

## Últimas Noticias



### El RIT ya no puede especificar las labores que no pueden desempeñar las mujeres: Corte Constitucional

A través del Boletín No. 18 del 25 de febrero de 2021, la Corte Constitucional informó que se declaró la inconstitucionalidad de una expresión del artículo 108 (numeral 13) del CST, que dejaba en manos del empleador especificar en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) las labores que no pueden realizar las mujeres. Se determinó que la expresión demandada **se fundaba en un criterio discriminatorio** y reproducía las *"generalizaciones, patrones o estereotipos que mantienen en el imaginario social y cultural la idea de que las mujeres son presuntamente incapaces de realizar ciertas ocupaciones por su condición de supuesta debilidad o fragilidad corporal"*. Se espera la publicación de la sentencia, para conocer su contenido completo. [---> Leer más](#)

### En enero de 2022 vence el plazo para que empresas con más de 50 empleadas implementen las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral

La Ley 1823 de 2017 concedió un plazo de 5 años - contados desde el 4 de enero de 2017 - a los empleadores con menos de 1.000 empleados, para realizar las adecuaciones físicas que implementen las **Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral**. Las empresas con más de 1.000 empleados contaban con 2 años, los cuales finalizaron en enero de 2019.

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral tienen como propósito permitir que las mujeres en el período de lactancia que laboran allí, extraer la leche materna asegurando su conservación adecuada durante la jornada laboral - garantizando el cumplimiento de las normas técnicas de seguridad -, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre. Debe recordarse que **las empresas privadas obligadas a implementar estas salas son**: a) aquellas con un capital igual o superior a 1.500 SMLV; y b) aquellas con un capital inferior a 1.500 SMLV con más de 50 empleadas. Además de la [Ley 1823 de 2017](#), las condiciones específicas para su implementación están contenidas en la [Resolución 2423 de 2018](#) (Min.Salud).

### Min.Trabajo recuerda diferencias entre los contratos de trabajo y de prestación de servicios

En reciente publicación, el Ministerio del Trabajo explicó que *"en el evento de desempeñar una actividad personal, continua, subordinada y remunerada, independientemente de la denominación o de la jornada de trabajo que se adopte, nace entre las partes un vínculo laboral con las respectivas obligaciones que se derivan de todo contrato de trabajo"*. Así, precisó que, si se reúnen dichos elementos (la prestación personal del servicio, la continuada subordinación o dependencia y una remuneración), consagrados en el artículo 23 del CST, el vínculo contractual será de naturaleza laboral, en cualquiera de sus modalidades. En contraste, indicó que en virtud del contrato por prestación de servicios - no regulado por el CST -, el contratista se obliga a realizar determinada actividad **de manera autónoma** a favor del contratante, quien a su vez se obliga a pagarle los honorarios pactados. Adicionalmente, en el contrato de prestación de servicios no se generan las prerrogativas propias del contrato de trabajo, como lo son, entre otras acreencias, las prestaciones sociales y las vacaciones remuneradas o su compensación en dinero. [---> Leer más](#)

## Derecho Laboral

Asesoría, consultoría preventiva y capacitación en materia laboral y de seguridad social, para facilitar la toma de decisiones, minimizar y lograr una gestión adecuada del talento humano y el manejo de las relaciones laborales a nivel corporativo.

### Nuestros Servicios Legales **¡Contáctenos!**

\* Los boletines generados por Grant Thornton son solo informativos y no configuran asesoría de ningún tipo, de manera que no hacemos responsables por la interpretación o el uso que se haga de estos. Las noticias publicadas pueden estar sujetas a cambios. Si tiene alguna inquietud, no dude en consultarnos.

**En Grant Thornton Colombia te mantenemos informado**

**Una oportunidad para crecer juntos**



[Contáctenos](#) | [Conoce Nuestro Portafolio de Servicios](#) | [Subscribirse](#) | [Nuestras Oficinas](#) | [Actualizar Datos](#)

En cumplimiento con lo dispuesto por la Ley colombiana de Habeas Data, se hace de su conocimiento que todos los datos personales proporcionados a las firmas miembro de Grant Thornton International Ltd. en Colombia, serán tratados estrictamente en los términos del aviso de privacidad correspondiente y de conformidad con la legislación referida. ( [Ver política](#) ). Las referencias a "Grant Thornton" son a la marca bajo el cual operan las firmas miembro de Grant Thornton y se referirán a una o más firmas miembro, según lo requiera el contexto. Grant Thornton International Ltd y las firmas miembro no forman una sociedad internacional. Los servicios son prestados por las firmas miembro de manera independiente y ninguna firma es responsable por los servicios y / o actividades de cualquier otra. Si usted no quiere seguir recibiendo información, puede darse de baja en esta lista, dando clic en la opción ( [Darse de baja](#) ). Tenga en cuenta que si usted no selecciona esta opción, damos por entendido que decide seguir recibiendo información por parte de Global Tax & Legal SAS