

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES ALLEGADAS A LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA SOLICITUD PÚBLICA DE OFERTAS N° 002 DE 2022

OBJETO: Seleccionar, en aplicación de los trámites legales correspondientes al contratista para LA PROVISIÓN DE PERSONAL 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 OCHOCIENTOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$800.000.000) 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 002 de 2022, en los siguientes términos:

Observación 1 - ANDRÉS FERNANDO CAMACHO – MISIÓN TEMPORAL

1. ¿El personal labora por turnos o jornadas especiales?
2. ¿Los exámenes médicos serán facturados a solicitud más AIU?
3. ¿Se requiere la realización de estudios de seguridad en el proceso de selección del personal? ¿En caso dado este costo será facturado a Empocaldas más AIU?
4. ¿El pago de nómina es quincenal o mensual?
5. ¿Cuál es el tiempo que se tiene establecido para el pago de la facturación?
6. ¿La contratante acepta la permanencia de las trabajadoras en estado de embarazo hasta los cuatro (4) meses posteriores al parto, por licencia de maternidad?
7. ¿La empresa, asume los salarios y prestaciones sociales de los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general?
8. ¿La empresa 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?
9. ¿La empresa reciba 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?
10. Como procede la empresa 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.

11. ¿Tiene la contratante 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?
12. ¿Tiene la contratante una política operativa específica en reemplazos, pagos o facturación cuando un empleado solicite el tiempo que concede la Ley María?
13. ¿En qué clasificación de riesgo laboral están los trabajadores?
14. Solicitamos conocer el profesiograma y la política de HSEQ de la compañía
15. ¿En caso de requerir exámenes médicos especializados se facturarán a la empresa usuaria?
16. ¿De acuerdo con la normatividad vigente, la contratante hace la inducción y/o capacitación técnica en el cargo a los trabajadores?
17. ¿Tiene algún procedimiento especial de facturación?
18. ¿La usuaria pagara mensualmente el valor de la provisión de prestaciones sociales?
19. ¿La usuaria asigna o entrega equipos, herramientas o dineros al trabajador dentro del ejercicio de las funciones propias del cargo?
20. Si la pregunta anterior es afirmativa, cual es la política y/o proceder de la usuaria en caso de daño y/o pérdida, partiendo del principio que legalmente no se le puede descontar salarios al trabajador previa autorización
21. Cuál es el porcentaje de rotación del personal
22. ¿Se requiere personal In House que administre el servicio?
23. ¿Si la respuesta anterior es afirmativa, quien cubrirá el inmobiliario y equipos de trabajo para esta labor?
24. La empresa usuaria hace partícipes 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 artículo 21 ley 50/90
25. ¿Qué perfiles se manejan, cuantas vacantes en promedio se manejan a nivel nacional?
26. ¿Cuál es la asignación salarial de los cargos?
27. ¿Cuáles son los tiempos de respuesta que maneja la entidad en cuanto a procesos de reclutamiento, selección y contratación?
28. ¿Qué pruebas técnicas requiere la entidad que sean aplicadas?
29. ¿Se maneja cronograma de ingresos?
30. Solicitamos nos informe el nivel de accidentalidad que han presentado en los últimos 12 meses.
31. ¿El personal migraría de otra EST?
32. Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada

Cordialmente

Andres Fernando Camacho Pulido
Director Comercial
MISIÓN TEMPORAL LTDA.

1. ¿El personal labora por turnos o jornadas especiales?

Las jornadas laborales en las cuales se desarrollarían las labores por parte de los trabajadores en misión serían en diferentes turnos de 8 horas por regla general, los cuales pueden estar enmarcados en los siguientes horarios:

- 8-12 y 14-18
- 8-12 y 13-17
- 6-14
- 14-20
- 20-6

2. ¿Los exámenes médicos serán facturados a solicitud más AIU?

Los exámenes médicos deben ser asumidos por la EST

3. ¿Se requiere la realización de estudios de seguridad en el proceso de selección del personal? ¿En caso dado este costo será facturado a Empocaldas más AIU?

Si. Relacionado con antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales, medidas correctivas.

4. ¿El pago de nómina es quincenal o mensual?

El pago se realizará mensual

5. ¿Cuál es el tiempo que se tiene establecido para el pago de la facturación?

Las facturas deberán ser presentadas dentro de los primeros cinco (5) días del mes correspondiente, junto con el certificado de aportes parafiscales y de seguridad social del mes anterior de cada uno de los trabajadores. 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.

6. ¿La contratante acepta la permanencia de las trabajadoras en estado de embarazo hasta los cuatro (4) meses posteriores al parto, por licencia de maternidad?

Los trámites relacionados con este tipo de situaciones laborales deberán ser asumidas por el verdadero empleador de cada uno de los colaboradores que presenten dichas situaciones, así las cosas, le corresponderá a la EST garantizar el cumplimiento de prerrogativas constitucionales, y responder comercialmente el objeto contractual suscrito. Así las cosas, la permanencia en la EST dependerá de la misma real empleadora, la contratante deberá suplir dicha necesidad en caso tal de persistir en el tiempo.

7. ¿La empresa, asume los salarios y prestaciones sociales de los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general?

Esos valores deberán ser asumidos por el verdadero empleador de los trabajadores en misión, es decir por la EST.

8. ¿La empresa 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?

La empresa usuaria siempre respete y cumple la normativa vigente respecto a los derechos de usuarios internos y externos. No obstante, a lo anterior, la EST como verdadera empleadora deberá asumir los costos y trámites administrativos que

demanden las incapacidades de sus trabajadores. Por lo anterior, no es posible para la contratante garantizar la permanencia de un trabajador en misión que presente incapacidades prolongadas.

9. ¿La empresa reciba 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?

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.

10. Como procede la empresa 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.

EMPOCALDAS S.A. E.S.P. respeta las normas laborales y acata 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.

11. ¿Tiene la contratante 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?

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.

12. ¿Tiene la contratante una política operativa específica en reemplazos, pagos o facturación cuando un empleado solicite el tiempo que concede la Ley María?

No.

13. ¿En qué clasificación de riesgo laboral están los trabajadores?

Desde el riesgo 1 en cargos administrativos, hasta el 3 en operativos.

14. Solicitamos conocer el profesiograma y la política de HSEQ de la compañía

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.

15. ¿En caso de requerir exámenes médicos especializados se facturarán a la empresa usuaria?

Estos exámenes están a cargo de la empresa contratante o quien haga las veces de empleador.

16. ¿De acuerdo con la normatividad vigente, la contratante hace la inducción y/o capacitación técnica en el cargo a los trabajadores?

Si

17. ¿Tiene algún procedimiento especial de facturación?

Ninguno

18. ¿La usuaria pagara mensualmente el valor de la provisión de prestaciones sociales?

Si

19. ¿La usuaria asigna o entrega equipos, herramientas o dineros al trabajador dentro del ejercicios de las funciones propias del cargo?

La usuaria asigna, equipos y herramientas. Por regla general no se entregan sumas de dinero.

20. Si la pregunta anterior es afirmativa, cuál es la política y/o proceder de la usuaria en caso de daño y/o pérdida, partiendo del principio que legalmente no se le puede descontar salarios al trabajador previa autorización

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.

21. Cuál es el porcentaje de rotación del personal

10% anual.

22. ¿Se requiere personal In House que administre el servicio?

Si, de una persona que tenga formación académica legal o administrativa. No obstante a lo anterior, dependiendo de lo que disponga el verdadero empleador, esta labor podrá realizarse desde la modalidad de trabajo en casa

23. ¿Si la respuesta anterior es afirmativa, quien cubrirá el inmobiliario y equipos de trabajo para esta labor?

La EST.

24. La empresa usuaria 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

No los hace parte de las actividades dirigidas al personal de la empresa usuaria. Pero si respetará y velará por el cumplimiento de anterior precepto legal.

25. ¿Qué perfiles se manejan, cuantas vacantes en promedio se manejan a nivel nacional?

Los perfiles que se requieren pueden ser de diferentes connotaciones.

Operadores de planta con formación y experiencia en potabilización de agua, Trabajadores de Mantenimiento, con formación y experiencia en labores relacionadas, de igual forma, podrán requerirse personas con formación en áreas administrativas, legales, de ingeniería, y cualquier otro perfil que pueda apoyar los procesos de EMPOCALDAS S.A. E.S.P.

26. ¿Cuál es la asignación salarial de los cargos?

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.

27. ¿Cuáles son los tiempos de respuesta que maneja la entidad en cuanto a procesos de reclutamiento, selección y contratación?

No se encuentran establecidos, dependerá de la necesidad que surta en la usuaria.

28. ¿Qué pruebas técnicas requiere la entidad que sean aplicadas?

Dependerá de las labores a realizar el trabajador en misión, y deberán concertarse con la Jefe de Gestión Humana.

29. ¿Se maneja cronograma de ingresos?

No

30. Solicitamos nos informe el nivel de accidentalidad que han presentado en los últimos 12 meses.

Durante el año 2021 ocurrieron dos incidentes.

31. ¿El personal migraría de otra EST?

Si

32. Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada

Ninguno

Observación 2 – GLORIA MERCEDES PATIÑO MARIN – SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES

1. Respecto al numeral 4.17 FORMA DE PAGO

Conforme a lo expresado en este numeral, así:

NOTA: La entidad deberá retener el valor correspondiente a las estampillas pro-universidad (1%), pro-desarrollo (2%), pro-hospital Santa Sofia (1%) y Pro-adulto mayor (3%) por cada pago que realice al contratista.

Petición:

1. Respetuosamente se solicita a la entidad EMPOCALDAS que por favor ACLARE si el valor de los impuestos, retenciones y gastos generales a los que haya lugar se realizaran sobre el valor total del contrato o sobre el valor de la Base Gravable Especial conforme a lo estipulado en el Art. 462-1 Estatuto Tributario Nacional *"Para los servicios integrales de aseo y cafetería, de vigilancia, autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, de servicios temporales prestados por empresas autorizadas por el Ministerio del Trabajo y en los prestados por las cooperativas y pre-cooperativas de trabajo asociado en cuanto a mano de obra se refiere, vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria o quien haga sus veces, a las cuales se les haya expedido resolución de registro por parte del Ministerio del Trabajo, de los regímenes de trabajo asociado, compensaciones y seguridad social, como también a los prestados por los sindicatos con*

personería jurídica vigente en desarrollo de contratos sindicales debidamente depositados ante el Ministerio de Trabajo, la tarifa será del 16% en la parte correspondiente al AIU (Administración, Imprevistos y Utilidad), que no podrá ser inferior al diez por ciento (10%) del valor del contrato."

2. Se solicita aplicar lo ordenado por la Gobernación del Departamento de Caldas en el pronunciamiento UR-228 del 21 de septiembre de 2021, quien emite resolución en cuanto la aplicación del cobro de estampillas realizado sobre el valor bruto del contrato, el cual debe realizarse sobre el AIU.

Por tanto la base gravable aplicable a la empresa **SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES SAS** al momento de liquidación por parte de la entidad descentralizada de las Estampillas departamentales, establecidas en los artículos 168 y siguientes de la Ordenanza 816 del 2017, debe ser sobre el AIU tal como autoriza el parágrafo del artículo 462-1 al mencionar que dicha tarifa especial se aplica también "para otros impuestos, tasas y contribuciones de orden territorial."

El AIU es una base especial para distintos propósitos, incluyendo la liquidación del IVA, sin embargo, no todos la pueden emplear. El art. 462-1 ET establece que se aplica para los servicios integrales de aseo y cafetería, de vigilancia, autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, de **servicios temporales prestados por empresas autorizadas por el Ministerio del Trabajo.**

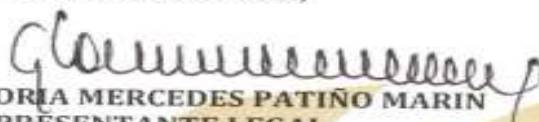
En este caso encontramos que su empresa en efecto aporta la autorización por parte del Ministerio del Trabajo para su funcionamiento como Empresa de Servicios Temporales por lo que le es posible utilizar como base gravable el AIU.

3. Como lo indica la Gobernación del Departamento de Caldas, la entidad EMPOCALDAS SA ESP, debe acogerse a lo ordenado por el Art 462-1 del Estatuto Tributario, conforme a su naturaleza jurídica es una Sociedad Anónima Comercial de Nacionalidad Colombiana, de Orden Departamental.

De acuerdo a lo solicitado por el contribuyente en su ordinal **SEGUNDO**, lo anterior es aplicable por parte del Departamento de Caldas a las entidades de Orden Departamental como EMPOCALDAS S.A. E.S.P, la cual por su naturaleza jurídica se trata de una Sociedad Anónima Comercial de Nacionalidad Colombiana, del Orden Departamental, clasificada como empresa de servicios públicos, tal como se lee en los Estatutos internos de dicha empresa, más no es aplicable a una empresa como People Contact S.A.S., que por su naturaleza Jurídica se trata de una Sociedad de Economía Mixta Indirecta del Orden Municipal de Segundo Grado, vinculada al Municipio de **Manizales** conforme a lo establecido en la Ley 489 de 1.996, del Código de Comercio y demás normas concordantes y complementarias.

De no accederse a las solicitudes la entidad estaría vulnerando los principios de la contratación pública de igualdad, transparencia, objetividad y libre concurrencia, contemplados en la ley 80 de 1993.

Sin más consideraciones,



GLORIA MERCEDES PATIÑO MARIN
REPRESENTANTE LEGAL
SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL S.A.S.

Respuesta: En este sentido y, dando aplicación no solamente a lo establecido por el artículo 462-1 del Estatuto Tributario nacional, sino a las consideraciones de la Corte constitucional en cuanto a la facultad de las entidades territoriales de establecer sus rentas propias con arreglo a la constitución y a la Ley, se tiene que, para el caso de las Estampillas que contemplan los artículo 168 y ss del Código de Rentas del Departamento de Caldas, es evidente que el legislador fijó la Base gravable sobre la cual deben liquidarse los tributos departamentales. Así las cosas, en tratándose de las Empresas que prestan Servicios Temporales, la base gravable sobre la cual deben liquidarse las Estampillas, la constituye el AIU que, entre otros, no debe ser inferior al 10% del valor del contrato.

Observación 3 – ARMANDO GIL MOLINA – S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.AS.

1. Dentro de los documentos de carácter financiero solicitan los estados de situación financiera a septiembre 30 de 2021, estado de resultados a septiembre 30 de 2021. Posteriormente en el ítem 2.3.1 relacionan el análisis de los indicadores financieros para establecer si la propuesta se encuentra habilitada o inhabilitada.

En el ítem 2.5 criterios de selección y calificación numeral 3 se menciona que la habilitación de carácter financiero se hará a partir de los estados a 31 de diciembre de 2020.

OBSERVACION: Solicitamos a la entidad dar claridad sobre los documentos financieros a aportar, se deben anexar los estados financieros con corte a 31 de diciembre de 2020 y los referenciados a 30 de septiembre de 2021. ¿En caso de requerirse información financiera del 2021, se puede con corte a 30 de junio?

2. Existirá proceso de migración o todo el personal a suministrar será personal nuevo.
3. Solicitamos a la entidad aportar promedio de personas a contratar mensualmente, cargos y tasa salarial.
4. Para casos de aislamiento por Covid-19 sin incapacidad médica y que no puedan realizar trabajo en casa, ¿los costos de nómina durante este periodo serán asumidos por la entidad contratante?
5. ¿Los costos de exámenes médicos, dotación y carnet que se deben realizar y entregar a cada una de las personas en misión estarán a costo del contratista incluidos dentro del presupuesto del proceso o será un costo reconocido a la EST por parte de la entidad contratante?
6. ¿Qué exámenes médicos se deben realizar?
7. ¿Los elementos de bioseguridad por Covid son facturables?
8. ¿Los costos de nómina, prestaciones sociales, seguridad social, parafiscales y administración, de los primeros dos días de incapacidad por Origen común y el primero día de AT (Accidente de trabajo) serán asumidos por la entidad??
9. Solicitamos nos compartan las estadísticas de personal gestante años 2019 y 2020.
10. Solicitamos nos compartan las estadísticas de personal con fueros médicos de los años 2019 y 2020.
11. ¿Se debe realizar estudios de seguridad para cargos específicos? De ser afirmativo, mencionar



relaciones temporales, relaciones duraderas

las actividades a realizar en el estudio y si la entidad asume el costo.

12. Por favor indicar cuál es la proporción de hombres y mujeres a contratar.
13. ¿El equipo mínimo para la ejecución del contrato debe tener una dedicación 100% a la entidad, o puede ser compartido con otros contratos que tenga la EST?

1. Dentro de los documentos de carácter financiero solicitan los estados de situación financiera a septiembre 30 de 2021, estado de resultados a septiembre 30 de 2021. Posteriormente en el ítem 2.3.1 relacionan el análisis de los indicadores financieros para establecer si la propuesta se encuentra habilitada o inhabilitada.

En el ítem 2.5 criterios de selección y calificación numeral 3 se menciona que la habilitación de carácter financiero se hará a partir de los estados a 31 de diciembre de 2020.

OBSERVACION: Solicitamos a la entidad dar claridad sobre los documentos financieros a aportar, se deben anexar los estados financieros con corte a 31 de diciembre de 2020 y los referenciados a 30 de septiembre de 2021. ¿En caso de requerirse información financiera del 2021, se puede con corte a 30 de junio?

Se da claridad en el sentido que los estados se solicitan con corte a septiembre 30 de 2021, dejando sin validez cualquier otra estipulación contraria en los términos de referencia.

2. Existirá proceso de migración o todo el personal a suministrar será personal nuevo.

Existiría proceso de migración.

3. Solicitamos a la entidad aportar promedio de personas a contratar mensualmente, cargos y tasa salarial.

El promedio sería de 30 personas. En este momento no es posible confirmar definitivamente las necesidades a surgir durante la anualidad actual, toda vez que, diferentes situaciones administrativas pueden suponer la necesidad de vincular personas con características laborales de diferente índole. No obstante a lo anterior, se requerirán seguramente trabajadores de mantenimiento, operadores de planta, auxiliares administrativo, sin perjuicio de las necesidades que puedan sobrevenir.

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.

4. Para casos de aislamiento por Covid-19 sin incapacidad médica y que no puedan realizar trabajo en casa, ¿los costos de nómina durante este periodo serán asumidos por la entidad contratante?

No, deben ser asumidos por la EST, toda vez que no se está prestando servicio alguno frente a la usuaria.

5. ¿Los costos de exámenes médicos, dotación y carné que se deben realizar y entregar a cada una de las personas en misión estarán a costo del contratista incluidos dentro del presupuesto del proceso o será un costo reconocido a la EST por parte de la entidad contratante?

Exámenes médicos deberán ser asumidos por la EST, los demás estarán incluidos dentro del presupuesto del proceso.

6. ¿Qué exámenes médicos se deben realizar?

Audiometría, optometría, exámenes de laboratorio definidos por el medico según el cargo a desempeñar, ejemplo trabajo en alturas.

7. ¿los elementos de bioseguridad por COVID son facturables?

No. Le corresponde a la EST asumirlos.

8. ¿Los costos de nómina, prestaciones sociales, seguridad social, parafiscales y administración, de los primeros dos días de incapacidad por Origen común y el primero día de AT (Accidente de trabajo) serán asumidos por la entidad?

No, deben ser asumidos por EST.

9. Solicitamos nos compartan las estadísticas de personal gestante años 2019 y 2020.

0%

10. Solicitamos nos compartan las estadísticas de personal con fueros médicos de los años 2019 y 2020.

0%

11. ¿Se debe realizar estudios de seguridad para cargos específicos? De ser afirmativo, mencionar las actividades a realizar en el estudio y si la entidad asume el costo.

Los estudios o análisis de puestos de trabajo van definidos con base en cada uno de los sistemas de vigilancia epidemiológica, es decir que el costo de estos varía, para Empocaldas no genera costo alguno ya que cuenta con profesionales propios que realizan dichos análisis de puestos de requerirse (ejemplo, reubicación por desórdenes musculoesqueléticos)

12. Por favor indicar cuál es la proporción de hombres y mujeres a contratar.

No existe un valor o cifra exacta establecida dentro de nuestras políticas u obligaciones legales que denote la necesidad de establecer un determinado número de hombres o

mujeres. No obstante a lo anterior, dada la naturaleza operacional de la empresa, la mayoría son hombres.

13. ¿El equipo mínimo para la ejecución del contrato debe tener una dedicación 100% a la entidad, o puede ser compartido con otros contratos que tenga la EST?

Lo recomendable es que los trabajadores en misión tengan una dedicación del 100%

Observación 4 – MARIA BERENICE TAFUR ATIQUÉ – TEMPOCOLBA S.A.S.

1. En los requisitos técnicos nos indican que el personal debe estar capacitado y autorizado para ejercer las labores que emanan de las obligaciones contractuales, favor indicar cuáles son esas capacitaciones y autorizaciones que debe tener el personal
2. Nos pueden confirmar cuales son los cargos operativos y administrativos que requieren?
3. Agradecemos nos puedan informar los cargos a suministrar y los salarios de cada uno.
4. Que exámenes médicos realizan al personal y los niveles de riesgo de ARL por cargo?
5. En las obligaciones del contratista mencionan que se deberá suministrar los elementos de protección requeridos para el desarrollo de la función, cuáles son esos elementos de protección?
6. En las obligaciones específicas del contratista, mencionan que se debe asumir toda responsabilidad legal en caso de accidentes propios de la operación, en este caso que responsabilidad tomaría EMPOCALDAS cuando sea su falta?
7. ¿Cantidad de cargos (trabajadores) mínimo que van a mantener?

8. En condiciones del contrato, numeral 4.4 menciona que EMPOCALDAS SA ESP podrá solicitar cambio en cualquier momento del contrato, los rubros asociados a liquidación o indemnizaciones serán asumidos por EMPOCALDAS?

9. En el numeral 4.10 Desarrollo de actividades, menciona que el contratista debe suplir las faltas, incapacidades, vacaciones y licencias de todos los trabajadores contratados en misión y que están a su cargo garantizando siempre el cumplimiento de las actividades, hace referencia al objeto del contrato o a suplir las novedades tanto del contratista como de EMPOCALDAS?

1. En los requisitos técnicos nos indican que el personal debe estar capacitado y autorizado para ejercer las labores que emanan de las obligaciones contractuales, favor indicar cuáles son esas capacitaciones y autorizaciones que debe tener el personal

Las capacitaciones obedecen a formación académica y experiencia exigida por la empresa en cada uno de los empleos, de acuerdo con cada necesidad. A su vez, las autorizaciones obedecen a la habilitación para ejercer una labor o profesión de acuerdo con la normativa vigente.

Finalmente, la autorización definitiva es otorgada por la usuaria quien confirma que el trabajador en misión puede iniciar sus labores.

2. Nos pueden confirmar cuáles son los cargos operativos y administrativos que requieren?

En este momento no es posible confirmar definitivamente las necesidades a surgir durante la anualidad actual, toda vez que, diferentes situaciones administrativas pueden suponer la necesidad de vincular personas con características laborales de diferente índole. No obstante a lo anterior, se requerirán seguramente trabajadores de mantenimiento, operadores de planta, auxiliares administrativo, sin perjuicio de las necesidades que puedan sobrevenir.

3. Agradecemos nos puedan informar los cargos a suministrar y los salarios de cada uno.

Remitirse a la anterior respuesta respecto a los cargos. Sobre los salarios se debe indicar que la suma 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.

4. Que exámenes médicos realizan al personal y los niveles de riesgo de ARL por cargo?

Nivel de riesgo de ARL parte del nivel 1 cargos administrativos y 3 para cargos operativos, se realiza audiometría, optometría, exámenes de laboratorio según el cargo a desempeñar (Alturas).

5. En las obligaciones del contratista mencionan que se deberá suministrar los elementos de protección requeridos para el desarrollo de la función, ¿cuáles son esos elementos de protección?

Se debe contar con una matriz de elementos de protección personal por cargo en la cual se definen los EPP a utilizar por cada trabajador. Entre estos se definen, caso, gafas, guantes, protector auditivo, respiradores para gases y vapores, abrigos, kit de guadaña, equipos para alturas, entre otros.

6. En las obligaciones específicas del contratista, mencionan que se debe asumir toda responsabilidad legal en caso de accidentes propios de la operación, en este caso que responsabilidad tomaría EMPOCALDAS cuando sea su falta?

En esos casos, será necesario remitirnos a las responsabilidades que sean propias de las calidades de EST y de empresa usuaria, así como aquellas que estén reguladas en el derecho laboral y dentro de la legislación comercial. Por lo anterior, no es posible determinar en este momento alguna específica.

7. ¿Cantidad de cargos (trabajadores) mínimo que van a mantener?

El mínimo no es posible asumirlo en este momento. No obstante a ello, el promedio de trabajadores puede estar cerca de 30.

8. En condiciones del contrato, numeral 4.4 menciona que EMPOCALDAS SA ESP podrá solicitar cambio en cualquier momento del contrato, los rubros asociados a liquidación o indemnizaciones serán asumidos por EMPOCALDAS?

En esos casos, se realizarán los reconocimientos de acuerdo a las demás cláusulas contractuales.

9. En el numeral 4.10 Desarrollo de actividades, menciona que el contratista debe suplir las faltas, incapacidades, vacaciones y licencias de todos los trabajadores contratados en misión y que están a su cargo garantizando siempre el cumplimiento de las actividades, hace referencia al objeto del contrato o a suplir las novedades tanto del contratista como de EMPOCALDAS?

Se hace referencia al objeto del contrato.

Observación 5 – KEILA ALEJANDRA SERRATO AREVALO

En cuanto lo indicado en el PLIEGO DE CONDICIONES:

2.2. DOCUMENTOS QUE ACREDITAN EXPERIENCIA - DOCUMENTOS DE CARÁCTER TÉCNICO

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, con contratos de vigencia mínima de 1 año, en los últimos 3 años. La sumatoria de las cuantías de los anteriores contratos debe ser mayor o igual al presupuesto oficial de la presente solicitud pública.

Dicha experiencia se debe sustentar con certificaciones anexas expedida por el cliente, que indique como mínimo los siguientes datos:

- Empresa o entidad contratante, dirección y teléfono
- Objeto del contrato
- Fecha de iniciación y terminación del contrato
- Número de trabajadores en misión suministrados por el contratista
- Calificación de la ejecución del contrato como excelente, bueno, regular o malo según lo considere la entidad contratante.
- Datos del funcionario que expide la certificación, dirección y teléfono
- Valor del Contrato

Serán válidas las certificaciones de experiencia de contratos en ejecución, culminados o liquidados con anterioridad a la fecha de apertura de la presente convocatoria pública.

Es preciso manifestar que la anterior expresión subrayada, que solicita la presentación de certificaciones con una vigencia mínima de 1 año, en los últimos 3 años, es una limitante para la participación, ya que es casi imposible reunir la cantidad mínima de 3 certificaciones, cada una por este periodo.

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, con contratos de vigencia mínima de 1 año, en los últimos 3 años. La sumatoria de las cuantías de los anteriores contratos debe ser mayor o igual al presupuesto oficial de la presente solicitud pública.

PETICION:

Conforme lo anterior, solicito respetuosamente a la Entidad, NO solicitar una vigencia específica respecto a los contratos con los cuales se acreditará la experiencia, toda vez que, dicho requisito limita la pluralidad de oferentes.

Así las cosas, solicitamos a la Entidad que la Experiencia se acredite con **máximo 3 contratos celebrados con diferentes entidades**, donde se acredite la experiencia mínima específica en la provisión de personal y donde se determine que se ha contratado servicios con veinte (20) o más trabajadores en misión. **Y que la sumatoria de las cuantías de los contratos sea mayor o igual a la del presupuesto oficial de la presente solicitud pública.**

Respuesta: EMPOCALDAS S.A. E.S.P. accede a su solicitud, en aras de garantizar la pluralidad de oferentes, por lo tanto el punto 2.2 DOCUMENTOS QUE ACREDITAN EXPERIENCIA – DOCUMENTOS DE CARÁCTER TECNICO 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 3 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 exigidos en estos términos de referencia continúan vigentes.

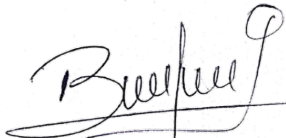
Manizales, 27 de enero de 2022.




ANDRÉS FELIPE TABA ARROYAVE

Gerente

EMPOCALDAS S.A. E.S.P.



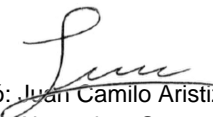
V.bo: BERTHA LUCÍA GUZMÁN DÍAZ
Secretaria General



V.bo: DIANA OROZCO RUBIO
Jefe Gestión Humana



V.bo: ESTEFANÍA LONDOÑO OSORIO
Jefe Sección Contabilidad



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