

REPORTA A STAFFING LAS ACTIVIDADES DE **ALTO RIESGO** DE LOS COLABORADORES

Celebrando 52 años de empoderamiento
laboral: Staffing y su legado para el
trabajo en Colombia

Juan Pablo Chaustre



Pág. 3

Horas extras en Colombia: Ahora se tiene que renovar la autorización cada seis meses.

Pág. 5

**LA DESCONEXIÓN LABORAL
COMO DERECHO HUMANO**

Pág. 4

Celebrando 52 años de empoderamiento laboral: Staffing y su legado para el trabajo en Colombia

En las calles multiculturales de Bogotá, en los campos coloridos de la región cafetera, en la innovación de las empresas tech de Medellín, en los puertos de la costa, en los talleres artesanales de los pueblos colombianos y en cada rincón del país, existe un objetivo en común: el trabajo.

Más allá de su elemental propósito económico, el trabajo es un importante pilar en la sociedad colombiana, aportando un sinnúmero de significados y relaciones que definen la esencia misma del país.

Desde los principios de la historia colombiana, el trabajo fue un motor profundo que forjó caminos, construyó ciudades y labró identidades. A medida que los rayos del sol acarician las cumbres de los Andes y las aguas acarician las costas caribeñas, miles de manos se alzan para dar forma a un futuro compartido. Y es que el trabajo trasciende la búsqueda de sustento; se convierte en el alma de una sociedad en constante crecimiento y evolución.

Indiscutiblemente, para nosotros como organización resulta un honor, motivo de felicidad y de motivación cumplir 52 años apoyando el trabajo formal y de calidad en el país.

Staffing, es una Empresa de Servicios Temporales pionera en el sector. Durante estas más de cinco décadas de trayectoria, reiteramos el compromiso para seguir generando puestos de trabajo e incrementar la formalización laboral y potenciar la productividad y la economía de todo un país.

Desde 1971, hasta hoy, Staffing, ha logrado conectar a miles de personas con un sinnúmero de posibilidades a nivel nacional, gracias a la misión que ejercemos desde varias ciudades del país: Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Pereira, Villavicencio, entre otras, adaptándonos siempre a las necesidades de nuestros clientes, quienes hacen parte de diversos sectores económicos.

Para superar los desafíos como país en el tema laboral, hay que entender que Colombia tiene un fenómeno muy grande de informalidad, donde hay cerca de 13 millones de ciudadanos en ella. Por lo que es sumamente importante fortalecer nuestra figura, puesto que las EST le damos un impacto significativo a la economía, al contribuir a la formalización laboral, generando empleo temporal y siendo un elemento clave en la relación entre las empresas y sus colaboradores.

Es gratificante, al mismo tiempo, ver que a lo largo de los últimos años nuestro valor se ha incrementado, en 2019 tuvimos ingresos por 129.366 mil millones de pesos, en



Juan Pablo Chaustre
Gerente General de Staffing

2021 de 140.469 mil millones de pesos y para el año 2022, alcanzamos el valor de los 208.101 mil millones de pesos, además durante el año en mención (2022) generamos más de 8.000 empleos formales en cargos administrativos, comerciales y operativos y para el futuro inmediato nuestra perspectiva sigue siendo positiva, pues proyectamos una mayor contratación a través de nuestra figura, que podría ser de más o menos el 20 % para el 2023; lo que resalta el optimismo del mercado laboral colombiano.

Actualmente, estamos generando alrededor de 1.700 contrataciones laborales al mes para los colombianos, en diversos cargos, para apoyar las operaciones de todos nuestros clientes a nivel nacional. Ratificando que estamos para ayudar a las empresas en la consecución del mejor talento humano, mientras se enfocan en las actividades de su negocio y pueden llegar a ser más competitivas y productivas.

Todo esto nos enseña que el trabajo se erige como el cimiento sobre el que descansa el progreso y la estabilidad de Colombia. Es la fuerza motriz que impulsa la rueda de la transformación y la renovación. Gracias a la pasión, creatividad y dedicación de cada persona se aporta a una sociedad comprometida con la construcción de un mañana más brillante.



REPÓRTA A STAFFING LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO DE LOS COLABORADORES:

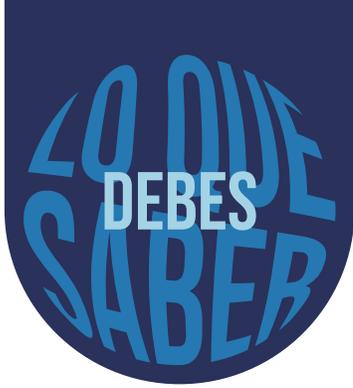
El no hacerlo nos exime de cualquier responsabilidad.

Como parte de nuestro **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, requerimos nos informen a tiempo y por escrito si los colaboradores en misión se encuentran realizando **actividades de alto riesgo para la salud**, todas aquellas que se encuentran señaladas en el *Decreto 2090 de 2003* y la *Resolución 3032 de 2022*, así:

- Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
- En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.
- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
- Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.
- Desde Staffing queremos promover una cultura preventiva, como una actitud proactiva de todos, para así poder emprender acciones de prevención, generando compromisos por la seguridad, promoción de la salud y el control del riesgo.



El no reporte de las actividades de alto riesgo por la empresa usuaria, nos exime de toda responsabilidad frente accidentes de trabajo y/o enfermedades de origen laboral.



Nuestro número de **servicio al cliente ha cambiado**, a partir de ahora nuestra asistente virtual LucyBot atenderá a nuestros colaboradores en misión por este medio, ella gestionará **todas sus inquietudes 24/7**.



NUESTRA ASISTENTE VIRTUAL
LUCYBOT
RENEVA SU LÍNEA DE WHATSAPP

AHORA ES



333 602 55 71

GUARDA su nuevo número

para que **siga siendo tu principal canal 24/7**

y resuelva tus inquietudes.

LA CORTE RECONOCE LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO DERECHO HUMANO DE TODOS LOS TRABAJADORES, ENTRE ELLOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO

La Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió la demanda de inconstitucionalidad que se presentó contra el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022. Para los accionantes la medida que excluyó del derecho a la desconexión a los trabajadores y servidores públicos de dirección, confianza y manejo, vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, particularmente el descanso, el tiempo libre, la conciliación de la vida familiar con la laboral, la salud y la intimidad, así como el principio de igualdad de trato.

La Sala Plena al resolver sobre la compatibilidad de la norma con la Constitución Política señaló que el descanso no es solo reposo, sino un espacio autónomo, libre, en el que las personas deciden qué hacer o no, con el tiempo de su vida fuera de la actividad laboral. Esta consideración además es inmanente al propio concepto de dignidad humana, de vivir bien y como se quiere.

Además, consideró que la desconexión laboral implica una dimensión del descanso y a la par un límite al poder subordinante.

Es una reivindicación de un espacio autónomo, libre de interferencias que permite concretar otras garantías, como la salud de las y los trabajadores, la disposición de su tiempo libre, y la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, lo que tiene un impacto diferenciado en las mujeres.

Explicó que esa consideración era extensible a todo tipo de empleos e implica garantizar el descanso, también el diario y el semanal. Por ello enfatizó en que si bien los trabajadores de dirección, confianza y manejo no se encuentran sometidos a la jornada laboral ordinaria o máxima legal, como lo señala la ley laboral y la jurisprudencia constitucional, esto no los excluye de la regulación sobre desconexión, que es un derecho humano que surge a partir de las nuevas tecnologías. Al respecto, debe tenerse en cuenta la naturaleza de las funciones y las condiciones propias de la vinculación del trabajador y servidor público y deberá atenderse a los criterios de necesidad y proporcionalidad.

Resolutivo

Declarar EXEQUIBLE el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión.

En la decisión de la Sentencia C-331 de 2023 (M.P. Diana Fajardo Rivera) reservaron su aclaración de voto la magistrada Paola Andrea Meneses y los magistrados Alejandro Linares, Juan Carlos Cortés, Antonio José Lizarazo Ocampo y José Fernando Reyes Cuartas.

Horas extras en Colombia:

Ahora se tiene que renovar la autorización cada seis meses.

Por nueva disposición del MinTrabajo, los empleadores deberán renovar la autorización para que sus trabajadores laboren horas extras: Mediante Resolución 3031 del 30 de agosto de 2023, se estableció la obligatoriedad de renovar aquellas autorizaciones para laborar horas extras que no cuenten con un término de vigencia específico.



Esta norma iniciará a partir de la fecha, con un término de seis meses para tramitar la respectiva actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de su jurisdicción y no podrá superar el término de dos años, de conformidad con lo que ha señalado en la parte motiva de esta Resolución.

Es importante aclarar que durante el término de los seis meses señalados para el proceso de actualización, continuará siendo válida la autorización que en su momento fue otorgada al empleador por la respectiva Dirección Territorial, sin embargo, superado el término en mención, la autorización que no haya sido actualizada perderá vigencia.

En adición, señala esta Resolución que, el trabajo suplementario que se realice por trabajadores, sin contar con la autorización expresa del Ministerio, será sancionado de conformidad con las disposiciones legales.

Los requisitos asociados al trámite denominado "Autorización para laborar horas extras", así como los lugares de atención y pasos a realizar por parte de los interesados, pueden ser consultados en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT- del Estado Colombiano a través del enlace: <https://visorsuit.funcionpublica.gov.co/auth/visor?fi=9>.

Esta norma suprime todas aquellas anteriores que le sean contrarias y enfatiza que, en ningún caso, la autorización para laborar horas extras que expida el Ministerio de Trabajo puede tener una vigencia indefinida, en razón a que esta se relaciona con el derecho humano laboral del descanso de los trabajadores.

IMPLICACIONES AL EMPLEADOR

1. Si la autorización para laborar horas extras no tiene un término de vigencia específico, cuenta con 6 meses, desde la publicación de esta norma para tramitar la respectiva actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de su jurisdicción, atendiendo a las realidades fácticas y jurídicas concretas.
2. Si la autorización actual no tiene vigencia definida y no realiza la actualización ordenada en esta norma, aquella perderá vigencia.
3. Exigir y permitir trabajo suplementario sin contar con autorización expresa del Ministerio de Trabajo, lo expone a sanciones de conformidad con las disposiciones legales.

OBLIGACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO

1. Recibir y tramitar las solicitudes de autorización para laborar horas extras que reciba con ocasión a esta norma.
2. Emitir las autorizaciones para laborar horas extras que cumplan el lleno de requisitos y en todo caso, estas no podrán tener una vigencia mayor a 2 años.
3. Las demás que señale la legislación vigente ante el incumplimiento de esta Resolución.



Estamos ubicados en:

Bogotá | Cali | Barranquilla | Medellín | Pereira | Rionegro | Villavicencio

Síguenos en:



www.staffing.com.co