

Bogotá D.C., marzo 2026

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO  
Fecha: 10-03-2026 Hora: 02:37 PM  
ORIGEN 400 SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN / KELLY JOHANA ECHEVERRY RÍOS  
DESTINO ANONIMO ANONIMO  
ASUNTO RESPUESTA NO SPE-GRC-2026-ER-0001056  
OBS

N° Folios:0

**SPE-SP-2026-EE-0001271**

Al contestar cite este número

**Señor.**  
**ANONIMO**  
Peticionario  
Municipio Acacias, Meta

ASUNTO: Respuesta No SPE-GRC-2026-ER-0001056

Cordial saludo.

En cumplimiento con lo establecido en la Ley 1437 de 2011, modificada por la Ley 1755 de 2015, desde la Subdirección de Promoción se procede a dar respuesta al escrito de petición por usted, y allegado por medio de la ventanilla de atención al Ciudadano de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), la cual fue registrada con el radicado citado en el asunto.

#### 1. Petición:

En la comunicación se solicita lo siguiente:

*“(...) Las siguientes vacantes <https://contratacionlocal.com/pdf/mano/3988> no fueron publicadas en la bolsa de empleo de la alcaldía en las fechas que señalan en el mismo documento lo que impidió la postulación a la misma. (...)” (Sic).*

#### 2. Respuesta a sus planteamientos:

Sea lo primero indicar que La Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), creada en el marco de la Ley 1636 de 2013, como una entidad del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio del Trabajo. Sus funciones principales son la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, desarrollando instrumentos para la gestión y colocación de empleo y la correcta administración de sus recursos. Este último tiene por objeto “integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo.”

Ahora bien, una vez efectuadas las anteriores precisiones, nos permitimos brindar respuesta a su petición en concreto:

1. *“(...) Las siguientes vacantes <https://contratacionlocal.com/pdf/mano/3988> no fueron publicadas en la bolsa de empleo de la alcaldía en las fechas que señalan en el mismo documento lo que impidió la postulación a la misma. (...)” (Sic).*

Las empresas, o de manera más general los potenciales empleadores cuya actividad requiere la vinculación de personal a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, están sometidos al cumplimiento de una normativa especial, que desde el Gobierno Nacional se ha establecido en el marco de Políticas Públicas, es así, que en su momento el Ministerio del Trabajo expide el Decreto 1668 de 2016, en el cual se establecen esas reglas para la priorización de mano de obra local en este tipo de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y dentro de esas reglas, se imponen unas obligaciones al empleador. Es por esto, que en el artículo 2.2.1.6.2.7 del citado Decreto en donde se establecen las obligaciones del empleador.

Aunado a lo anterior, por las políticas de Gobierno, una vez fue expedido el Decreto 1668 de 2016, se le instó a esta Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que mediante resoluciones estableciesen las funcionalidades y procesos que deben seguir los prestadores del servicio público de empleo para dar cumplimiento al decreto; en el marco de dicha invitación con carácter perentorio, desde esta Unidad Administrativa Especial se expide la Resolución 145 de 2017, en cuyo artículo 3º se establecen las reglas de registro y publicación de una vacante, en cuanto a la publicación de la misma y a su término establece: "(...) El término de publicación de la vacante establecido por el empleador en todo caso no podrá ser inferior a tres (3) días, ni superior a seis (6) meses, según lo previsto en Decreto 1072 de 2015. Para tales efectos los términos serán contados a partir del día hábil siguiente a aquel en que se realice el registro de forma correcta (...)"

Resaltándole al peticionario, que el deber de cumplimiento del Decreto 1668 de 2016, es del potencial empleador, sin embargo, en cumplimiento de las Resoluciones expedidas por esta Unidad Administrativa Especial, los prestadores del servicio público de empleo deben revisar y propender el cumplimiento de la norma, por esto, la misma Resolución 145 de 2017, en su primer inciso le resalta al prestador que previo a la publicación de la vacante, deberá verificar que la información de la misma se encuentre ajustada al ordenamiento jurídico; así mismo, se deja de presente, que el sistema de información del Servicio Público de Empleo, se encuentra parametrizado para que una vacante no quede publicada por menos de tres (03) días hábiles.

Ahora bien, si el peticionario conoce y tiene pruebas que permitan demostrar el incumplimiento a los mandatos normativos por parte de los potenciales empleadores y/o de los prestadores, desde esta Subdirección le hacemos especial invitación a ponerlo de presente de manera expresa y concreta por medio escrito, con un debido soporte probatorio, para así, poder iniciar los procesos que correspondan, y de evidenciarse incumplimiento normativo poder dar paso a la entidad en la que radica la función de Inspección, Vigilancia y Control (IVC), que es el Ministerio del Trabajo, para lo de su competencia.

Es de anotar que en virtud del Decreto 1668 de 2016, donde se prioriza la contratación de mano de obra local en los proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo estableció y/o diseño unas funcionalidades y procesos especiales para facilitar el cumplimiento del contenido del mismo, llevando esto a la expedición de Resoluciones como la No. 145 de 2015 y la No. 0334 de 2021.

En el contenido de dichas resoluciones, se aborda el tema de la remisión de hojas de vida, surgiendo acá una primera claridad, y es que el proceso de remisión de hojas de vida al potencial empleador es un proceso único y exclusivo del prestador del Servicio Público de Empleo, y que dicho proceso no obedece a la liberalidad del prestador en su totalidad, si no que, por el contrario, se encuentra reglado.

Un segundo comentario, en torno a que esta Subdirección considera importante explicar el proceso de remisión que se surte en la gestión de una vacante para la vinculación de personal a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, una vez se registra y se publica la vacante, de manera automática se da un proceso de matching, cuyo resultado genera una base de datos con todos los posibles candidatos a ser

remitidos, acá se incluyen aquellas personas que de manera voluntaria se auto postularon, téngase en cuenta, que esos posibles candidatos a ser remitidos incluyendo los auto postulados, previamente ya han cumplido con unos filtros (formación, experiencia, residencia, entre otros).

Entonces, al estar frente a esos posibles candidatos a ser remitidos, inicia una labor del prestador para la remisión, la cual se encuentra reglada en el artículo 1° de la Resolución 0334 de 2021, y que, en cuanto a los números de hojas de vida, establece el primer inciso: *"El prestador realizará la remisión de oferentes de manera eficiente y oportuna dentro del término de la publicación de las vacantes. El prestador deberá remitir entre diez (10) y quince (15) candidatos para cargos calificados y entre quince (15) y veinte (20) para cargos no calificados por cada puesto de trabajo requerido por el empleador (...)"* de la lectura del inciso, se confirma lo ya mencionado, es un proceso propio del prestador autorizado del servicio público de empleo, y se encuentra debidamente reglado, no obstante, si le permite al prestador en su criterio tener discrecionalidad, ¿En cuanto a qué? En cuanto a que le permite la escogencia dentro del rango, es decir, para Mano de Obra No Calificada (MONC), la resolución le indica al prestador que podrá enviar entre 15 y 20 candidatos por puesto de trabajo, permitiéndole al mismo él envió de 15 ó 16 ó 17 ó 18 ó 19 ó 20, candidatos (siempre y cuando se cuente con dicha cantidad).

El envío de candidatos en una vacante MONC, adicional a la regla de cantidad, tiene unas reglas que la misma resolución nos establece y son las siguientes:

1. Cuando el número de candidatos supere el rango, es decir, que si para determinada vacante de MONC solo se encontraron 15-20 candidatos, los enviará a todos sin criterio adicional. Pero, si el número de candidatos supera ese rango, el prestador deberá hacer una remisión organizada priorizando a los que llevan un mayor tiempo desempleados, adicional, si el empleador se lo ha solicitado, podrá priorizar la población vulnerable o con barreras para la inserción laboral.
2. Para las vacantes de MONC, el prestador adicional a la anterior priorización, priorizará esos candidatos que residan en las áreas rurales de la zona de influencia del proyecto (municipio o municipios), claro está, que siempre y cuando en el área rural haya personas que cumplan con el perfil que haya requerido el potencial empleador.
3. Ante una vacante de MONC, cuando exista más de un proyecto de producción y exploración de hidrocarburos en la zona de influencia, la priorización de la zona rural será de las áreas en donde se ubique el proyecto.

Un tercer comentario, la misma resolución le ordena al prestador hacer como mínimo tres (3) remisiones bajo estas reglas, claro está, siempre y cuando el número de candidatos lo permitan. Para el envío de una siguiente remisión, la resolución le impone una carga al potencial empleador, toda vez que le dice al prestador que, para enviar una segunda remisión, el potencial empleador debe informar el estado de los perfiles que ya se le han enviado, y cuando ese estado corresponda a la no selección, entonces deberá indicar esas razones de no selección.

Cabe resaltar desde esta Subdirección, que tanto el Decreto 1668 de 2016, expedido por el Ministerio del Trabajo, como las Resoluciones No. 145 de 2017, y la No. 0334 de 2021, que reglamentan la gestión y colocación de empleo en los proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, son respetuosas de la Constitución Política, por ende, se encuentran vigentes.

La expedición de las citadas resoluciones por parte de esta Unidad Administrativa Especial, no nacen de la mera liberalidad de la entidad, si no que por el contrario, son unas herramientas que han permitido materializar el objetivo del decreto, en el entendido que el instrumento establecido por la ley para la gestión y colocación de

empleo (en cualquier tipo de industria) al interior del territorio colombiano son los prestadores del servicio público de empleo debidamente autorizados, así lo menciona la Ley 1636 de 2013 y la Ley 2225 de 2022.

Es por esto, que, en el marco del cumplimiento de una política pública, una institución del gobierno como lo es el Ministerio del Trabajo expide un decreto, y en aras de buscar la efectividad de este, insta a una entidad como la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo a crear unas reglas que faciliten su cumplimiento, y es de ahí, de donde nacen esas citadas resoluciones. Solo a título de mención, cita esta Subdirección uno de los argumentos que dan paso a la expedición del Decreto 1668 de 2016, el siguiente: *"Que por las condiciones sociales y económicas especiales de los territorios donde se desarrollan actividades de exploración y producción de hidrocarburos, la naturaleza de estas actividades y las características del mercado laboral que por ellas se genera, se hace necesario desarrollar las regulaciones que reconocen prioridad a la contratación de mano de obra local, con el fin de prevenir procesos migratorios que puedan afectar la estabilidad social y económica y garantizar el acceso al empleo en condiciones de transparencia a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo."*

Un comentario final, recalcándole al peticionario, que es por lo anterior, que desde esta Subdirección se le menciona: que la normativa expuesta es respetuosa de los contenidos constitucionales, prueba de ello es que han mantenido su vigencia; que las resoluciones creadas por esta Unidad Administrativa Especial, no obedecen a la mera liberalidad, sino que son las reglas necesarias para el cumplimiento del contenido del decreto, entendiendo, que los prestadores del servicio público de empleo son el instrumento establecido por ley para la gestión y colocación de empleo en el territorio colombiano; que el proceso de remisión es un proceso a cargo del prestador, que tiene una mínima injerencia del empleador (establece los requisitos del perfil y puede solicitar priorización de población vulnerable); que el proceso de remisión le da una discrecionalidad reglada al prestador, en el marco que dentro de un rango específico le permite una escogencia en la cantidad de remitidos.

En este sentido, se brinda respuesta de fondo a su solicitud.

### 3. Fundamentos legales de respuesta

La presente respuesta se fundamenta en la Constitución Política de Colombia; Ley 1636 de 2013; Ley 2225 de 2022; Decreto 1668 de 2016; y las Resoluciones 145 de 2017 y 0334 de 2021.

Cordialmente,

**Kely Johana Echeverry Rios**  
Subdirectora de Promoción.  
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

Proyectó: Jean Panqueva – Contratista Subdirección de Promoción

Revisó: Diego Sandoval – Asesor Jurídico (e)



@servicio  
empleocol



@SPE  
Colombia



Servicio Público  
de Empleo (SPE)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO  
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.  
[www.serviciodeempleo.gov.co](http://www.serviciodeempleo.gov.co)



@ServiciodEmpleo

