



## **GUÍA DE SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SPE)**

Instrucciones para el cumplimiento de la normatividad del SPE en el sector de hidrocarburos para contratistas y subcontratistas de GeoPark



**GEOPARK**

CREAR VALOR Y RETRIBUIR



## 1. Objetivo

Poner en conocimiento de contratistas y subcontratistas de GeoPark la información necesaria para adelantar de manera correcta la priorización de contratación de mano de obra local, en los diferentes proyectos de exploración y producción de hidrocarburos que lleve a cabo la Compañía.



## 2. Glosario

### Servicio Público de Empleo (SPE)

Es uno de los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante – 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 a los trabajadores apropiados.

### Prestador del SPE

Persona jurídica, pública o privada que ejerce actividades de gestión y colocación de empleo. Para el caso del SPE, a través de una red de prestadores 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 las agencias privadas.

### Mano de obra local (MOL)

Persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la Alcaldía municipal, de conformidad con el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, o la norma que la sustituya, complemento o adición.

### Mano de obra calificada (MOC)

Persona que ocupe cargos definidos como calificados o aquellos que, con base en la estandarización adoptada por el Ministerio de Trabajo, correspondan a perfiles ocupacionales que requieran una formación técnica, tecnológica o profesional.

### Mano de obra no calificada (MONC)

Persona que ocupe cargos definidos como no calificados o aquellos que, con base en la estandarización adoptada por el Ministerio de Trabajo, correspondan a perfiles ocupacionales que no requieran una formación técnica, tecnológica o profesional.

### Área de influencia

Municipio o municipios donde se desarrolle el proyecto de exploración y/o producción de hidrocarburos.

### Vacante

Puesto de trabajo no ocupado o cuando el mismo es nuevo y el empleador se encuentra tomando medidas para encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

### Registro de vacantes

Es la inscripción de manera virtual o presencial en el SPE de la información de la vacante.

### Preselección

Es el procedimiento que permite identificar entre los oferentes inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante. Este proceso realizado por el prestador del SPE facilita la selección y evita que el empleador efectúe la revisión de grandes volúmenes de hojas de vida, al suministrarle únicamente un grupo de candidatos que cumple con el perfil requerido.

### Remisión candidatos

Procedimiento mediante el cual el prestador del SPE envía, o pone a disposición del empleador, los perfiles de los candidatos preseleccionados.

### Estandarización de perfiles

Primera estandarización de perfiles ocupacionales de las actividades de exploración y producción de hidrocarburos que realiza el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2616 de 2016, la cual es de obligatorio cumplimiento para los prestadores del SPE y los empleadores.

### Registro en el SPE

Acceso y documentación de la vacante en el sistema, para que sea tomada dentro de las bases de datos del Ministerio de Trabajo para sus estadísticas. No es de acceso público ya que no está publicada. Proceso obligatorio para todas las vacantes.

### Publicación en el SPE

Una vez la vacante sea registrada, se da a conocer públicamente para que se pueda aplicar a esta. Se publican todas las vacantes excepto las definidas en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.6.1.2.12 Parágrafo 3.

### Cierre de las vacantes

Es la acción obligatoria de finalizar una vacante en los sistemas del SPE para que estas liberen espacio para el registro y publicación de nuevas posiciones.

### Certificado de residencia

La Alcaldía de cada municipio certificará la residencia de aquellas personas del territorio de área de influencia, según el artículo 91 de la Ley 135 de 1994 -modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012 literal (f) numeral 6, o la norma que la sustituya, complemento o adición.

### Certificado de cierre del primer nivel de priorización:

Para poder dar cierre al primer nivel de priorización es indispensable que los prestadores del SPE certifiquen la ausencia de oferentes inscritos que cumplan con el perfil requerido, de conformidad al procedimiento fijado en la Resolución 145 de 2017.

### Niveles de priorización

Orden de priorización territorial de mano de obra definido por el Ministerio de Trabajo:

#### PRIMER NIVEL

En el municipio o los municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.

#### SEGUNDO NIVEL

En los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

#### TERCER NIVEL

En los demás municipios del departamento o departamentos del área de influencia del proyecto.

#### CUARTO NIVEL

En el ámbito nacional.





### 3. Desarrollo y descripción

#### Obligación de priorización de MOL

Las empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios, construyan obras y suministren bienes en beneficio de GeoPark deben agotar el procedimiento de gestión de vacantes a través de prestadores autorizados de SPE, para la vinculación de mano de obra que ejecute los proyectos.

#### Contratación de MOL

Las empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios, construyan obras y suministren bienes en beneficio de GeoPark, están en la obligación legal de vincular mano de obra local en las proporciones descritas en el Artículo 2.2.1.6.2.4. del Decreto 1668 de 2016, o la norma que la sustituya, complemente o adicione:

**- Mano de obra no calificada (MONC):**  
El 100 % de la MONC contratada deberá ser residente del (los) municipio(s) del área de influencia en que se encuentre el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

**- Mano de obra calificada (MOC):**  
Como el mínimo, el 30 % de la MOC contratada, si la hubiere, deberá ser residente de (los) municipio(s) del área de influencia en que se encuentre el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.



#### Marco legal

- Ley 1636 de 2013
- Decreto 2852 de 2013
- Resolución 2605 de 2014
- Resolución 129 de 2015
- Decreto 1668 de 2016
- Resolución 2616 de 2016
- Resolución 145 de 2017
- Resolución 555 de 2017

### Procedimiento de priorización de MOL

Paso	Responsable	Norma	Actividad
<b>1. Existencia de una vacante</b>	Empleador	Art.2.2.1.6.2.3. Dec. 1668 de 2016	<p>Será vacante un puesto de trabajo no ocupado por personal interno de la Empresa, cuyas funciones estén relacionadas con los servicios o actividades realizadas en el marco de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.</p>
<b>2. Registrar vacante en el prestador del SPE</b>	Empleador	Art. 1 Res. 129 de 2015 Art.2.2.1.6.2.5. Par. Dec. 1668 de 2016	<p><b>Término:</b> Registrar en el sistema del prestador del SPE la vacante dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la existencia de esta.</p> <p><b>Prestadores donde debe registrarse</b> Registrar las vacantes en cada una de las agencias públicas y privadas de empleo que tengan jurisdicción en el municipio o los municipios del área de influencia del proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.</p> <p><b>Información en el registro</b> El empleador debe aportar la información establecida en el Art. 3 de la Resolución 2605 de 2014.</p> <p>Si es un cargo estandarizado, los requisitos de formación académica y tiempo de experiencia deben corresponder a la Resolución 2616 de 2016. Para aquellos perfiles que no se encuentran descritos en la Resolución 2616 de 2016, el empleador cuenta con la autonomía para elaborar los perfiles ocupacionales conforme a las responsabilidades y conocimientos propios del cargo.</p> <p>Diligenciar el formato de comunicación de la vacante para ser difundida por parte del área de RSE de GeoPark.</p>
<b>3. Verificación y estado informado de la vacante</b>	Prestador SPE	Art. 3 Res. 145 de 2017	<p>Una vez se registre la vacante, el prestador del SPE procederá a verificar la información y le otorgará un estado a la vacante:</p> <p><b>Registrada:</b> información reportada por la empresa en el sistema. Esta solo es visible para el empleador y el prestador autorizado.</p> <p><b>Rechazada o devuelta:</b> la información está incompleta o no cumple con las condiciones previstas en la normatividad vigente.</p> <p><b>Publicada:</b> fue validada y aprobada por la agencia. El prestador del SPE debe remitir candidatos.</p> <p><b>Cancelada:</b> ya no se requiere el personal.</p> <p><b>Vigente:</b> no se ha cumplido la fecha de incorporación.</p>



Paso	Responsable	Norma	Actividad	
<b>4. Publicación de la vacante</b>	Prestador SPE	Art. 3 Res. 145 de 2017	<p>Publicación en el término que indique el empleador (mínimo 3 días hábiles y máximo 6 meses).</p> <p>El contratista debe publicar los códigos de las vacantes, así como la descripción del cargo en las carteleras dispuestas para tal fin en el (los) municipio(s) del área de influencia donde se lleven a cabo las actividades.</p> <p>De igual manera, esta información debe ser suministrada al área de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de GeoPark para que la información sea difundida por otros medios.</p>	
<b>5. Preselección</b>	Prestador SPE	Art. 4 Res. 145 de 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar los postulados y autopostulados</li> <li>• Lugar de residencia: certificado de residencia expedido por la Alcaldía municipal</li> <li>• Formación académica</li> <li>• Experiencia laboral</li> </ul>	
<b>6. Remisión de oferentes al empleador</b>	Prestador SPE	Art. 4 Res. 145 de 2017	El prestador debe enviar al empleador las hojas de vida de los candidatos preseleccionados para que la empresa proceda con la evaluación de sus perfiles y procedimientos de selección internos.	
			<p><b>MOC:</b> entre 3 y 5 candidatos</p> <p><b>MONC:</b> entre 5 y 10 candidatos</p>	
			<p>Al momento de hacer la remisión, el prestador del SPE le advertirá al empleador si, adicional a los candidatos ya remitidos, existen más oferentes inscritos que puedan cumplir con el perfil requerido.</p> <p>El empleador podrá requerir el envío de más oferentes.</p>	
<b>7. Evaluación de remitidos</b>	Empleador	Art. 2.2.1.6.2.7. Dec. 1668 de 2016	De acuerdo con sus requerimientos, el proyecto a ejecutar y sus políticas internas	
			Se selecciona una persona: el empleador debe reportar al prestador la selección.	<b>TERMINA PROCESO</b>
			No se selecciona: el empleador debe reportar al prestador las razones de no selección de los oferentes remitidos.	<b>CONTINÚA PROCESO</b>

Paso	Responsable	Norma	Actividad
<b>8. Inexistencia de oferentes</b>	Prestador SPE	Art. 2.2.1.6.2.5. Par. Dec. 1668 de 2016 Art. 6 Res. 145 de 2017	<p>Habrà inexistencia de oferentes cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durante el tiempo de publicación de la vacante el prestador no haya encontrado oferentes inscritos que cumplan con el perfil requerido.</li> <li>2. El empleador informe no haber seleccionado oferentes remitidos.</li> </ol> <p>En este caso, las Agencias constituidas por Cajas de Compensación Familiar o por Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo deben emitir una constancia de dicha situación.</p>
<b>9. Se activan los otros niveles de priorización</b>	Prestador SPE	Art. 2.2.1.6.2.5. Par. Dec. 1668 de 2016	<p><b>2o Nivel</b></p> <p>En los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.</p>
			<p><b>3er Nivel</b></p> <p>En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.</p> <p><b>4o Nivel</b></p> <p>En el ámbito nacional.</p>
<b>10. Finalización del proceso de priorización</b>	En caso que no existan oferentes inscritos o que habiéndose inscrito no cumplen perfil.		El empleador queda habilitado para realizar la contratación directa de manera autónoma y con base en los procesos internamente definidos.
<b>11. Cierre vacante</b>	Contratación de trabajador para cubrir la vacante.		Una vez cerrada(s) la(s) vacante(s), el empleador solicitará a los prestadores del SPE paz y salvo de dicho cierre. Este será enviado a la Gestoría Laboral de GeoPark.



## 4. Obligaciones adicionales

### Reporte de información

Con el fin de evidenciar el cumplimiento del proceso de priorización de MOL, la empresa contratista o subcontratista reportará a GeoPark mensualmente la siguiente información:

1. Nómina vinculada al proyecto.
2. MOL para cargos calificados y no calificados.

El contratista deberá remitir esta información en las condiciones y términos que haya solicitado GeoPark so pena de incurrir en sanciones contractuales.



### Protección de datos personales

El proceso de priorización de mano de obra comporta la recolección y manejo de datos personales, por lo que es obligación del empleador -como responsable de dicha información- garantizar la protección de los datos con base en lo establecido en la Ley 1581 de 2012.



Para mayor información,  
consulte:



### Mecanismo de Protección al Cesante

Ley 1636 de 2013

[http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=53493](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=53493)

### Reglamentación del Servicio Público de Empleo

Decreto 2852 de 2013

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=55854>

### Lineamientos del reporte de vacantes

Resolución 2605 de 2014

<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/norma/resolucion-2605-de-2014/>

### Lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes

Resolución 129 de 2015

<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/norma/resolucion-129-de-2015/>

### Decreto referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos

Decreto 1668 de 2016

<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/normativa/decretos/>

### Estandarización de perfiles ocupacionales de las actividades de exploración y producción de hidrocarburos

Resolución 2616 de 2016

<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/norma/resolucion-2616-de-2016/>

### Priorización de mano de obra local

Resolución 145 de 2017

<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/norma/resolucion-145-de-2017/>

### Modificación parcial de Resolución 145 de 2017

Resolución 555 de 2017

<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/resoluciones-2017/>



---

**Nuestro compromiso con los  
Empleados**

