

Boletín informativo N° 2

Enero 2025



Plazos, requisitos y manejo de discrepancias en la aprobación de actas del máximo órgano social.

A través del Boletín de Conceptos Jurídicos de la Superintendencia de Sociedades de enero de 2025, se hizo referencia al Oficio 220-320334 del 17 de diciembre de 2024, en el cual se reafirma la importancia de cumplir con los plazos y requisitos para la elaboración y aprobación de actas del máximo órgano social, destacando su rol como medio probatorio fundamental. Estas directrices buscan asegurar que las actas cumplan con su función probatoria y respalden la validez de las decisiones adoptadas en reuniones corporativas.

De acuerdo con el artículo 189 del Código de Comercio, las actas deben ser aprobadas por el máximo órgano social durante la reunión en que se adopten las decisiones o en una posterior. También es posible delegar esta aprobación en una comisión designada, cuyos miembros deben expresar su consentimiento unánime. En el caso de reuniones no presenciales o decisiones adoptadas por escrito, la Ley 222 de 1995 establece un plazo de 30 días hábiles para elaborar y asentar las actas en el libro correspondiente.

En cuanto al contenido, las actas deben reflejar de manera precisa las decisiones y deliberaciones de la reunión, incluyendo la forma de convocatoria, asistentes, votos emitidos y decisiones adoptadas. Según el artículo 431 del Código de Comercio, las actas no solo deben cumplir con requisitos formales, sino que también sirven como el principal medio probatorio de lo sucedido, aunque no excluyen otros medios de prueba en ciertos casos.

En caso de discrepancias durante la aprobación, como un borrador que no refleje con exactitud lo ocurrido, el máximo órgano social puede requerir ajustes para garantizar la fidelidad del contenido. Si las diferencias persisten y no se logra un consenso entre los miembros de la comisión designada, el acta debe ser sometida nuevamente al máximo órgano social para su aprobación. Este procedimiento asegura la transparencia y legalidad en la documentación de las decisiones.

En conclusión, la elaboración y aprobación de actas exige cumplir con los plazos y requisitos legales establecidos, así como gestionar de manera adecuada cualquier discrepancia que pueda surgir. Las empresas deben garantizar que las actas reflejen con precisión lo sucedido y cuenten con las firmas requeridas para tener plena validez probatoria.

David Velásquez, abogado
Área Derecho Societario

Ampliación del fuero de paternidad

La Corte Constitucional ha establecido un precedente significativo en el ámbito laboral mediante la Sentencia C-517 de 2024. Antes de esta decisión, el fuero de paternidad solo amparaba a los padres cuya pareja estuviera embarazada o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, siempre y cuando la madre no tuviera un empleo formal. Con la publicación de esta Sentencia, cuyo objetivo principal es promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y mitigar los prejuicios de contratación hacia las mujeres, el alcance del fuero de paternidad se amplía a todos los padres, independientemente de la situación laboral de la madre.

Esto implica que el trabajador no podrá ser despedido durante el período de embarazo de su pareja y las 18 semanas posteriores al nacimiento del hijo, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

1. El padre debe notificar al empleador sobre el embarazo de su pareja a través de cualquier medio disponible.
2. En el plazo de un mes posterior a la notificación, el trabajador debe entregar al empleador una constancia que acredite el embarazo de su pareja.

En caso de que exista una causa justificada para terminar el contrato laboral, el empleador estará obligado a obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo. De no cumplir con este requisito, el empleador podría enfrentar sanciones, y el trabajador tendría derecho al reintegro, así como al pago de los salarios y prestaciones no recibidos.

Para mayor información o para recibir asesoría especializada, no dudes en contactar a nuestro equipo de Derecho Laboral.

Angy Castrillón, abogada
Área Derecho Laboral

¡Gracias!



Boletín con fines informativos.
No constituye asesoría de un caso específico.
Cada caso deberá analizarse de manera individual para
concluir la recomendación precisa.

+ 60 (4) 448 69 90 | + 57 314 872 5649
coleycoinforma@cole-coabogados.com
<https://www.cole-coabogados.com/>

Cra 22 # 17-325 Kilómetro 5 Vía Las Palmas - Ofi. 747 Edificio Access Point / Medellín / Colombia
Calle 93 # 18-28 Oficina 401 Edificio 93.18 Centro Empresarial / Bogotá / Colombia

 COLE&CO

 @cole_coabogados