

# Portafolio Empresarial



Facilitamos tu búsqueda laboral,  
somos aliados de paz

Fecha de impresión: noviembre 2022



Trabajo



Unidad del  
Servicio  
de Empleo



MECANISMO DE  
PROTECCIÓN  
AL CESANTE



# Nuestros Servicios

## Empleadores

## Buscador de Empleo

1

1

Registro de Empleadores y Vacantes

Registro de Oferentes

2

2

Orientación Ocupacional a Empleadores

Orientación Ocupacional a Oferentes

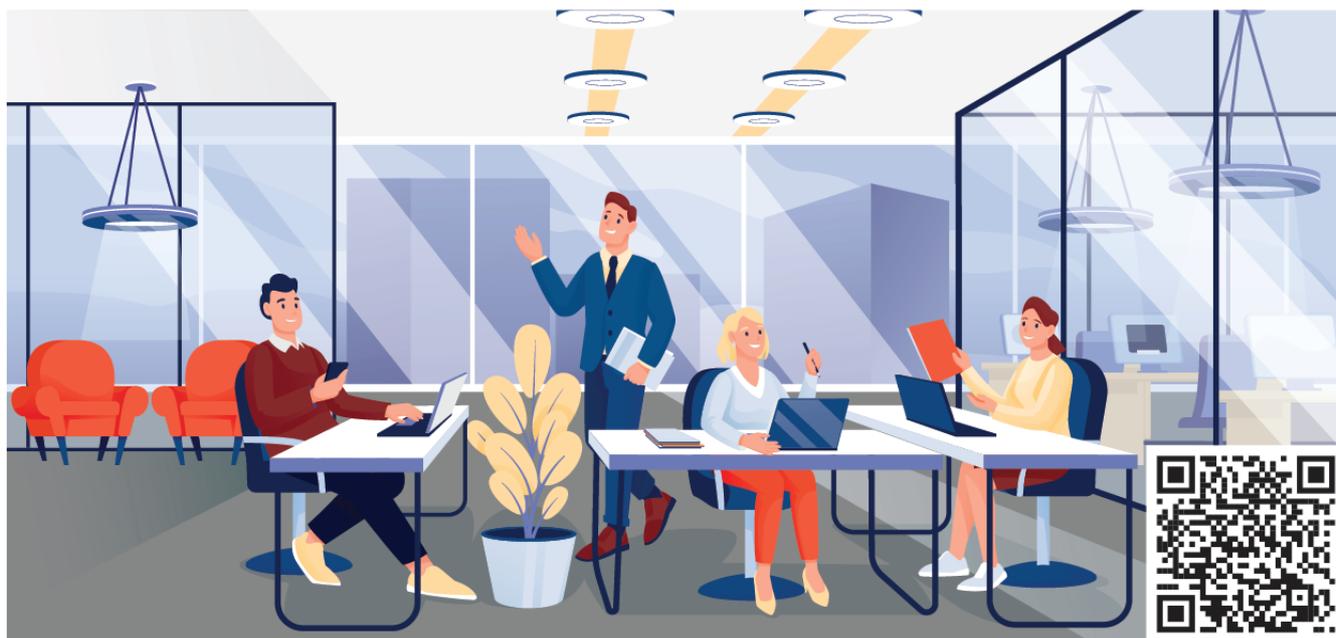
3

Preselección  
Remisión  
Intermediación

4

Meta Colocación





**E**l Servicio Público de Empleo es una iniciativa del Gobierno Nacional que ayuda a quienes buscan empleo a encontrar las mejores ofertas laborales. Atiende a todas las poblaciones de manera inclusiva.

Somos su mejor opción en los procesos laborales de reclutamiento, preselección de personal y envío de candidatos.

**En nuestra Agencia usted podrá acceder a los siguientes servicios gratuitos:**

- Registro y/o inscripción de la empresa
- Registro de vacantes

Unidad del **Servicio de Empleo**



Dentro del marco de la Ley 1636 de 2013, el Artículo 31, establece: el carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo. "... Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo con la reglamentación que para la materia expida el Gobierno...".

Sumado a lo anterior, en la expedición del Decreto 2852 de 2013 en su Artículo 13. Se determina: "... Del Registro de Vacantes. Para

efectos del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, los empleadores particulares y los no sometidos al régimen del servicio civil, realizarán el registro de sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la existencia de las mismas. La información correspondiente será transmitida por el prestador en el que se realizó el registro al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo...", "... El prestador que haya

registrado la vacante, será el administrador de la misma y deberá realizar las acciones de gestión y colocación de empleo, debiendo consultar, entre las demás opciones que tenga disponibles, el registro de oferentes del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo...”, “... La vacante tendrá un término de vigencia determinado por el empleador al momento de su registro. Una vez se agote dicho término, el empleador podrá optar por ampliar el mismo o registrar la vacante ante un prestador diferente al inicialmente elegido. Ninguna vacante podrá tenerse como activa por un término superior a seis (6) meses. En caso de vencimiento deberá realizarse un nuevo registro...”, “... El Ministerio del Trabajo establecerá la información mínima de la vacante a ser reportada al prestador, atendiendo criterios de protección de los datos del empleador y de reserva de la información específica de la empresa o persona natural que corresponda...”

Adicionalmente, en este artículo 13, se avizora los siguientes párrafos en los cuales se determinó que: “...párrafo 1°. La postulación para cubrir una vacante podrá realizarse directamente por el interesado o por un prestador del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo garantizará la posibilidad de postulación en línea directamente por el interesado...” en el segundo párrafo “... Párrafo 2°. A partir del primero (1°) de julio del año 2014, todos los empleadores registrarán sus vacantes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. Dicho registro podrá efectuarse a través de cualquier prestador, público o privado, del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del Trabajo establecerá los mecanismos para hacer seguimiento y promover el registro de vacantes de los empleadores...” en el tercero “...Párrafo 3°. Se exceptúan de la obligación de registro de vacantes, aquellas que tengan reserva o restricciones de orden legal o reglamentario. Adicionalmente, de conformidad con la solicitud expresa que haga el empleador, podrán exceptuarse de la publicación aquellas vacantes relacionadas con cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas en mercados e industrias especializadas y las demás vacantes que por su naturaleza no deban ser públicas, de acuerdo con los lineamientos que sobre el particular emita el Ministerio del

Trabajo...” y finalmente “... Párrafo 4°. El Gobierno Nacional reglamentará el reporte de vacantes y su relación con el Servicio Público de Empleo para las entidades de la Administración Pública...”.

Con el fin de establecer lineamientos y reglamentar el reporte de vacantes dispuestos en el Artículo 13 del Decreto 2852 de 2013, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2605 del 25 de junio de 2014, la cual, en su parte resolutive, específicamente en su artículo 2°, estableció: “...Registro de Vacantes. Los empleadores particulares deben registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, a través de cualquier prestador autorizado. Cuando la publicación se realice a través de medios distintos, la obligación no se considerará cumplida...” y en su párrafo “... Los empleadores son autónomos para la selección del talento humano necesario para cubrir sus vacantes, para lo cual tendrán en cuenta como opciones, las ofertas disponibles en el Servicio Público de Empleo...”.

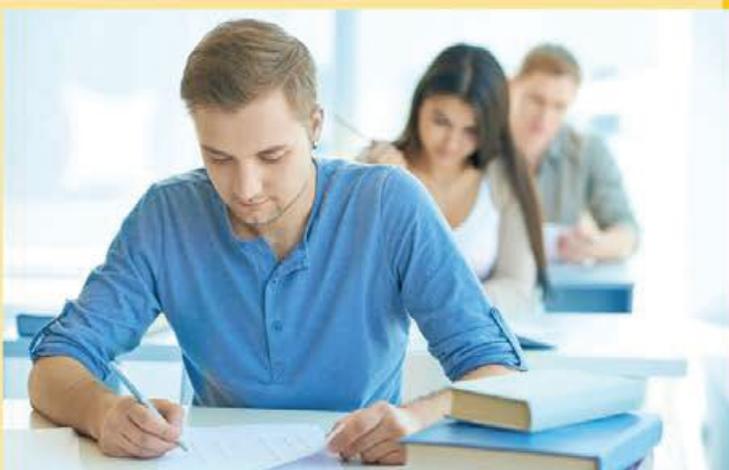
Finalmente, se expidió la Circular 050 del 2014 por el Ministerio del Trabajo la cual tuvo como objeto Impartir directrices para la adecuada interpretación de la normatividad del Decreto 2852 de 2013, frente al principio de libre escogencia y criterios para la priorización en la creación de los centros de empleo, donde se dispuso que “...las Cajas de Compensación Familiar deberán prestar los servicios de gestión y colocación de empleo a cualquier oferente (buscador de empleo que pone a disposición su hoja de vida) o demandante (empleador que requiere la mano de obra o servicio), que se lo solicite, independientemente de que este último se encuentre o no afiliado a la Caja de Compensación Familiar a la cual le solicite el servicio...” y en aras de garantizar el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, de acuerdo con lo reglamentado por el artículo 13 del Decreto número 2852 de 2013, “...los empleadores deben realizar el registro obligatorio de sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, a través de cualquier prestador autorizado; si optan por registrarla en una Caja de Compensación Familiar, no requerirán estar afiliados a ella...”.



- **Orientación** para la creación de perfiles laborales, de acuerdo con sus necesidades.
- **Preselección**, identificación y análisis entre los diferentes oferentes inscritos que cumplan con el perfil que requiere la vacante.
- **Remisión:** envío de los perfiles de los candidatos preseleccionados.

## 1. Otros Servicios:

Acompañamiento específico en procesos de selección para personas con alguna discapacidad auditiva o cognitiva, en donde sea requerido el apoyo de un mediador o guía interprete.



Aplicación de prueba psicotécnica a terna de preseleccionados indicados por la empresa.



## DERECHOS DE LOS POTENCIALES EMPLEADORES

**Los potenciales empleadores tendrán los siguientes derechos:**

- Recibir un servicio adecuado y de calidad.
- Ser informado sobre el tratamiento que recibirán los datos que suministre a la Agencia de Gestión y Colocación.
- Rectificar la información registrada en el Servicios Público de Empleo en cualquier momento.
- Ser informado sobre el procedimiento establecido para los servicios solicitados.
- Conocer las gestiones realizadas para la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo en desarrollo de la prestación de servicio.
- Presentar quejas y reclamos a la Agencia de Gestión y Colocación y que estas sean atendidas dentro de las quince (15) días hábiles siguientes a su presentación.

## OBLIGACIONES DE LOS POTENCIALES EMPLEADORES

**Los potenciales empleadores tendrán las siguientes obligaciones:**

- Suministrar información veraz sobre las condiciones laborales de las vacantes ofertadas, conforme a lo dispuesto en la Ley 1636 de 2013, así como las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan la disposición legal.
- Informar a la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, cuando desista del interés de continuar ocupando los servicios de Gestión y Colocación.
- Abstenerse de usar palabras o expresiones discriminatorias u ofensivas en el uso de la plataforma o en la descripción de las vacantes.
- Todas las vacantes registradas deben cumplir con la normatividad vigente, según la Resolución 129 de 2015 expedida por la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- Reportar al prestador los oferentes colocados; o en su defecto las razones de no colocación. Este proceso debería realizarse dentro de los 6 meses siguientes a la remisión efectuada por el prestador. Ley 2225 del 2022, Art. 12



## Pasos para gestionar vacantes en el Servicio Público de Empleo



Para mayor información consulte nuestra página web [https://www.comfenalco.com.co/empleo\\_empresas/](https://www.comfenalco.com.co/empleo_empresas/)

## Es importante que se conozca los beneficios que tiene al contratar:



### 1. Mujeres víctimas de la violencia comprobada:

Derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un lapso de tres años.

La deducción no se aceptará sobre los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales

Artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 y el y Decreto 1072 del 2015 artículo 2.2.9.3.1. al 2.2.9.3.6.

### 2. Contratación de personas con discapacidad:

Los empresarios que generen nuevos empleos para contratar entre otras poblaciones, personas con discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente.

Deducción de la renta (200%) del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista.

Disminución de la cuota de aprendices a que está obligado a contratar el empleador en un 50%, si los contratados por él, son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%

Además, generará valor a su marca y obtendrá una ventaja del 1% de los puntos requeridos para licitar con el Estado.

Ley 361 de 1.997 artículo 24 y 31, Decreto reglamentario 1538 de 2005, Decreto 1625 de 2016, artículo 1.2.1.23.10.



### 3. Contratación de adultos mayores:

Las empresas que realicen contrataciones de adulto mayor, podrán recibir un descuento del 120% en la renta con base en el salario y prestaciones que se le pagan a esta persona, es decir, que si estos pagos equivalen a \$1'000.000, por ejemplo, la compañía recibirá una deducción de \$1'200.000 en su renta por cada adulto mayor contratado.

Aplica siempre y cuando la participación de esta población en la nómina de la empresa represente por lo menos el 2,5%. Para las grandes compañías, el requisito se incrementa 0,5 % por cada 100 trabajadores, sin que llegue a pasar el 5% del personal. Además, la compañía debe vincular al trabajador por lo menos un año y con posterioridad a la vigencia de la ley.

Beneficio que se relaciona en el artículo 2 de la Ley 2040 de 2020.





## 4. La generación de empleo de jóvenes

**Primer empleo jóvenes entre los 18 y 28 años:** Derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.

La deducción máxima por cada empleado no podrá exceder ciento quince (115) UVT (Unidad de Valor Tributario) mensuales y procederá en el año gravable en el que el empleado sea contratado por el contribuyente. Ley 2010 de 2019

Exoneración del aporte a las Cajas de Compensación Familiar de 4%. Ley 1780 de 2016

**Incentivo a la generación de nuevos empleos:** Consiste en la entrega de un aporte mensual que corresponderá al 25% de un salario mínimo legal mensual vigente. Los empleadores que realicen contrataciones o vinculaciones hasta agosto de 2023, de trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, y hasta por 12 veces dentro de la temporalidad del apoyo, a razón de un pago mensual. Ley 2155 de 2021.

## 5. Contratación de veteranos de la fuerza pública

**No aporte a cajas de compensación familiar:** El empleador que vincule nuevo personal donde al inicio del contrato de trabajo tenga entre 18 y 40 años y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública, quedará exento del pago durante los dos (2) primeros años de vinculación. Artículo 2 literal a) de la Ley 1979 de 2019

**Discapacidad:** Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista". Este beneficio tributario es concurrente con el beneficio económico del no aporte a Cajas de Compensación Familiar establecido en la Ley 1979 de 2019.



## 6. Otros grupos poblacionales

**Desplazados - en proceso de reintegración - discapacidad - jóvenes - mujeres mayores de 40 años:** Los empleadores que vinculen esta población podrán tomar los aportes parafiscales y aportes salud y pensión, como descuento tributario en el impuesto de la Renta y Complementarios.

Deducción del 200% por pagos laborales a viudas y huérfanos de miembros de las fuerzas armadas muertos en combate, secuestrados o desaparecidos.

Estos beneficios tributarios son concurrentes con el beneficio económico del no aporte a Cajas de Compensación Familiar establecido en la Ley 1979 de 2019.





### Jóvenes

- La juventud es indispensable para tramitar cambios, reinventar procesos y tener buenas ideas para las empresas, ya que poseen sueños, metas y tienen buena visión del futuro, además de aportar voluntad y ganas de aprender.
- Los jóvenes en la actualidad poseen mayor manejo y creatividad en el uso herramientas digitales, por lo cual pueden resolver problemas buscando soluciones en la red, y tienen la insaciable curiosidad por obtener respuestas y resultados en el menor plazo de tiempo posible, es una generación proactiva que no esperará a que otros solucionen su problema si pueden hacerlo por ellos mismos.
- También les atraen las empresas que ofrecen plan carrera, ya que su mayor necesidad es progresar, aprender y adaptarse a los nuevos tiempos para satisfacer sus objetivos personales y profesionales.

### Discapacidad

- Las personas con discapacidad poseen un alto sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad demostrando sus competencias y buen desarrollo del cargo asignado por la empresa.
- Igualmente, generan nuevos cambios y maneras innovadoras de adaptar trabajos, para una mayor efectividad en la consecución de metas, además permite en la empresa la aceptación y diversidad entendiendo las diferentes formas de percibir el mundo y así cambiar los imaginarios sociales existentes.



### Adultos

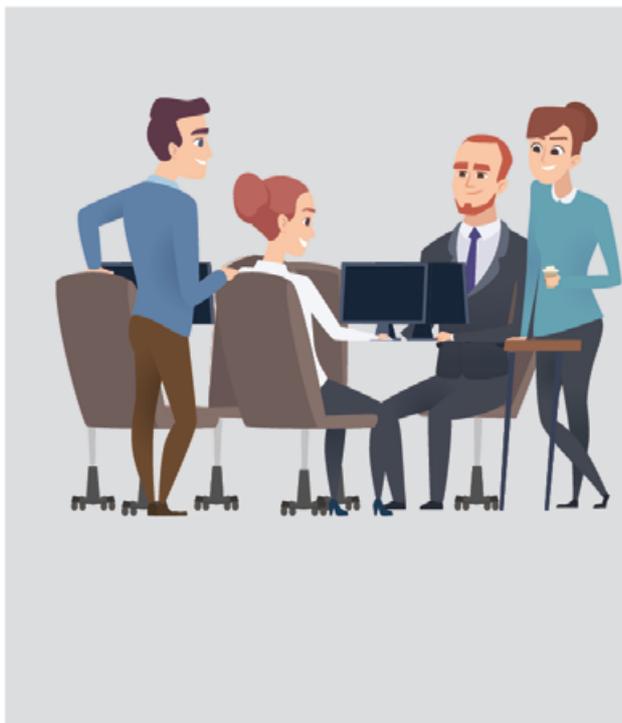
- Los adultos poseen mayor experiencia y conocimientos en el campo laboral, con el cual pueden hacer frente a situaciones imprevistas que se presenten.
- Asimismo, cumplen con la jornada de trabajo, demuestran mayor efectividad, estabilidad laboral y continuidad del servicio, al entender que las oportunidades de trabajo son restringidas.

### Requisitos para acceder a los beneficios económicos con cargo al FOSFEC:

1. Que la última Caja de Compensación a la cual estuvo afiliado sea Comfenalco Tolima.
2. Que su situación laboral haya terminado por cualquier causa o, en el caso de ser independiente su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ningún otro, o no cuente con ninguna fuente de ingresos.
3. Que haya realizado aportes un año continuo o discontinuo a una Caja de Compensación Familiar durante los últimos tres (3) años para dependientes y dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años para independientes.
4. Inscribirse en la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de COMFENALCO TOLIMA y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo.
5. Estar inscrito en programa de capacitación en los términos dispuestos por la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.
6. No contar con procesos de recobro activo ante la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO TOLIMA en los términos del artículo 7 de la ley 2225 de 2022.
7. Adicionalmente, si ha realizado un ahorro al mecanismo de protección al cesante por un mínimo del 10% del promedio del salario mensual durante el último año para todos los trabajadores que devengan hasta dos (2) SMMLV, y mínimo del 25% del promedio del salario mensual durante el último año, si el trabajador devenga más de 2 SMMLV podrá acceder al beneficio monetario de que trata el Art. 12 de la Ley 1636 del 2013.

Para mayor información puede visitar

<https://www.comfenalco.com.co/subsidio/subsidio-de-desempleo/>



- Aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones calculado sobre un (1) SMMLV. Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de seis (6) meses
- Reconocimiento de una transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV para aquellos cotizantes de categoría "a" y "b" del Sistema de Subsidio Familiar por un periodo de cuatro (4) meses devida en mensualidades decrecientes por igual número de meses, así:

MES 1: 40% MES 2: 30%

MES 3: 20% MES 4: 10%

**Nota:** Los componentes y periodos de reconocimiento del beneficio están sujetos a la normatividad vigente.



*Una Nota en Calidad de Vida*



SC-CER114678-1  
2-3-4-5-6-7-8-9-10



FT-CER446641



CS-CER602394



Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

**NOS ACERCA AL  
—TRABAJO—**

## MAYORES INFORMES

Sede principal: Calle 36 entre Cra. 5 y 6 - Ibagué  
Tel.:(8) 266 38 32 / Cel.: 313 475 38 19 - 312 409 33 89  
PBX: 267 00 88 ext. 104 - 105

Sede Acqua: Calle 60 con Av. Guabinal - Piso L / Local 504 - 505 - Ibagué  
Cel.: 310 201 28 63 - 322 322 84 59

Punto de Información Melgar: Cra. 22 N° 7 - 46  
Cel.: 310 297 40 23

Página web: [www.comfenalco.com.co](http://www.comfenalco.com.co)  
Ibagué - Tolima

**En Colombia hay 7 categorías de discapacidad reconocidas:**



Auditiva



Visual



Física



Sordoceguera



Intelectual



Psicosocial



Múltiple

## Resolución 0411 de Noviembre 2021

Prestador autorizado por el Servicio de Empleo

[www.comfenalco.com.co](http://www.comfenalco.com.co)



@comfenalcotolima



@comfetol



Comfenalco Tolima



316 691 46 68