



# Servicio de Empleo

## ABECÉ

Encuentre aquí toda la información básica  
relacionada con el Servicio de Empleo.

---

## **¿Qué es el Servicio Público de Empleo?**

El Servicio Público de Empleo es uno de los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, cuya función esencial es lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar los trabajadores apropiados según los requerimientos de las empresas.

---

## **¿Cuál es el fin del Servicio Público de Empleo?**

Con el SPE se pretende consolidar información sobre todas las vacantes (puestos de trabajo no ocupados), contribuyendo a dar una mayor visibilidad de las oportunidades de trabajo existentes en el país; así como, información sobre los oferentes de mano de mano de obra, para disminuir el tiempo de encuentro entre oferta y demanda de empleo.

---

## **¿Cuál es el papel del Estado en el Servicio Público de Empleo?**

Corresponde al Estado la dirección, coordinación y control del Servicio Público de Empleo. La Ley 1636, dispuso su orientación, regulación y supervisión a cargo del Ministerio del Trabajo y creó, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, para administrar el servicio y su Red de Prestadores.



---

## ¿Quiénes prestan el Servicio Público de Empleo?

El Servicio Público de Empleo se presta a través una Red de Prestadores, que está conformada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, las Agencias Públicas (como el caso de entes territoriales) y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo, que hayan obtenido previa autorización, con el propósito de integrar y conectar las acciones que en materia de Gestión y Colocación de empleo realicen las entidades públicas, privadas, alianzas público-privadas.

---

## ¿Dónde pueden consultarse los prestadores autorizados?

Los prestadores autorizados pueden ser consultados en la página  
<http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/index.php/centro-de-empleo>

---

## ¿Qué sucede si alguien presta cualquier servicio considerado como de gestión y colocación de empleo sin la debida autorización?

Teniendo en cuenta que el artículo 32 de la Ley 1636 de 2013 prescribe que se requiere autorización para desarrollar actividades de gestión y colocación de empleo, la ejecución de actividades de intermediación sin contar con la autorización previa, constituye una ilegalidad sujeta a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo de conformidad con el artículo 38 de la precitada ley.

---

## **¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores respecto del Servicio Público de Empleo?**

Todos los empleadores del país deben reportar sus vacantes al SPE, registrándolas a través de cualquiera de las entidades autorizadas que conforman la red de prestadores del SPE, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la existencia de la vacante.

---

## **¿Qué beneficios obtiene el empleador al gestionar sus vacantes a través del Servicio Público de Empleo?**

Con el registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo, se le garantiza al empleador un acompañamiento por parte del prestador elegido, de acuerdo con el portafolio de servicios que éste ofrezca, con el fin de proveerle el perfil que más se ajuste a sus necesidades.

---

## **¿Cuándo se genera una vacante?**

Cuando un puesto de trabajo se encuentra desocupado, o cuando el mismo es nuevo y el empleador se encuentra tomando medidas activas para encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

---

## **¿Se pueden contratar personas no postuladas a través del SPE?**

Si se trata de personas que directamente se han postulado ante el empleador para ocupar el cargo, el mismo podrá tenerlos en cuenta como opcionados para ocupar la vacante, que en todo caso debe haberse registrado en el SPE.

---

## **¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores respecto del Servicio Público de Empleo?**

El empleador informará la contratación realizada al prestador o prestadores con los que adelantó los procesos de preselección o remisión, para que estos dejen de gestionar y publicar la vacante, y lleven la relación de las personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo.

---

## **¿Cómo se garantiza que no haya sobreoferta de prestadores en una misma zona?**

La Unidad del Servicio Público de Empleo ha desarrollado un estudio de análisis de suficiencia de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Este estudio permite identificar las zonas del país donde el Servicio Público de Empleo hace presencia y en aquellas en las cuáles aún no ha hecho presencia. En el primer caso, se identifica si la presencia del Servicio Público de Empleo es suficiente, es decir se identifica si el número de Centros de Empleo existentes es suficiente para atender potencialmente a la fuerza laboral del territorio. En el segundo caso, se identifica la necesidad de promover la implementación del Servicio Público de Empleo en el territorio o sugerir recomendaciones para la implementación de otra política o programa de empleabilidad.



## **II. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN MUNICIPIOS DONDE APLICA EL DECRETO 2089 DE 2014**

(Entiéndase que todas las referencias al D.2089/14 corresponden a los artículos 2.2.1.6.2.1. a 2.2.1.6.2.6. del Decreto 1072 de 2015)

### **1. ASPECTOS GENERALES**

El Gobierno Nacional mediante esta disposición, adoptó medidas especiales para algunos municipios donde se desarrollan actividades de exploración y producción de hidrocarburos.

---

#### **¿Cuál es el objetivo de estas medidas especiales?**

Las disposiciones relacionadas con la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, tienen como fin facilitar y fortalecer progresivamente la presencia del Servicio Público de Empleo en algunos municipios donde se desarrollan este tipo de actividades, así como establecer medidas de priorización de contratación de recurso humano local.

---

#### **¿Cuáles son las medidas especiales adoptadas?**

- Priorización de la contratación de mano de obra local
- Gestión directa de vacantes

Ambas medidas son desarrolladas más adelante.

---

## **¿En cuáles municipios aplican estas medidas especiales?**

Las medidas adoptadas en el Decreto 2089 de 2014, únicamente cobijan los municipios determinados por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 5050 de 2014 y demás resoluciones que la adicionen o modifiquen.

---

## **¿Cuál es el papel de los prestadores autorizados en estos municipios?**

Los prestadores están llamados a ofertar todos los servicios básicos de gestión colocación de empleo referidos en el artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015, toda vez que la aplicación del Decreto 2089 de 2014, no afecta la obligación del empleador de registrar sus vacantes, ni le impide acceder al resto de servicios ofertados por los prestadores autorizados.

Adicionalmente, el prestador puede coadyuvar al empleador a implementar algunos procedimientos propios de la aplicación de las medidas dispuestas en el Decreto 2089, tales como la verificación de la residencia, o la acreditación de la existencia en zonas específicas de mano de obra suficiente o que cumpla con los perfiles requeridos por aquel, con el fin de permitirle acudir a la oferta de municipios aledaños o del ámbito nacional.

## **2. PRIORIZACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL Y CONTRATACIÓN DIRECTA**

### **¿Qué porcentajes de mano de obra local se deben priorizar?**

El 100% de la Mano de Obra no Calificada contratada, deberá ser residente del(os) municipio(s) y con prioridad del área en que se encuentre el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos. El 30% como mínimo, de Mano de Obra Calificada contratada, deberá ser residente del(os) municipio(s) en que se encuentre el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

### **¿Qué se entiende por mano de obra calificada y no calificada?**

Se entiende por mano de obra calificada la que corresponde a actividades que deban ser desarrolladas por personas con formación técnica, tecnológica o profesional. Por tanto, será no calificada la mano de obra que se emplee para el desarrollo de actividades que no requieran este tipo de formación.

### **¿Los porcentajes de contratación de mano de obra se aplican por el proyecto o por cada empresa contratista?**

La observancia de esta medida es una obligación que recae sobre el empleador que vincule personal a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, independientemente de que sea parte del contrato de exploración y producción, operador o un contratista de éstos.





## — ¿A qué personal aplican los porcentajes de mano de obra local?

Los porcentajes se aplican, respecto de cada empleador, sobre la totalidad del personal vinculado para la prestación directa de sus servicios en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, adelantados en desarrollo de contratos (E&P) suscritos con la ANH.

## — ¿A qué se refiere el concepto “proyecto de exploración y producción de hidrocarburos”?

Un proyecto de exploración y producción de hidrocarburos, comprende las áreas y actividades desarrolladas con ocasión del contrato de exploración y producción suscrito con la ANH, según los límites y términos que éste disponga.

## — ¿Cómo y cuándo debe verificar el empleador que está cumpliendo con los porcentajes de contratación de mano de obra local?

Cada vez que el empleador realice una contratación, con base en la totalidad de personal por él vinculado laboralmente, para prestar sus servicios en un proyecto de exploración y producción de hidrocarburos, verificará si está cumpliendo con la priorización de mano de obra local. Con la nueva vinculación propenderá por cumplir el porcentaje o mantenerlo en caso de ya estarlo observando, teniendo en cuenta el procedimiento previsto en el parágrafo 2º del artículo 3º del Decreto 2089 de 2014.

**La observancia de los porcentajes previstos en el Decreto 2089 de 2014, no constituye una justa causa para la terminación de contratos laborales.**



## — **¿El empleador puede movilizar “cuadrillas” de empleados dentro de un mismo proyecto de exploración y producción sin desconocer los porcentajes de contratación?**

El empleador que haya vinculado personal para laborar en un proyecto de exploración y producción de hidrocarburos en observancia de los porcentajes previstos en el Decreto 2089 de 2014, podrá disponer el traslado de su personal dentro de dicho proyecto en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo.

## — **¿Sobre qué tipo de relaciones aplican los porcentajes de mano de obra local?**

Los porcentajes solo aplican respecto de personas vinculadas mediante contratos de trabajo, es decir, solo cobijan aquellas relaciones contractuales que reúnan los elementos de: i) prestación personal de servicios, ii) continua subordinación o dependencia, y iii) remuneración por la prestación del servicio, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

## — **¿El empleador puede contratar menores porcentajes de mano de obra local?**

Solo cuando no sea posible contratar la totalidad de las cuotas de mano de obra local, por razones de no cumplimiento de los perfiles exigidos por el respectivo empleador, o porque la oferta no sea suficiente para cubrir los requerimientos de personal, el empleador podrá acudir a la oferta de mano de obra de otros municipios aledaños y, finalmente, en caso de persistir esta situación, a la oferta del ámbito nacional para cubrir las vacantes restantes.



## **¿Cómo se verifica la residencia de los oferentes de mano de obra?**

Los empleadores solo podrán tener como acreditada la residencia en los municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, con las certificaciones expedidas por los alcaldes en desarrollo de lo previsto en el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

## **¿Cómo se proveerán las vacantes generadas en proyectos de exploración y producción en los municipios donde aplica el Decreto 2089 de 2014?**

Los empleadores podrán proveer sus vacantes con los oferentes de mano de obra remitidos por prestadores autorizados del SPE o de conformidad con los lineamientos de gestión directa que profiera la Unidad del Servicio Público de Empleo.

## **¿Qué empleadores deben observar estos lineamientos?**

Cualquier empleador que vincule personal a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos desarrollados en los municipios señalados por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 5050 de 2014, independientemente de que sea parte del contrato de exploración y producción, operador o un contratista de éstos.

## — ¿Qué vigencia tienen las medidas dispuestas por el Decreto 2089 de 2014, hoy contenidas en el Decreto 1072 de 2015?

En principio, las medidas especiales adoptadas en el Decreto 2089 de 2014 tienen una vigencia de 2 años contados a partir del 17 de octubre de 2014, término que podrá ser modificado por el Gobierno Nacional en atención a los resultados de la implementación progresiva del servicio en los municipios donde se aplican las medidas especiales definidos por el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 5050 de 2014.