

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES ALLEGADAS A LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA SOLICITUD PÚBLICA DE OFERTAS N° 003 DE 2023

OBJETO: Seleccionar, en aplicación de los trámites legales correspondientes al contratista para PROVEER TRABAJADORES EN MISIÓN QUE CUBRA TEMPORALMENTE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES QUE DESARROLLA EMPOCALDAS S.A E.S.P.

PRESUPUESTO OFICIAL: El presupuesto oficial para el presente procedimiento de selección asciende a la suma de MIL CUARENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.045.000.000) INCLUIDO IVA SOBRE ADMINISTRACIÓN

Por medio del presente, la Empresa se pronuncia frente las observaciones presentadas dentro del término concedido para la solicitud pública de ofertas 003 de 2023, en los siguientes términos:

Observación 1 – GIOVANNY GALINDO CAMARGO – MISIÓN TEMPORAL

1. ¿Para la entrega de la dotación, ¿quién asume los costos de la dotación y EPPs?
¿En caso de ser el oferente, estos costos son facturables al contratante?
2. Por favor suministrar el listado de dotación.
3. ¿Quién asume los dos primeros días de incapacidad?
4. ¿Quién asume las prestaciones sociales sobre las incapacidades?
5. Solicitamos que la Forma de pago sea a 30 días después de radicada la factura.
6. ¿En el evento que se presenten horas extra del personal, el Contratante asume los costos que se derivan de esto como bonificaciones por horas extra y prestaciones sociales sobre las mismas? Por favor especifique las horas extra del personal.
7. ¿En el evento en que se presenten fueros, cuál es la política del contratante?
8. ¿El Contratante asume los costos de algún rubro como capacitaciones, beneficios o dotaciones?
9. ¿La provisión de las prestaciones sociales (Prima, vacaciones e intereses sobre las cesantías) es pagada por el Contratante de forma mensual? Por favor especifique cómo lo hacen actualmente.
10. Solicitamos ajustar la provisión de vacaciones del 4.17% al 4.33% esto debido a que las vacaciones pagadas en liquidación hacen base para aportes parafiscales.
11. ¿Cuál es el porcentaje de rotación mensual del personal a contratar?
12. ¿El personal labora por turnos o jornadas especiales? Por favor indique el horario del personal.
13. ¿Los exámenes médicos serán facturados a solicitud más AIU?
14. ¿Se requiere la realización de estudios de seguridad en el proceso de selección del personal? ¿En caso dado este costo será facturado a La Entidad más AIU?

15. ¿La Entidad acepta la permanencia de las trabajadoras en estado de embarazo hasta los cuatro (4) meses posteriores al parto, por licencia de maternidad?
16. ¿La Entidad, asume los salarios y prestaciones sociales de los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general?
17. ¿La Entidad acepta la normatividad vigente y permite la permanencia del contrato con el trabajador temporal, cuando sus incapacidades supere más de los 180 días por accidente de trabajo, enfermedad profesional o general, hasta tanto sea expedida la calificación de pérdida de capacidad laboral o cualquiera otra definición del asunto, que le permita solucionar el caso?
18. ¿La Entidad recibirá laboralmente al trabajador cuando termine su incapacidad, ya sea por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez sea expedida la calificación de la ARL en donde informa que no tuvo pérdida de capacidad laboral?
19. Como procede la Entidad cuando surgen debilidades manifiestas, derivadas por fallos de acciones de tutela, demandas laborales de trabajadores ya retirados, cuya orden judicial obliga el reintegro de los trabajadores junto con la afiliación de seguridad social, pago de salarios con carácter retroactivo y pago de indemnizaciones ordenadas por los jueces en su fallo.
20. ¿Tiene la Entidad un procedimiento específico frente a la Ley María, esto teniendo en cuenta que primero debe ser aprobada por las entidades correspondiente y no pagadas de forma anticipada?
21. ¿Tiene la Entidad una política operativa específica en reemplazos, pagos o facturación cuando un empleado solicite el tiempo que concede la Ley María?
22. ¿En qué clasificación de riesgo laboral están los trabajadores, por favor especifique por cargo?
23. Solicitamos conocer el profesiograma y la política de HSEQ de la Entidad.
24. ¿En caso de requerir exámenes médicos especializados se facturarán a la Entidad?
25. ¿De acuerdo con la normatividad vigente, la Entidad hace la inducción y/o capacitación técnica en el cargo a los trabajadores?
26. ¿Tiene algún procedimiento especial de facturación?
27. ¿La Entidad pagara mensualmente el valor de la provisión de prestaciones sociales?
28. ¿La Entidad asigna o entrega equipos, herramientas o dineros al trabajador dentro del ejercicio de las funciones propias del cargo?

29. Si la pregunta anterior es afirmativa, cual es la política y/o proceder de la usuaria en caso de daño y/o perdida, partiendo del principio que legalmente no se le puede descontar salarios al trabajador previa autorización.
30. ¿Si la respuesta anterior es afirmativa, quien cubrirá el inmobiliario y equipos de trabajo para esta labor?
31. La Entidad hace participes a los colaboradores en misión de las actividades relacionadas con el día de la familia, dando cumplimiento a lo preceptuado en la ley 857 de 2017 y articulo 21 ley 50/90.
32. ¿Qué pruebas técnicas requiere la entidad que sean aplicadas?
33. ¿Cuáles son los tiempos de respuesta que maneja la entidad en cuanto a procesos de reclutamiento, selección y contratación?
34. ¿Se maneja cronograma de ingresos?
35. Solicitamos nos informe el nivel de accidentalidad que han presentado en los últimos 12 meses.
36. ¿El personal migraría de otra EST?
37. Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada.
38. Solicitamos que el valor a tener en cuenta en caso de cumplir el procedimiento de aplicación de la cláusula penal, se descuente del porcentaje del AIU del mes en que se generó el incumplimiento.
39. Solicitamos que antes de generar descuentos, retenciones y compensaciones, debe existir un previo acuerdo entre las partes, de acuerdo a conciliaciones realizadas.
40. ¿En caso de requerir cursos de reentrenamiento quién asume los costos de dichos cursos? ¿en caso de ser la EST, estos costos son facturables a la entidad más AIU?
41. Nos podrían confirmar cual sería la fecha estimada para el inicio de la operación.
42. Solicitamos por favor se compartan los perfiles de cargo del personal, cantidad de personal por cargo, estructuras salariales y numero de personal a contratar por ciudad.
43. ¿Los estudios de seguridad y visitas domiciliarias solicitados, serán facturados adicional al servicio más AIU?
44. Adicional de entregarle la carta presentación al candidato contratado con la información solicitada (Nombre completo, salario, cargo, fecha de ingreso, EPS, Fondo de pensiones y cesantías, ARL y Caja de Compensación donde se encuentra

afiliado) en esta debemos anexar los documentos físicos de seguridad social EPS, Caja y Fondo de Pensión y hacer entrega de los mismos el día de contratación al candidato?

45. Solicitamos se compartan las observaciones y respuestas de los demás oferentes.
46. Solicitamos a la entidad se amplie la fecha para la entrega de la propuesta comercial.
47. Solicitamos a la entidad nos puedan confirmar si se tiene establecido un anexo económico en el cual se deba presentar la propuesta económica, de ser afirmativa esta respuesta por favor compartir el mismo, de lo contrario confirmar si la propuesta se presenta en el formato establecido por parte de la EST.
48. Solicitamos a la entidad confirmar la fecha de inicio del servicio.

RESPUESTA POR PARTE DE LA ENTIDAD

Respuesta observación 1: Los costos los asume EMPOCALDAS S.A. E.S.P.

Respuesta observación 2: La dotación es la que se refiere el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, camisa o camiseta, pantalón y zapatos. Chaqueta.

Respuesta observación 3: Lo debe de asumir la E.S.T quien es el verdadero empleador.

Respuesta observación 4: Las debe asumir la E.S.T.

Respuesta observación 5: La factura se paga de manera mensual, mediante actas de pago parciales, las facturas se cancelarán de acuerdo con la programación prevista por la Tesorería de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., pero en ningún momento será superior a treinta (30) días, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

Respuesta observación 6: Se tiene contemplado que el personal en misión que ejerza labores en las plantas de tratamiento si tiene que trabajar eventualmente horas extras y solo en este caso proceden las remuneraciones por tiempo suplementario, comisiones no.

Respuesta observación 7: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. no asume ningún riesgo económico derivado de las situaciones que se presenten por fueros teniendo en cuenta que el empleador del trabajador en misión es la E.S.T.



Adicionalmente, EMPOCALDAS S.A. E.S.P. no es quien está obligada a mantener vigentes los contratos de trabajo del personal con estabilidad reforzada dado que quien es el verdadero empleador es la E.S.T.

Respuesta observación 8: La E.S.T. debe de cumplir con las obligaciones de ley en materia de bienestar laboral. Sin embargo, dado el caso que EMPOCALDAS S.A. E.S.P. considere tener en cuenta a los Trabajadores en Misión en los beneficios de la organización, estos serán previamente informados y acordados con el contratista.

Respuesta observación 9: Las prestaciones sociales del trabajador en misión serán cobrados por la E.S.T. en la factura mensual.

Respuesta observación 10: No es viable modificar el porcentaje correspondiente a las vacaciones, toda vez que, para la propuesta económica no es posible incluir en este concepto valores no mencionados, y que definitivamente tienen un costo legal definitivamente incluido.

Se debe tener en cuenta que el valor de los parafiscales a cancelar por su empresa como empleador no dependen exclusivamente de los trabajadores en misión que su empresa tenga con las usuarias.

Aunado a ello, existen otros ítems de evaluación en donde el valor de estos podrá ser incluido.

Respuesta observación 11: EMPOCALDAS se permite aclarar que el porcentaje de rotación es muy bajo.

Respuesta observación 12: En las plantas de tratamiento se labora por turnos, los cuales son: 6:00 am a 2:00 pm, 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6:00 am.

En la sede administrativa Manizales y en las oficinas de las seccionales a excepción de la dorada el horario es de lunes a jueves 8:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm y los viernes de 7:00 am a 3:00 pm jornada continua.

La dorada de lunes a viernes: 8:00 am 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm.

Respuesta observación 13: Los exámenes médicos deberán ser asumidos por la E.S.T.

Respuesta observación 14: Si, lo relacionado con antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales y medidas correctivas.

Respuesta observación 15: Los trámites relacionados con este tipo de situaciones los debe de asumir el verdadero empleador quien paga las prestaciones y que posteriormente son asumidas por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. Adicionalmente, EMPOCALDAS S.A. E.S.P. exige que el personal en misión sea reemplazado en sus vacaciones temporales sin ningún costo adicional.

Respuesta 16: Lo debe de asumir la E.S.T. quien es la empleadora de los trabajadores en misión.

Respuesta observación 17: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. respeta y acoge lo indicado por la normatividad vigente, sin embargo; teniendo en cuenta el tipo de contrato, es responsabilidad del empleador (E.S.T) asumir los riesgos inherentes a la prestación del servicio objeto del presente proceso de selección y que adicionalmente, se deberá reemplazar el personal en sus vacancias temporales sin ningún costo adicional para EMPOCALDAS S.A. E.S.P.

Respuesta observación 18: Dado que ese reintegro depende de circunstancias subjetivas y particulares, que dependen de muchos factores tales como la necesidad del servicio, las condiciones individuales del trabajador en misión, NO es posible aceptar en el marco de estas observaciones si solicitaríamos nuevamente la colaboración de un trabajador en misión de su EST, tras superar una incapacidad médica sea o no prolongada.

Respuesta observación 19: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. respeta las normas laborales y acta por su puesto las diferentes decisiones emanadas de las autoridades judiciales, no obstante, a lo anterior, no es posible para la empresa usuaria responder por acreencias, trámites administrativos u omisiones que están en cabeza de la verdadera empleadora de cada uno de los trabajadores en misión que colaboran en la usuaria. Vale la pena recalcar que en ningún momento se ha presentado una coyuntura de índole judicial con algún trabajador en misión de las empresas temporales que han contratado con la empresa.

Respuesta observación 20: No se tiene internamente un procedimiento interno que determine la forma de dar cumplimiento a la Ley 2114 de 2021. EMPOCALDAS S.A. E.S.P. le da cumplimiento estricto a lo estipulado en la normativa y jurisprudencia nacional.

Respuesta observación 21: EMPOCALDA S.A. E.S.P. no cuenta con una política contraria a las disposiciones legales.

Respuesta observación 22: Desde el riesgo 1 en cargos administrativos, hasta el 3 en operativos.

Respuesta observación 23: El profesiograma está definido por el medico laboral de la empresa quien hace seguimiento a lo establecido en el, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo está definida bajo la Resolución 139 del 17/06/2021.

Respuesta observación 24: Estos exámenes médicos especializados están a cargo de la empresa contratante o quien haga las veces de empleador.

Respuesta observación 25: Si.

Respuesta observación 26: La factura deberá ir acompañada de la certificación de pago de aportes a los sistemas de salud, riesgos laborales y aportes a cajas de compensación familiar, ICBF, SENA, cuando hubiere lugar a ello.

El respectivo recibo a satisfacción emitido por el supervisor del contrato.

La factura electrónica se recibirá mediante el correo:
facturacionelectronica@empocaldas.com.co.

Para el cobro de la factura se deberán allegar los siguientes documentos anexos: certificado de la junta central de contadores vigente, la planilla de seguridad social paga.

Lo anterior, teniendo en cuenta el esquema de descuentos (estampillas, retenciones, etc) propias del régimen tributario de la empresa en marco de este tipo de contratos.

Respuesta observación 27: Se paga en los términos de Ley.

Respuesta observación 28: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. asigna equipos y herramientas. Por regla general no se entregan sumas de dinero.

Respuesta observación 29: No existe una política específica. Se le da cumplimiento a preceptos legales y constitucionales de debido proceso, en tanto que primero se debe determinar la real responsabilidad individual del trabajador, sin afectar en ningún momento conceptos de índole laboral.

Respuesta observación 30: Se procedería en el marco de la normatividad vigente y conforme se establece en la minuta del contrato publicado en la solicitud pública de oferta.

Respuesta observación 31: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. no los hace parte de las actividades dirigidas al personal de la empresa usuaria. Pero si respetará y velará por el cumplimiento del anterior precepto legal. Lo anterior, teniendo en cuenta que la E.S.T. debe cumplir con las obligaciones de ley en materia de bienestar laboral.

Respuesta observación 32: Dependerá de las labores que va a realizar el trabajador en misión y deberá concertarse con la Jefe de Gestión Humana.

Respuesta observación 33: No se encuentran establecidos, dependerá de la necesidad que surta en la usuaria.

Respuesta observación 34: No se maneja cronograma de ingresos de personal, pues esto dependerá de las necesidades puntuales que se llegaren a presentar por las diferentes situaciones administrativas.

Respuesta observación 35: Ninguno.

Respuesta observación 36: Si.

Respuesta observación 37: Ninguno.

Respuesta observación 38: La empresa se ratifica en los términos expresados en la invitación.

Respuesta observación 39: EMPOCALDAS S.A E.S.P. por tratarse de una entidad pública deberá retener el valor correspondiente a las estampillas pro universidad (1%), pro desarrollo (1%), pro hospital Santa Sofía (1%), pro adulto mayor (1%) y el 3% por cada pago que realice al contratista.

Adicionalmente, lo que se deba descontar a causa de preceptos tributarios preexistentes y aplicables para el caso en concreto.

Por lo tanto, nos ratificamos en lo expresado en los términos de referencia.

Respuesta observación 40: Lo debe de asumir la EST quien es el verdadero empleador, al igual que los costos del mismo.

Respuesta observación 41: Apenas terminen las etapas procesales de la solicitud pública de oferta y se adjudique el contrato.

Respuesta observación 42: No es posible brindar la cantidad del personal en misión a suministrar debido que se requiere el servicio de trabajadores en misión cuando ocurre la necesidad de proveer un cargo de manera temporal, en especial cuando surgen diferentes situaciones administrativas que se presentan al interior de la empresa tales como: incapacidades, licencias, vacaciones, restricciones médicas, vacancias, emergencias, entre otros. Así las cosas, dado que dichas situaciones son inciertas no es posible brindar el alcance.

La asignación salarial parte desde el salario mínimo legal mensual vigente, sin embargo, no se tiene certeza de cuál puede ser el tope, toda vez que anualmente, las diferentes necesidades requieren personal de diferentes calidades de formación y experiencia.

Respuesta observación 43: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. no recurre a la figura de estudios de necesidad, sin embargo; en caso de ser requeridos estos podrán ser facturados a la empresa.

Respuesta observación 44: Si se requiere que el trabajador en misión tenga todo lo que se menciona en la observación al momento de iniciar labores

Respuesta observación 45: Las respuestas se dan en un mismo documento, que serán de conocimiento público.

Respuesta observación 46: EMPOCALDAS S.A. E.S.P no accede a su solicitud y se ratifica en lo establecido en los términos de referencia.

Respuesta observación 47: La propuesta se presenta en el formato establecido por parte de la EST, atendiendo los requisitos exigidos en los términos de referencia.

Respuesta observación 48: Dicha respuesta está en la respuesta de la observación No. 41.

Observación 2 – ARMANDO GIL MOLINA – S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.AS

1. Solicitamos respetuosamente a la entidad confirmar para el caso de empresas que tiene suscrita agencia en la cámara de comercio de caldas pueden participar en el presente proceso.
2. En aras de garantizar la igualdad de condiciones en la participación de oferentes, solicitamos a la entidad se permita acreditar la experiencia solicitada en los términos de referencia en el numeral 2.2 “ **DOCUMENTOS QUE ACREDITAN EXPERIENCIA – CARÁCTER TECNICO**”, se permita acreditar con hasta máximo 3 certificaciones de experiencia o ampliar el termino de la experiencia en los cuales se pueda acreditar con certificaciones terminadas dentro de los últimos 5 años, donde se haya suministrado mínimo o mas de 20 personal en misión.
3. Solicitamos confirmar si la capacitación requerida en el numeral 4.2 “**INDUCCION Y CAPACITACION**” de los términos de referencia, se puede brindar de forma virtual.
4. Solicitamos a la entidad brindar mayor si dentro del personal en misión se realizara trabajos en alturas, de ser así, solicitamos a la entidad se brince mayor alcance de los trabajos en alturas a realizar y si estos serán adicionalmente facturables a la entidad.
5. En cuanto a los numerales 4.8 “**RESPONSABLE POR ERRORES**”, y 4.9 “**MATERIALES**” una vez analizados estos requerimientos en los términos de referencia indicados por la entidad , nos permitimos manifestar respetuosamente que esta responsabilidad no va acorde a la naturaleza de los trabajadores en misión en el sentido de que se delega el elemento de subordinación en la empresa usuaria y es aquella quién en consecuencia, imparte ordenes e instrucciones al trabajador en misión, y vigila el cumplimiento de las actividades asignadas, y en ese sentido, empresa de servicios temporales desconoce los daños y perjuicios que puedan ocasionar así como las actividades de control que ejerce la entidad, limitándose su actuación al trámite administrativo-laboral, el futuro contratista, deberá realizar oportunamente el procedimiento disciplinario una vez presentada la situación con el colaborador en misión y entregará a la Empresa Usuaria el informe correspondiente.
Por lo anterior, solicitamos a entidad modificar dichos numerales de los términos de referencia, ya que no está dentro de la naturaleza de una empresa de servicios temporales y es una responsabilidad de la empresa usuaria.
6. Solicitamos confirmar los exámenes médicos del personal serán factuables como valor adicional mas la administración, adicional a lo anterior solicitamos se confirmen los profesionagramas de los mismos
7. Solicitamos a la entidad confirmar si en el presente proceso se deberá suministrar personal en calidad de InHouse para la coordinación y/o dirección de la ejecución del proceso, en caso de ser afirmativo, adicional solicitamos confirmar si la entidad suministrara los recursos (equipos, escritorio, sillas, etc) para desempeño de sus funciones de este personal.

8. Solicitamos a la entidad se brinde el alcance de la cantidad del personal en misión a suministrar, nivel de riesgo (ARL) según las funciones a desempeñar y asignación salarial.
9. Solicitamos a la entidad confirmar las fechas de pago de la nomina para el personal en misión.
10. En caso de que el personal en misión realice labores en horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos cuando haya lugar; respetuosamente manifestamos a la entidad que dichos recargos serán facturados adicionalmente a la entidad de conformidad al Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, por lo anterior solicitamos se contemple este requerimiento en los términos de referencia en las obligaciones de la entidad.
11. Solicitamos a la entidad suministrar las políticas y lineamientos internos definidos para los gastos de viaje. Así mismo, solicitamos aclarar si estos gastos son prestacionales.
 - 13.1 Con base en el punto anterior referido de viáticos que se pudieran presentar, sugerimos a la entidad que el manejo de estos se procese sin trámites de legalización; teniendo en cuenta dos posibles modelos de manejo, el primero puede darse como auxilios que no superen el 40% del valor prestacional y no requieren legalización, o como viáticos prestacionales no legalizables. En ambos casos el cliente es quien reportaría los valores.
- 14 Solicitamos a la entidad aclarar el porcentaje de rotación de personal y el porcentaje de la estabilidad reforzada.
- 15 En cuanto al proceso de selección, ¿la entidad requiere pruebas psicotécnicas?, ¿Qué variables se considera medir: personalidad, competencias o valores, ¿o todas las anteriores?
- 16 La dotación, EPP y cualquier otro elemento requerido para la ejecución de labores de asistencia técnica, operativa y administrativa será suministrado por la entidad, en caso contrario solicitamos a la entidad se suministre la matriz de la dotación con sus especificaciones técnicas.
- 17 Dado que el presente proceso corresponde a prestación de personal en misión, en cuanto a las novedades que se presente de ausencia (licencia de maternidad y paternidad, licencia por luto, beneficio a jurado de votación y sufragante, el día de la familia según la norma, los dos (2) primeros días de incapacidad, incapacidades por accidente de trabajo y por enfermedad general) aclaramos que es la entidad quien solicita el reemplazo y asume los costos de las dos personas, es decir, de la ausente y de la que ingresó por el reemplazo.

- 18 Solicitamos a la entidad aclarar el alcance de los tiempos de entrega de los cargos solicitados discriminando los procesos de atracción de personal, selección y contratación, dado que el tiempo mínimo otorgado para los dos estos procesos no pueden ser inferior a seis (6) días hábiles y para la contratación se debe tener un mínimo de dos (2) días luego de la confirmación del candidato por parte de la entidad.
- 19 Solicitamos a la entidad aclarar el alcance del manejo de las incapacidades que deben ser asumidas por la empresa prestadora de servicios de personal en misión en los casos considerados que aplique respecto a la normatividad vigente.
- 20 Solicitamos a la entidad las estadísticas de ausentismos del año 2021 y el primer semestre del 2022, por tipo de incapacidad: enfermedad general, accidente de trabajo, licencias de maternidad y paternidad.
- 21 Solicitamos nos compartan las estadísticas de personal gestante y fueros médicos de los años 2020 - 2021 y lo transcurrido del 2022.
- 22 Solicitamos nos confirmen si se realizará migración de personal o se realizará reclutamiento desde el inicio de la operación.
- 23 Indicar cuál es la proporción de hombres y mujeres a contratar.
- 24 Solicitamos presentar planes de acción a situaciones y/o incumplimientos antes de ser aplicadas las penalidades.
- 25 Informar cuantas multas han sido aplicadas a la empresa de servicios temporales en los últimos dos años.
- 26 Solicitamos a la entidad detallar cuales son las deducciones, porcentajes y/o formas de liquidación, que serán aplicados a la facturación (impuestos, estampillas, contribuciones, etc).
- 27 Solicitamos indicar si la entidad cuenta con sindicato o asociación colectiva.
- 28 En caso de que la entidad requiera cancelar un proceso de selección, solicitamos a la entidad que se reconozca el valor asumido por la empresa de servicios temporales en el proceso de selección declinado.
- 29 Solicitamos a la entidad respetuosamente confirmar si se hará migración de personal o se realizara proceso de selección.
- 30 Con el fin de evitar en inducir a error a los futuros proponentes, solicitamos a al entidad que los anexos del presente proceso sean publicados en formatos editables.

Respuesta observación 1: Si podrán participar de acuerdo con lo establecido en el punto 1.11 de los términos de referencia, la agencia de empleo temporal que no tenga domicilio principal en la ciudad de Manizales, deben tener sucursales en esta ciudad, debidamente constituida, al momento de la suscripción del contrato.

Respuesta observación 2: En aras de garantizar la pluralidad de oferentes y el principio de transparencia en la ejecución contractual se aceptará la observación, por lo tanto el punto 2.2 DOCUMENTOS QUE ACREDITAN EXPERIENCIA – DOCUMENTOS DE CARÁCTER TÉCNICO de los términos de referencia quedará de la siguiente manera: *“Certificados expedidos por cada empresa contratante, mínimo de tres clientes diferentes, donde se acredite la experiencia mínima específica en la provisión de personal y donde se determine que se ha contratado o que actualmente presta sus servicios con veinte (20) o más trabajadores, en los últimos 5 años. La sumatoria de las cuantías de los anteriores contratos debe ser mayor o igual al presupuesto oficial de la presente solicitud pública. Los demás requisitos y condiciones exigidas en estos términos de referencia continúan vigentes.*

Respuesta observación 3: Si.

Respuesta observación 4: En caso de requerir la EST lo debe asumir.

Respuesta observación 5: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. acepta la observación aclarando que la responsabilidad a la que hubiere lugar en cabeza de la EST como contratista y como empleadora, estará además regulada por la Ley y el contrato comercial.

Por esa razón, no significa que la empresa esté exonerando o conciliando cualquier responsabilidad que se presentara en un futuro conforme a la normativa vigente.

Respuesta observación 6: Los exámenes médicos deberán ser asumidos por la EST. El profesiograma está definido por el médico laboral de la empresa quien hace seguimiento a lo establecido en el, la política de seguridad y salud en el trabajo está definida bajo la Resolución 39 del 17/06/2021.

Respuesta observación 7: En caso tal de que fuera necesario de acuerdo con las características en la ejecución del contrato, podría presentarse. No obstante, a ello, EMPOCALDAS S.A. E.S.P. no se encuentra en la obligación de suministrar dichos elementos.

Respuesta observación 8: No es posible brindar el alcance de la cantidad del personal en misión a suministrar debido que se requiere el servicio de trabajadores en misión cuando ocurre la necesidad de proveer un cargo de manera temporal, en especial cuando surgen diferentes situaciones administrativas que se presentan al interior de la empresa tales como: incapacidades, licencias, vacaciones, restricciones médicas, vacancias, emergencias, entre otros. Así las cosas, dado que dichas situaciones son inciertas no es posible brindar el alcance.

El nivel de riesgo de ARL parte del nivel 1 cargos administrativos y 3 cargos operativos.

La asignación salarial parte desde el salario mínimo legal mensual vigente, sin embargo, no se tiene certeza de cuál puede ser el tope, toda vez que anualmente, las diferentes necesidades requieren personal de diferentes calidades de formación y experiencia.

Respuesta observación 9: El pago de la nómina de los trabajadores en misión deberá ser quincenal. Los 15 y 30 de cada mes, o en su defecto si la fecha es un día no hábil, deberá ser pagado antes.

Respuesta observación 10: Se tiene contemplado que el personal en misión que ejerza labores en las plantas de tratamiento si tiene que trabajar eventualmente horas extras y solo en este caso proceden las remuneraciones por tiempo suplementario, comisiones no.

Respuesta observación 11: Las políticas y lineamientos internos definidos para los gastos de viaje no aplica para los trabajadores en misión. Adicionalmente, no correspondería a gastos prestacionales.

Aclaración: En las observaciones presentadas por S&A SERVICIOS Y ASESORIAS de la observación No. 11 se salta a la observación No. 13.1.

Respuesta observación 13.1: El ejercicio de las relaciones laborales entre la EST y sus trabajadores en misión deberá estar ajustado a los parámetros legales, de forma clara y objetiva, razón por la cual, no sería posible omitir el reporte de conceptos que pueden llegar a ser factores para aportes o pagos.

Respuesta observación 14: El porcentaje de rotación es muy baja.

Respuesta observación 15: Dependerá de las labores que va a realizar el trabajador en misión y deberá concertarse con la Jefe de Gestión Humana, sin embargo, se deberá aplicar a todas las personas seleccionadas, las pruebas correspondientes y la entrevista para medir los siguientes factores: capacidad, personalidad, habilidades o aptitudes y valores personales, de acuerdo con el perfil solicitado para valorar su nivel de ajuste frente al perfil buscado.

Respuesta observación 16: Los costos de la dotación, EPP y cualquier otro elemento requerido para los trabajadores en misión será reconocido por EMPOCALDAS S.A. E.S.P. sin embargo, la EST es quien deberá suministrarlos y entregarlos personalmente al trabajador en misión en el municipio en el que se encuentre el colaborador.

Respuesta observación 17: Los trámites relacionados con este tipo de situaciones y novedades las debe de asumir la EST quienes son los verdaderos empleadores. Adicionalmente, EMPOCALDAS S.A. E.S.P. exige que el personal en misión será reemplazado en sus vacancias temporales sin ningún costo adicional.

Respuesta observación 18: Dependiendo de la necesidad del cargo y la labor a realizar la empresa requeriría en diferentes tiempos la provisión del personal y la realización de las labores administrativas de la EST. Por esa razón, no es posible otorgar un número o tiempo concreto.

Respuesta observación 19: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. respeta y acoge lo indicado por la normatividad vigente, sin embargo; teniendo en cuenta el tipo de contrato, es responsabilidad del empleador (E.S.T) asumir los riesgos inherentes a la prestación del servicio objeto del presente proceso de selección y que adicionalmente, se deberá reemplazar el personal en sus vacancias temporales sin ningún costo adicional para EMPOCALDAS S.A. E.S.P.

Respuesta observación 20: Respecto a las licencias de maternidad y de paternidad no se tiene ningún reporte que acredite un nivel de ausentismo.

Respecto a accidentes de trabajo de los trabajadores en misión de las E.S.T. no se tiene reporte de ningún reporte relacionado con ello.

Respecto a enfermedades generales debemos manifestar que el nivel de ausentismo no superó el 1% en el marco de la ejecución contractual.

Respuesta observación 21: Ninguno.

Respuesta observación 22: Migración de personal y reclutamiento.

Respuesta observación 23: No está establecido y tampoco depende del género.

Respuesta observación 24: La relación comercial entre la EST y EMPOCALDAS deberá estar sujeta a las normas de imperativo cumplimiento, y a lo establecido en el Contrato a suscribir por las partes. Por esa razón, no es posible llegar a determinar de manera positiva su requerimiento.

Respuesta observación 25: Ninguna.

Respuesta observación 26: EMPOCALDAS S.A E.S.P. por tratarse de una entidad pública deberá retener el valor correspondiente a las estampillas pro universidad (1%), pro desarrollo (1%), pro hospital Santa Sofía (1%), pro adulto mayor (1%) y el 3% por cada pago que realice al contratista.

Adicionalmente, lo que se deba descontar a causa de preceptos tributarios preexistentes y aplicables para el caso en concreto.

Por lo tanto, nos ratificamos en lo expresado en los términos de referencia.

Respuesta observación 27: Si.

Respuesta observación 28: No es posible tener certeza desde su observación que conceptos deberían ser asumidos o cancelados en un caso como el referido por ustedes. Por esa razón no es posible acceder a lo solicitado.

Respuesta observación 29: Migración de personal y reclutamiento

Respuesta observación 30: Los formatos editables serán publicados.

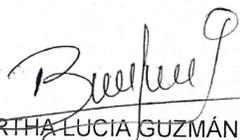
Manizales, 27 de enero de 2022.



ANDRÉS FELIPE TABA ARROYAVE

Gerente

EMPOCALDAS S.A. E.S.P.



V.bo: BERTHA LUCÍA GUZMÁN DÍAZ
Secretaría General



V.bo: DIANA OROZCO RUBIO
Jefe Gestión Humana



V.bo: ESTEFANÍA LONDOÑO OSORIO
Jefe Sección Contabilidad



Proyectó: Juan Camilo Aristizabal Valencia.
Abogado – Secretaría General.

