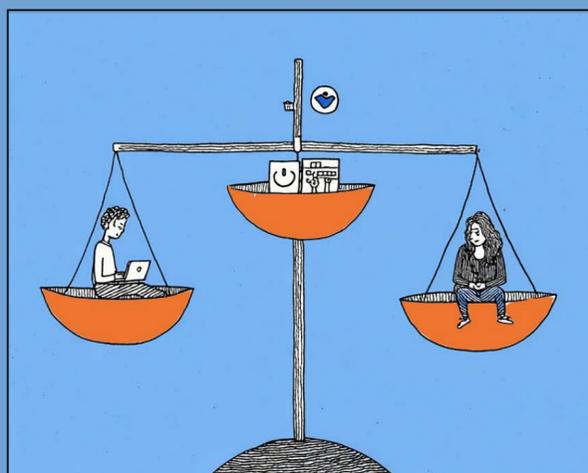
Regular la IA sin frenar la innovación, promoviendo un entorno en el que la tecnología esté al servicio de las personas, fomente la libertad digital, potencie el desarrollo económico, y minimice los riesgos sociales y éticos asociados. El proyecto toma como referencia modelos regulatorios de la OCDE, la Unesco, la Unión Europea, y países de la región como Brasil, Argentina y Chile.

El proyecto reúne varias de las iniciativas que venían cursando en el Congreso, y se basa en diferentes experiencias internacionales, con el objetivo de que esta ley logre un verdadero aprovechamiento de la IA para beneficio de los colombianos.

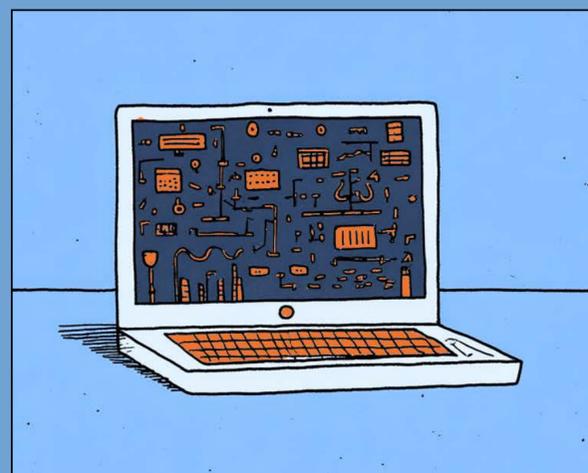
## Pilares del proyecto:



Desarrollo ético y sostenible de la IA



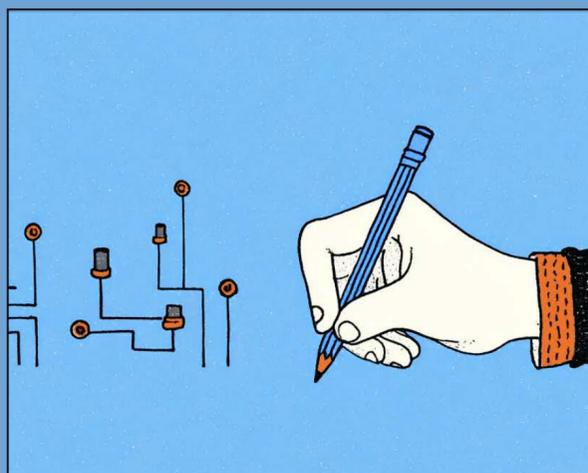
Enfoque basado en riesgos: aplicaciones prohibidas, de alto, limitado o bajo riesgo



Prevención de sesgos algorítmicos, discriminación y violación de la privacidad



Establecimiento de responsabilidades civiles y penales por mal uso de la IA



Fomento a la investigación e innovación, con enfoque en ciencia y tecnología



Promoción de la educación, formación laboral y apropiación social del conocimiento

**La IA se aplicará de forma prioritaria en salud, educación, agricultura, turismo, seguridad, justicia y administración pública, con el propósito de mejorar la calidad de vida, reducir desigualdades y aumentar la eficiencia estatal.**

Este proyecto busca no solo brindar un marco normativo moderno, sino también consolidar a Colombia como un referente regional en inteligencia artificial.