

1. 2.2.1.3 Autorización de funcionamiento como empresa de servicios temporales conforme con lo establecido en el Decreto 4369 de 2006, compilado en el Decreto 1072 de 2015. El oferente deberá anexar a su oferta copia del acto administrativo expedida por el Ministerio de Trabajo o la autoridad competente, que autorice el funcionamiento como empresa de servicios temporales conforme con lo establecido en el Decreto 4369 de 2006, que autorice su funcionamiento en la ciudad de Bogotá y Villavicencio. Este documento podrá ser sustituido por la certificación que al respecto expida el Ministerio del Trabajo, en la que se indique la resolución de autorización de funcionamiento, con indicación de las ciudades donde puede operar, en la que debe relacionarse las ciudades de Bogotá y Villavicencio.

En el punto indicado no es procedente solicitar que la resolución de funcionamiento del ministerio, puntualice autorización para operar en Bogotá y Villavicencio, pues la misma es expedida para operar a nivel nacional.

RESPUESTA: Si bien la autorización expedida por el Ministerio del Trabajo a las EST es a nivel nacional, es requisito que la EST cuente con sede en Bogotá, bien sea porque su sede principal quede en dicha ciudad, o tenga sucursal, ello en consideración a que el mayor porcentaje del contrato será ejecutado en esta ciudad. En ese sentido, se procederá a realizar la modificación mediante adenda a la solicitud pública de ofertas aclarando tal situación.

2. En el punto 4.4.2 Experiencia específica, se sugiere demostrar la experiencia solo con la certificación expedida por la entidad contratante, ya que al tratarse, en gran parte, de contratos con entidades privadas, de tracto sucesivo, la mayoría pueden encontrarse en ejecución.

Cabe anotar que para efectos de acreditar experiencia para la actualización del RUP, es válido certificar valores ejecutados en determinado período de tiempo, indicando claramente fecha de inicio y terminación y el monto ejecutado durante el mismo. Por esta razón y la presunción de buena fe en las actuaciones de los proponentes en este proceso licitatorio, se sugiere validar la experiencia con la presentación de la certificación expedida por la entidad contratante, sin necesidad de enviar ningún soporte adicional.

RESPUESTA: Los proponentes deberán anexar documento adicional a la certificación en los eventos en que esta no contenga toda la información solicitada de tal forma que pueda ser acreditado con otro documento que lo complemente. Si la certificación está firmada por el representante legal, supervisor del contrato o quien haga sus veces y tiene la fecha

de inicio, la fecha de finalización, el valor del contrato, el objeto, plazo de ejecución, no se requiere ningún documento adicional.

3. Qué exámenes se deben aplicar a los trabajadores en proceso de contratación?

RESPUESTA: los exámenes que se deben aplicar son los siguientes:

TIPOS DE CARGO	EXAMEN REQUERIDO
AUXILIARES EN TERRENO, TÉCNICOS CON EXPERIENCIA BÁSICA, TÉCNICOS ESPECIALIZADOS, SUPERVISORES DE TERRENO, LIDERES DE CUADRILLAS.	Examen de alturas: historia clínica (ficha ocupacional), audiometría, encuesta de alturas prueba psicológica, glicemia basal, hemograma completo, visometría, perfil lipídico (triglicéridos y colesterol total)
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES, INGENIEROS DE SOPORTE Y PROFESIONALES SÉNIOR ADMINISTRATIVOS, COORDINADORES Y PROFESIONALES ESPECIALIZADOS.	Examen básico: anamnesis (historia clínica-ficha ocupacional), examen físico completo (valoración por sistemas), agudeza visual (tabla de <i>snellen</i>)

4. Los exámenes especializados diferentes a alturas, serán facturables a COLVATEL?

RESPUESTA: El único examen especializado que se solicita es el de trabajo en alturas, los costos asociados deben ser facturados a ColvateL.

5. Indicar el histórico de trabajadores en misión vinculados durante los últimos 24 meses.

RESPUESTA:

Año	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Prom
2019	1285	1228	1225	1272	1798	1848	1678	1679	1759	1716	1645	1621	1.563
2020	1179	1058	852	768	599	688	675	501	498	501	481	557	696

6. Favor indicar el indicador de rotación.

RESPUESTA: COLVATEL mantiene un índice de rotación del 5,5% (mensual) para un promedio de 520 personas administradas mensualmente; sin embargo, es importante aclarar que el mayor número se da por vencimiento de contratos al año de estar prestando el servicio (rotación natural por el esquema de contratación) y en una menor proporción se da por renuncias voluntarias y esporádicamente por justas causas.

7. En caso de fueros de estabilidad laboral reforzada y/o reubicación de trabajadores, estos serán asumidos por COLVATEL?

RESPUESTA: en estos casos ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

8. Los primeros días de incapacidad, según cada caso (común o laboral) serán facturables a COLVATEL?

RESPUESTA: En este punto se debe aclarar que, al tratarse de incapacidad de origen laboral, la misma es asumida al 100% por la ARL del trabajador en misión. Frente a la incapacidad de origen común los dos primeros días serán asumidos por el empleador del trabajador (EST)

9. Las prestaciones sociales y aportes a seguridad social generados durante licencias y/o incapacidades serán facturables a COLVATEL?

RESPUESTA: No, ningún tipo de licencia o incapacidad será facturable a ColvateL, estas tendrán que ser asumidas por el sistema de seguridad social o en su defecto por el empleador.

10. Las incapacidades generadas en períodos de carencia y que no sean reconocidas por EPS, serán facturables a COLVATEL?

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9

11. El Asesor de Servicios debe tener dedicación exclusiva a COLVATEL y está designado como trabajador inhouse? No es claro en la descripción de sus funciones.

RESPUESTA: Si, es correcto. El asesor de servicios es el canal operativo entre la empresa de servicios temporales y ColvateL

12. Favor indicar la escala salarial actual y el promedio mensual de trabajadores contratados para cada nivel.

RESPUESTA:

Rango Salarial	Tipo cargo	cantidades	perfil cargo
SMLV	Auxiliar técnico	10	Bachilleres con experiencia laboral de 0 a 6 meses
	Técnico	46	
	Técnico Especializado	30	
1-2 SMLV	Auxiliar Administrativo	10	Bachilleres y/o técnicos con experiencia mínima de 1 año en cargos similares
	Auxiliar Archivo	80	
	Auxiliar de Soporte	58	
	Auxiliar técnico	129	
	Ingeniero	7	
	Profesional Especializado	2	
	Supervisor	3	
	Técnico	29	
	Técnico Archivo	32	
	Técnico Especializado	30	
	técnico Mesa Ayuda	5	
	Técnico Soporte	15	
	2-3 SMLV	Profesional Especializado	
Técnico Especializado		6	
3-4 SMLV	Profesional Especializado	13	Ingenieros y/o profesionales Titulados y con especialización con experiencia específica superior a 2 años
>4 smlv	Profesional Especializado	4	Ingenieros y/o profesionales Titulados y con especialización con experiencia específica superior a 2 años liderando procesos y/o proyectos
Total General		520	

13. El proyecto será adjudicado a un único proveedor?

RESPUESTA: El contrato será adjudicado a un único proveedor siempre que se cumpla con las condiciones estipuladas en la solicitud publica de ofertas

14. Capítulo 2, Requisitos de las ofertas, ítem 2.1. Forma de presentación de las ofertas, se menciona:



1. La oferta con sus anexos, con excepción de la oferta económica, se deben remitir, al correo electrónico procesosdeinvitacion@colvate.com
2. El anexo que contiene la oferta económica correspondiente al anexo 4 "Oferta Económica", debe remitirse únicamente al correo controlinternoprocesos@colvate.com
Esto quiere decir que se deben enviar 2 correos diferentes?, por favor confirmar

RESPUESTA: si, se deben enviar dos correos. La oferta con todos sus anexos excepto el anexo 4 debe remitirse al correo procesosdeinvitacion@colvate.com y el Anexo No 4 debe ser enviado al correo controlinternoprocesos@colvate.com

15. El Anexo 1 Carta de Presentación de la propuesta, puede ser modificado?.

RESPUESTA: La carta de presentación no es sujeto de modificación por parte de los proponentes.

16. Podrían compartir en archivo Word el Anexo 1

RESPUESTA: El anexo No. 1 en formato Word será publicado en la página web.

17. Es posible conocer la proforma de contrato comercial?

RESPUESTA: Las principales cláusulas del contrato se encuentran en el capítulo 6 de la solicitud pública de ofertas, en todo caso, harán parte del contrato las condiciones estipuladas en la solicitud pública de ofertas, incluidos sus diferentes anexos y las adendas. Sin embargo, se procederá a publicar la minuta del contrato mediante adenda.

18. Se podran hacer sugerencias modificaciones o inserciones de clausulas al contrato comercial?

RESPUESTA: El clausulado del contrato lo conforman las condiciones estipuladas en la solicitud pública de oferta, anexos y adendas, así como las indicadas en la minuta del contrato, por lo tanto no se aceptan sugerencias de modificaciones.

19. Los tiempos de respuesta pueden ser negociados?

RESPUESTA: Los tiempos de respuesta a las solicitudes de Colvate que se hayan establecido en la solicitud publica de ofertas por Colvate no son objeto de modificación

20. Con cuánto tiempo de antelación notifican si se requiere el servicio un fin de semana?

RESPUESTA: Al menos con una semana de antelación.

21. Dentro de las condiciones de reclutamiento, se menciona que para cargos tipo A, los tiempos de son de 3 días, esto incluye el tiempo de contratación?

RESPUESTA: Sí, estos tres días son para contratar. Dado el bajo nivel de complejidad de los cargos tipo A, la EST debe mantener continuamente disponibilidad de los candidatos.

22. Se pueden fijar los ANS entre las partes, teniendo en cuenta que se debe revisar las condiciones de cada perfil para establecer los tiempos de respuesta?

RESPUESTA: No se pueden fijar los ANS entre las partes. Los tiempos de respuesta ya han sido medidos, corresponden a la dinámica de la compañía y las EST logran mantener la estrategia para dar cumplimiento, prueba de ello en los dos últimos años no se ha aplicado ningún descuento por incumplimiento de ANS.

23. Los ANS para los procesos masivos también podrán ser ajustados entre las partes?

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 22

24. Tienen alguna restricción si el personal técnico viene de otra empresa de similares características a las de COLVATEL?

RESPUESTA: No hay restricción.

25. COLVATEL, participará en el proceso de selección?, de ser así, en que fase del proceso participará?, cuanto tiempo COLVATEL para dar retroalimentación a los candidatos presentados,

RESPUESTA: Si participará en una evaluación de conocimiento técnico, dependiendo de los cargos la cual se realizará a los candidatos antes de ser contratados, por el área técnica. Para los cargos de terreno (Auxiliares y Técnicos) se dará un entrenamiento de dos horas y con base en ese entrenamiento se realizará una prueba de apropiación del conocimiento.

Para el personal de proyectos de archivo en caso que así lo defina el proyecto se hará una prueba técnica de lectura rápida, antes de la contratación.

Para algunos cargos uno a uno, ColvateL realizará la entrevista dentro de los tiempos estipulados para la contratación.

26. En los procesos masivos participa COVLATEL en el proceso de selección?,

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 25

27. Se aplicara prueba técnica al personal?, en fase del proceso se aplicara?

RESPUESTA Ver respuesta a pregunta No. 25

28. La verificación de antecedentes es básica o debe ser Estudio de Seguridad completo? , Se debe aplicar estudios complementarios como Estudios de Seguridad o visitas domiciliarias?, en caso afirmativo, estos pueden ser refacturados a COLVATEL?

RESPUESTA: La verificación de referencias debe corresponder al procedimiento establecido por la EST, el cual debe proteger los intereses de la empresa usuaria. En caso que ColvateL requiera un estudio de seguridad adicional al proceso establecido, este será facturado a ColvateL.

29. Es posible que se presente dupla de candidatos independiente del volumen de requerimientos?

RESPUESTA: Si es posible que se presente dupla de candidatos.

30. Es de obligatorio cumplimiento que se deba contar con el sistema de información?

RESPUESTA: Si. En la medida que cumpla con lo descrito en el numeral 5 anexo técnico.

31. Cuales son los exámenes básicos de ingreso que se debe practicar a los empleados?. Por favor compartir el profesiograma

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 3

32. Para el caso de la gestión de exámenes medicos es de obligatorio cumplimiento que se disponga de la Web para consulta de los resultados de los exámenes médicos?, en caso de que la EST no lo tenga, de que manera lo puede subsanar?

RESPUESTA: Para ColvateL es necesario contar con el certificado de aptitud médica en

línea de los trabajadores activos y de los trabajadores que ingresen a su formación de trabajo en alturas, con el fin de evaluar el concepto y en algunos casos por solicitudes de clientes.

El aplicativo WEB para descargar los resultados es obligatorio y este corresponde al laboratorio de medicina laboral con el cual la EST tenga una relación comercial, en la medida que es el proveedor de este tipo de servicios.

Para el acceso a este aplicativo, ColvateL requerirá el suministro de usuario y clave cuyo único responsable será el jefe de seguridad y salud en el trabajo.

33. Para el cobro de los exámenes médicos especializados, se debe facturar por separado a COLVATEL?

RESPUESTA: El cobro de los exámenes médicos especializados para alturas debe realizarse en un documento aparte de la facturación normal de los servicios prestados de acuerdo con las condiciones estipuladas en la solicitud pública de ofertas numeral 9, pág. 57. Gastos reembolsables.

34. Es posible presentar oferta alterna?

RESPUESTA: De conformidad con el numeral 3.6 de la solicitud pública de ofertas, no se aceptan ofertas alternativas:

“ColvateL no acepta ofertas que impliquen alternativas jurídicas, técnicas, económicas o financieras diferentes a las establecidas en esta solicitud pública de ofertas.

La oferta alternativa adicional a la oferta básica, no será objeto de consideración por parte de ColvateL.”

35. COLVATEL, asume las indemnizaciones del personal en misión cuando haya despidos sin justa causa?

RESPUESTA: No, en este caso se debe señalar que la solicitud de retiro del personal en misión, no implica la finalización del contrato laboral por lo que la EST determinará como único y verdadero empleador si el personal será reubicado, y en caso que la EST decida finalizar la relación laboral con el trabajador en misión sin justa causa deberá asumir directamente el pago de la indemnización legal.

36. Se debe aplicar prueba COVID al personal?, este será asumido por COLVATEL?

RESPUESTA: En principio no, sin embargo, para el personal activo en caso que ColvateL lo requiera por la necesidad del servicio se aplicará y ColvateL asumirá el costo.

37. COLVATEL, asume los 2 primeros días de incapacidad por EPS y el 1 día por ARL?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta N° 8

38. Que sucede si al finalizar el contrato comercial entre las partes, subsiste alguna persona con Estabilidad Laboral Reforzada?, COLVATEL la reubica?

RESPUESTA: No, ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

39. Los reintegros de personal que supera una Estabilidad Reforzada, podrán regresar a COLVATEL?

RESPUESTA: En este caso ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

40. Los reemplazos por ausencias, licencias, e incapacidades podrán ser facturados a COLVATEL?

RESPUESTA: Sí, porque se está garantizando el servicio.



41. Las situaciones de protecciones reforzadas por Enfermedad general, enfermedad de origen laboral, incapacidades superiores a 15 días, embarazos, licencias de maternidad y paternidad, ausencias podrán ser facturadas a COLVATEL?

RESPUESTA: Las situaciones de protecciones reforzadas por enfermedad general, enfermedad de origen laboral, incapacidades superiores a 15 días, embarazos, licencias de maternidad y paternidad, ausencias no podrán ser facturadas a COLVATEL.

42. ¿En qué periodos se realizan en los procesos masivos de reclutamiento y contratación?

RESPUESTA: Los procesos de reclutamiento masivos y contratación se efectuaran de acuerdo a la programación de los contratos establecidos con los clientes de ColvateL.

43. Por favor compartir los perfiles de los cargos solicitados en el proceso con su respectivo salario

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 12.

44. ¿Cuál es el alcance del proceso de selección de personal? ¿Cuentan con algún proceso ya establecido?

RESPUESTA: ColvateL es respetuosa del proceso de selección que tenga establecido la empresa de servicios temporales, el cual debe garantizar que se cubra la vacante en los tiempos establecidos.

45. Si la empresa postulante no cumple con un indicador financiero, ¿será descartada del proceso por este motivo?

RESPUESTA: Si. Los indicadores financieros son un requisito habilitante según el numeral 4.1 de la solicitud pública de ofertas, por lo tanto, si las ofertas no cumplen con las condiciones financieras mínimas exigidas en el numeral 4.3 de la solicitud públicas de ofertas, no podrán ser evaluadas en los factores técnicos y económicos. En consecuencia, estas serán rechazadas.

46. Tengo la siguiente inquietud: Es obligatorio contar con una sede física en la ciudad de Villavicencio?

RESPUESTA: La EST debe garantizar la prestación del servicio en Villavicencio y en las ciudades en las que ColvateL requiera el suministro de personal, cumpliendo las condiciones del contrato y demás requerimientos aplicables.

47. Sin basarse en los términos de referencia, agradecemos informar el proceso de facturación, desde la entrega de informes, uso de confirmación de pre-nomina, conciliación de pre-facturas (si aplica), generación de No. de pedidos, hojas de entradas de servicios, entre otros. Es decir, detallar el proceso de facturación con el fin de contemplar el tiempo estimado de recuperación de los recursos, desde la prestación del servicio hasta la generación de facturas.

RESPUESTA: El proceso de facturación se describe en el numeral *6.5 forma de pago* de la presente solicitud pública de ofertas. Los procesos establecidos de revisión de la nómina se realizan en forma aleatoria, y se da el aval para proceder a la facturación al siguiente día del pago y una vez recibida la factura ColvateL pagará a 10 días calendario.

48. Qué proceso se requiere para facturar (aprobación de prenomina, generación de prefactura, generación de No. De pedidos o de entradas para radicación de facturas), cuanto tiempo se estima el proceso mes a mes.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta 47.

49. Favor confirmar el número de multas aplicadas por los ANS de selección, nómina y liquidación de prestación por el ultimo o actual contrato con la EST.

RESPUESTA: En los últimos 24 meses de ejecución del contrato actual no se han aplicado descuentos por ANS.

50. Favor informar el estimado actual del personal que se le ha entregado dotación en el último año.

RESPUESTA: La dotación está a cargo de ColvateL en el marco de la administración delegada por la EST

51. ¿Se deben entregar EPP?

RESPUESTA: Los EPP son entregados al personal en misión por parte de ColvateL en el marco de la administración delegada por la EST. Los costos de los EPP son asumidos por ColvateL.

52. ¿Los beneficios o planes de recreación los asume la usuaria? La EST, aporta en el proceso, de acuerdo al cronograma de actividades o de bienestar de la usuaria.

RESPUESTA: Si, la EST aporta en el proceso de acuerdo en lo establecido en el numeral 7 del anexo técnico, *programas de formación, entrenamiento y bienestar.*

53. Su empresa responsable de los costos derivados de las contingencias originadas en la protección reforzada a la maternidad (embarazo, licencia de maternidad, lactancia etc.), de los costos originados en la protección reforzada a las incapacidades mayores de 180 días, discapacidad relacionada con la ley 361, el costo de los 2 primeros días de incapacidad no cubiertos por la EPS y/o el 1er día de incapacidad por accidente de trabajo no cubierto por la ARL?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta N° 8, 9, 10, 38 y 41.

54. ¿Se establece algún tipo de responsabilidad sobre el proponente en relación a robos, descuadres daños o perdidas por parte de los trabajadores en misión?

RESPUESTA: La responsabilidad de la EST se encuentra enmarcada en validar dentro de su proceso de selección la calidad del personal que suministra y asegurar la ubicación del colaborador en misión en cualquier momento que se requiera.

55. En el evento que el sistema de seguridad social no asuma alguna novedad como incapacidad, licencias de maternidad o paternidad y que esto no sea inherente al Proponente, ¿Estas serán asumidas por la empresa usuaria?

RESPUESTA: No, no serán asumidas por la empresa usuaria, en este caso la EST deberá asumir el costo de las prestaciones económicas a favor del trabajador en caso que las entidades de seguridad social no reconozcan el pago.

56. De llegarse a presentar casos en los cuales los trabajadores en misión no puedan ser desvinculados por su condición médica "Fuero reforzado de Salud", por tener recomendación o restricciones como se realizará la adaptación de funciones y puesto de trabajo, ¿Su empresa los seguirá asumiendo económicamente hasta que dichos estados especiales terminen, independientemente que el contrato comercial termine?



Certificado N° SCM66-1

RESPUESTA: No, ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador

57. Se manejará en la nómina algún tipo de pago de terceros: Libranzas, fondo de empleados, medicina propagada, ¿etc?

RESPUESTA: Solo en caso que el empleador tenga este tipo de convenios.

58. ¿Se reconoce el pago del salario día 31 o Bonificación No prestacional día 31?

RESPUESTA: No, ColvateL reconocerá el valor del mes como 30 días.

59. ¿Reconocerá las prestaciones sociales del personal en licencia de duelo o de maternidad o de cualquier otra decretada por ley y no cubierta por el sistema de seguridad social?

RESPUESTA: En este punto se debe aclarar que la licencia de maternidad es una prestación económica a cargo de la EPS de la trabajadora, y en caso que esta entidad no asuma el pago, la EST deberá asumir el mismo. En los demás casos, la EST deberá entrar a determinar las condiciones, el reconocimiento de las licencias o calamidades domésticas de acuerdo con los soportes que presente el trabajador.

60. ¿El valor de los excedentes de seguridad social cuando el empleado no labore la jornada completa es asumido por su empresa?

RESPUESTA: Sí, es asumido por ColvateL.

61. ¿Quién asume el costo de los programas de formación, entrenamiento y bienestar? ¿Los incluye con su personal directo? Adicional al valor de los 60.000 pesos por año, por cada colaborador.

RESPUESTA: ColvateL establece programas de formación, entrenamiento y bienestar para los empleados directos asumiendo los costos económicos e involucra a los colaboradores



Certificado N° SCM66-1



en misión para lo cual el valor de los COP 60.000 apoyará una parte de los costos que se invierte en los colaboradores en misión.

62. ¿Se va a migrar personal en misión, o el contrato es para personal nuevo? ¿En el caso de que haga migración, cuál sería el número de personal a contratar?

RESPUESTA: Se migrará el personal en misión activo, que a la fecha está en un promedio de 520 personas.

63. En cuanto a los gastos reembolsables la factura deberá presentarse de forma mensual, o se puede realizar de forma quincenal, ¿como en el caso de la nomina?

RESPUESTA: De acuerdo a lo establecido en la solicitud pública de ofertas numeral 9 literal f, la certificación del reembolso deberá ir acompañada de una cuenta de cobro o factura que corresponda a la totalidad de los exámenes médicos de alturas realizados en el mes inmediatamente anterior y deberá entregarse a Colvatec dentro de los primeros 10 días calendario, deberán corresponder solo a exámenes médicos de alturas según sea el requerimiento de cada cargo. Por consiguiente, el cobro se deberá realizar mensualmente.

64. ¿Los tiempos para los procesos de selección se puede acordar de acuerdo al perfil?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 22

65. ¿Que tipo de capacitaciones? ¿Las puede asumir o incluir dentro de su plan de formación la usuaria?

RESPUESTA: Los programas de formación y entrenamiento corresponden a la alineación de los objetivos estratégicos de la compañía, de ahí que la formación debe involucrar a todo el personal directo y en misión y Colvatec establece las actividades y el facilitador que mejor se adapte al cumplimiento de estos programas.

66. Una embarazada, o un trabajador con recomendaciones puede seguir trabajando y facturando, ¿teniendo en cuenta que la misión continúe?

RESPUESTA: Los trabajadores en misión que se encuentren en este tipo de situaciones, en la medida que su condición les permita prestar el servicio al 100% para el que fueron contratados y exista la necesidad del servicio, podrán seguir prestando el mismo.

67. ¿Es imprescindible la entrega de carné? La empresa temporal maneja carné digital para

todos sus trabajadores en misión, el cual incluye código QR

RESPUESTA: El tema de carnetización es resorte del empleador directo

68. ¿La empresa usuaria autoriza permisos remunerados?

RESPUESTA: los permisos remunerados son de competencia del empleador directo y harán parte de las políticas establecidas para sus trabajadores.

69. De acuerdo con su profesiograma. ¿Cuáles son los exámenes médicos laborales de ingreso y periódicos que deben realizarse a los empleados?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 3. Y en cuanto a los exámenes periódicos, le atañe definir la política al empleador directo, es decir a la EST.

70. Favor indicar cuál es el número de personas que se le aplicarían exámenes médicos especializados, y exámenes básicos

RESPUESTA: De las 520 personas 312 tienen exámenes de alturas y 208 exámenes básicos.

71. ¿Al referirse a exámenes básicos que debe asumir el costo la EST, hace referencia solo al examen de ingreso con énfasis osteomuscular?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 3, dentro del programa de SST la EST definirá el énfasis requerido para su examen básico de ingreso.

72. Es necesario generar póliza de seriedad de la oferta por parte de la EST durante el proceso de evaluación y adjudicación

RESPUESTA: Solicitamos remitirse al numeral 2.2.1.4 "Garantía de seriedad de la oferta", de la solicitud pública de ofertas, el cual establece las condiciones sobre la exigencia de esta garantía así:

"Los oferentes deberán constituir a su costa y a favor de ColvateL, por conducto de una compañía aseguradora legalmente establecida en Colombia, una póliza de seguros que ampare la seriedad de la oferta, por una cuantía equivalente al diez por ciento (10%) del presupuesto, es decir la suma de TRES MIL SEISCIENTOS MILLONES DE PESOS (COP 3.600.000.000) M/CTE. La póliza será expedida en el formato correspondiente a entidades



Certificado N° SCM66-1



particulares y hará parte integral de la oferta.

El término de vigencia de esta garantía será de tres (3) meses, contados como mínimo desde la fecha límite para la entrega de las ofertas indicada en el cronograma de la presente Solicitud pública de ofertas. La garantía de seriedad deberá acompañarse del recibo de pago de la prima, constancia de pago por transferencia electrónica con nota de operación exitosa, o en su defecto la certificación de pago que expida la compañía aseguradora. En todo caso no expirará la cobertura por falta de pago de la prima o por revocatoria unilateral.

La garantía de seriedad se hará efectiva por ColvateL, en los siguientes eventos:

- a) Retiro de la oferta*
- b) Cuando el oferente seleccionado no cumpla con las especificaciones y características de su propuesta.*
- c) Cuando el oferente seleccionado se niegue a suscribir el contrato respectivo.*
- d) La falta de otorgamiento por parte del oferente seleccionado de la garantía de cumplimiento del contrato.*

En el evento que la garantía de seriedad presentada contenga errores o inexactitudes, o no se presente el documento que acredite el pago de la prima, se solicitará su corrección para lo cual se SOLICITUD PÚBLICA DE OFERTAS No. GAA-003 2021 Página 14 otorgará el plazo indicado en el cronograma. Si venciere este plazo sin que se subsanen las deficiencias de la póliza, se rechazará la oferta.

Si por cualquier razón no pudiere hacerse efectiva la garantía de seriedad de la oferta, ColvateL se reserva el derecho de demandar por la vía ejecutiva el valor asegurado, para lo cual prestará mérito ejecutivo suficiente la oferta, ya que queda expresamente claro que la sola presentación de la oferta constituye aceptación plena por parte del oferente, de todas las exigencias contenidas en la Solicitud pública de ofertas.”

73. La empresa usuaria en sus políticas de selección y contratación. ¿tiene definido estudios de seguridad a los candidatos a ocupar sus vacantes? Especificar cuales estudios de seguridad.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 28.

74. Si exigen estudios de seguridad en los procesos de selección. ¿Estos pueden ser refacturables a la empresa usuaria? ¿O manejan actual proveedor de su empresa?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 28.



Certificado N° SCM66-1



75. Cual es plazo de cartera que contemplan para el pago de factura del suministro del personal en misión.

RESPUESTA: 10 días calendario.

76. ¿Se debe aplicar prueba psicotécnica en particular? Teniendo en cuenta que nuestra empresa aplica pruebas psicotécnicas on line, las cuales hacen parte de las baterías de gestión.

RESPUESTA: El método de realización de las pruebas psicotécnicas son de resorte del empleador directo y harán parte del proceso de selección que se tenga establecido.

77. ¿Existe algún requerimiento específico para el manejo de actividades de bienes a los trabajadores en misión de su empresa, o estos son incluidos dentro de los programas de Bienestar de su empresa, junto al personal directo?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 61 y 65.

78. Favor informar cargos y salarios promedio por cada cargo.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 12

79. Favor informar Los Ans requeridos para la administración del personal en misión: nomina, facturación, selección, beneficios, entre otros.

RESPUESTA: los ANS están descritos en el anexo técnico en el numeral 12.

80. Los gastos de viajes se cancelarán a los trabajadores a través de la empresa de servicios temporales.

RESPUESTA: No, en caso de requerirse gastos de viaje, estos serán asumidos y manejados directamente por ColvateL.

81. ¿Se puede adjuntar el certificado de funcionamiento de la EST, el cual aplica para cualquier parte del territorio nacional?

RESPUESTA: Se debe aportar la certificación de funcionamiento en los términos indicados en la solicitud publica de ofertas y en la adenda por la cual de modifica el numeral 2.2.1.3.

82. Favor tener en cuenta y cambiar en los pliegos que las certificaciones de empresas clientes, sean de contratos liquidados, ya que, la EST tiene muchos contratos que se renuevan o continúan con nuestras empresas usuarias, teniendo en cuenta su satisfacción, por lo que no dan por terminado. Favor tener presente contratos mayores a 2 años de servicios.

RESPUESTA: la experiencia específica indicada en el numeral 4.4.2 será modificada mediante adenda, de tal manera que para acreditar la experiencia deberá atenderse lo indicado en dicha adenda.

83. Al referirse a 4 profesionales para cubrir vacantes In house, agradecemos informar si todas se requieren tiempo completo, ya que, en el caso del profesional de Derecho, solo sus funciones están encaminadas a procesos disciplinarios, por lo cual el desarrollo de sus actividades no se requiere de manera exclusiva.

RESPUESTA: No se están solicitando 4 profesionales para cubrir vacantes *in house*. Los 4 profesionales solicitados en la estructura *in house*, se requieren para la prestación del servicio por parte de la EST y se distribuyen así: dos para seguridad en terreno expertos en seguridad y salud en el trabajo, un jefe de servicio quien es interlocutor operativo entre la EST y la empresa usuaria y un profesional en derecho que atiende en promedio 11 requerimientos diarios.

84. Agradecemos informar cual es el número promedio mensual de procesos disciplinarios, que debe manejar el profesional de derecho.

RESPUESTA: Promedio mensual se presentan 286 requerimientos aproximadamente de los cuales se apertura 20 procesos disciplinarios mensuales.

85. Al informar que ColvateL tiene un promedio de 500 temporales, y esta cifra puede aumentar o disminuir, agradecemos informar que pasaría si este contrato baja a tal punto que no se puedan contemplar mantener los 4 in house. ¿La empresa usuaria los asumiría?

RESPUESTA: los asesores SST están establecidos 1 por cada 200 trabajadores. La revisión de exclusividad del asesor de servicios y del profesional en derecho estará enmarcado en la cantidad de requerimientos que deben ser atendidos en los tiempos establecidos.

86. ¿El personal In house contará con puesto de trabajo en la empresa usuaria?

RESPUESTA: Si, contará con un puesto de trabajo que se compone de un escritorio y una silla.

87. ¿Los costos del traslado para las visitas del In house de Asesor de Servicios, quien lo asume?

RESPUESTA: los asume la EST, las visitas a las zonas de despacho, (4 zonas en Bogotá, de las cuales la cofradía es la sede principal) que se hacen una vez al mes son parte de las obligaciones del asesor y la EST debe establecer los recursos que sean necesarios para cumplir dicha obligación. Para la ciudad de Villavicencio la presencia puede ser de manera virtual.

88. Agradecemos informar cuales son los puntos (dirección) y periodicidad de visitas, que el Asesor de Servicios se debe trasladar.

RESPUESTA: como mínimo una vez al mes, en las siguientes zonas de despacho:

- ✓ Puente Aranda – Cra 58 #17 - 58
- ✓ Héroes - Cra 19ª #78 - 99
- ✓ Centro comercial carrera Av. Américas #50 – 15

Sin embargo, se aclara que estos puntos pueden cambiar dependiendo de las necesidades operativas de ColvateL.

89. ¿Cuántas visitas en el mes debe realizar el asesor de Servicios?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 88

90. Quen asume los días de cuarentena que no son reconocidos por la EPS y que el colaborador no pueda desarrollar sus funciones?

RESPUESTA: La EST como único empleador deberá determinar si asume directamente el pago de los días de aislamiento preventivo, entendiendo que los mismos no son un periodo de incapacidad vigente; o en su defecto determinará si aplica la suspensión por fuerza mayor. En cualquier caso, COLVATEL no asumirá el pago por estos días.

En los casos en los que la condición médica del trabajador lo permita y la actividad para la cual fue contratado se continúe desarrollando en casa, ColvateL asumirá los salarios y prestaciones sociales.

91. Favor informar el % de accidentalidad de los últimos 3 años.

RESPUESTA: El porcentaje accidentalidad de los últimos 3 años fue:

Año 2018: **5.25%** sobre 1.886 trabajadores.

Año 2019: **5.67%** sobre 1.817 trabajadores.

Año 2020: **5.11%** sobre 1.330 trabajadores.

92. Informar el % de rotación de personal.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 6

93. Favor informar el % de procesos disciplinarios.

RESPUESTA: El número promedio de casos que se atienden es de 11 casos al día, para un promedio de 286 requerimientos atendidos por mes.

94. Solicitamos se nos aclare el plazo de pago establecido después de radicada la factura.

RESPUESTA: Una vez radicada la factura, Colvatec pagará en los 10 días calendario,

95. Emiten orden de factura o cual es el proceso de radicación.

RESPUESTA: El proceso de radicación de factura de acuerdo a lo establecido en la solicitud pública de ofertas numeral 6.5 forma de pago, Parágrafo cuarto indica: EL CONTRATISTA deberá presentar el archivo con la liquidación de nómina el día hábil siguiente a dicho pago, especificado por cada centro de costo de la Compañía con un anexo, en medio magnético, adjunto a cada soporte con registro de la nómina consolidada, por centro de costo y un registro único por persona especificando todos los conceptos que se desprenden de dicho registro, formulada de manera que se pueda evaluar la información allí consignada correspondiente al valor del pago de salarios, prestaciones legales, aportes seguridad social, aportes parafiscales y el correspondiente AIU. Colvatec realizará la revisión de dichos documentos entregando en el término de 2 días hábiles las observaciones y/o correcciones las cuales deberán ser ajustadas por EL CONTRATISTA y se procederá a radicar de manera inmediata la factura

96. Cuantos descargos o procesos disciplinarios tienen en el mes.



Certificado N° SCM66-1



RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 93

97. ¿Qué perfil debe tener el personal in house?

RESPUESTA: el perfil está establecido en el anexo técnico numeral 4.1 estructura in house de la presente solicitud publica de ofertas.

98. ¿El abogado debe ser in house?

RESPUESTA: Si, el abogado debe ser *in house*.

99. ¿Cómo están distribuidos los 25 aforados que tienen actualmente, en ciudades y cargos?

RESPUESTA: el personal con fuero de salud se encuentra distribuido de la siguiente manera.

CARGO	BOGOTÁ	VILLAVICENCIO
AUXILIAR / DIGITADOR GESTIÓN DOCUMENTAL	3	
AUXILIAR DE ARCHIVO	1	
AUXILIAR I / ASISTENTE DE TENDIDO	2	
AUXILIAR I / INSTALADOR FTTH	1	
AUXILIAR I / SOPORTE EN MDF EXTERNO	1	
AUXILIAR II / SOPORTE TÉCNICO TERRENO	1	
INGENIERO DE PROYECTOS NIVEL I	1	
INGENIERO DE PROYECTOS NIVEL II	1	
SUPERVISOR TÉCNICO / APROVISIONAMIENTO COBRE	1	
TÉCNICO ASISTENCIA DOCUMENTAL	1	
TÉCNICO DOCUMENTACIÓN	1	
TÉCNICO I / APROVISIONAMIENTO REGIONALES		1
TÉCNICO I / INSTALADOR - REPARADOR SC	1	1
TÉCNICO II / EQUIPOS DE INFRAESTRUCTURA Y UMTS	2	
TÉCNICO II / INSTALADOR FTTH	1	
TÉCNICO II / INSTALADOR REPARADOR FTTH	4	
TÉCNICO II / REPARADOR COBRE REGIONALES		1
TÉCNICO NIVEL II	3	
Total general	25	3

100. Por favor aclarar la forma de presentación de la oferta, ya que en el cronograma indican que se debe enviar a dos correos a excepción de la oferta económica, la cual solo debe enviarse al correo controlinternoprocesos@colvate.com. Por otro lado, en el numeral 2.1. forma de presentación de las ofertas, se indica que la oferta debe ser remitida al correo procesosdeinvitacion@colvate.com y la oferta económica al correo controlinternoprocesos@colvate.com.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 14

101. En el numeral 2.1. forma de presentación no se encuentra la alternativa de firmar la propuesta en físico y luego escanearla?

RESPUESTA: El numeral 2.1. de la solicitud pública de ofertas contempla la alternativa de presentar la propuesta escaneada en el ítem iii) de dicho numeral, así como el procedimiento que debe aplicar en el momento que remita la propuesta:

"2.1 Forma de presentación de las ofertas (...)

iii) Firma digitalizada o escaneada: La oferta deberá ser emitida desde la cuenta de correo del representante legal o apoderado del oferente cuando se utilice firma digitalizada o escaneada, con el fin de poder identificar al iniciador del mensaje de datos. En el cuerpo del correo se indicará expresamente que el contenido de los documentos adjuntos cuenta con su conocimiento y aprobación."

102. De igual forma solicitamos que en caso que sea necesario, se permita la presentación de la propuesta en varios correos dependiendo del tamaño de los archivos.

RESPUESTA: Colvatec recibirá cuantos correos sean enviados por el proponente siempre y cuando, los mismos se encuentren dentro de los términos de horario establecidos. El proponente debe asegurarse que la totalidad de los documentos se ha entregado antes de la fecha y hora establecida en el cronograma.

103. En el numeral 2.2.1.3. se solicita copia del acto administrativo expedida por el Ministerio de Trabajo o la autoridad competente, que autorice el funcionamiento como empresa de servicios temporales conforme con lo establecido en el Decreto 4369 de 2006, que autoriza su funcionamiento en la ciudad de Bogotá y Villavicencio. Es importante aclarar que las resoluciones de autorización de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales son a nivel nacional, por lo tanto, la EST puede operar en todo el territorio nacional.

COLVATEL está solicitando que en caso que la EST no tenga su sede principal en la ciudad de Bogotá, debe contar con sucursal debidamente autorizada, Esto es entendible, porque la sede principal de COLVATEL es en la ciudad de Bogotá y la ejecución del contrato será en Bogotá en su mayoría como lo indican los términos de referencia. Por lo anterior, solicitamos ajustar el texto de acuerdo con la normatividad actual que rige a las EST. Finalmente es importante mencionar que de acuerdo con

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 1

104. Por favor indicar las cantidades aproximadas de personal que requiere COLVATEL para el presente proceso.

RESPUESTA: La cantidad de personal que será vinculada en el presente contrato será de aproximadamente 520 personas

105. En la página 53 del pliego se indica que la EST debe suministrar los In house requeridos por el supervisor del contrato. Por favor indicar la cantidad de in house requeridos, o la política para determinar dicha cantidad. Por ejemplo para los asesores de SST indican que por cada 200 temporales, hay que suministrar un asesor, de igual forma solicitamos indicar una política para la cantidad de in house.

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 85

106. Por favor indicar los impuestos o tasas municipales o departamentales que aplican para el futuro contrato.

RESPUESTA: De acuerdo a lo establecido en la solicitud pública de oferta, numeral 2.3 Impuestos, se establece: los porcentajes de retenciones a título de impuestos se determinarán de conformidad con la normatividad vigente, para lo cual el oferente seleccionado informará el régimen al que pertenece. De todo pago o abono en cuenta, ColvateL hará las retenciones de ley a que haya lugar.

107. Dentro de la póliza de cumplimiento del contrato se exige un amparo por el 20% del presupuesto oficial o valor del contrato para salarios y prestaciones sociales. Por práctica comercial siempre se solicita que el monto de dicho amparo sea del 5% y no del 20%, por lo que solicitamos ajustar el monto del amparo al 5%, más aún si se tiene en cuenta que todas las EST por ley deben tener una póliza anual con el mismo amparo.

RESPUESTA: De conformidad con el manual de contratación de ColvateL, el porcentaje del valor del amparo de las pólizas está acorde con lo indicado en las condiciones generales de la solicitud pública de ofertas. Por lo tanto, no será atendida su solicitud.

108. Por favor informar si actualmente COLVATEL tiene personal con fuero o estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente informar en caso que existan temporales en estas condiciones, si migrarían al nuevo contratista o no.

RESPUESTA: Si, ColvateL tiene actualmente personal que se puede enmarcar con fuero o estabilidad laboral reforzada quienes no serán migrados al contrato que se suscriba producto del presente proceso de selección.

109. En la audiencia de presentación y aclaraciones se indicó que las empresas proponentes deben tener una antigüedad mínima de 10 años y en caso de unión temporal todos sus integrantes también deben tener una antigüedad mínima de 10 años. Solicitamos aceptar el cumplimiento de este requisito si alguno de los integrantes en caso de consorcio o unión temporal lo cumple, pues la esencia de las propuestas plurales es precisamente poder cumplir con lo requisitos en forma conjunta y no de manera individual.

RESPUESTA: Mediante adenda se aclarará como se debe acreditar la experiencia general para el caso de consorcios o uniones temporales.

110. Por favor indicar la política para el manejo de casos COVID o sospechosos que deben guardar cuarentena o aislamiento preventivo. En estos casos quien asume los salarios y obligaciones laborales que se causen en ese tiempo.

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 90.

111. Debemos manifestar que al analizar los costos del presente proceso encontramos que un AIU máximo del 6.5% es insuficiente para todas las obligaciones derivadas del contrato. Este AIU no corresponde a la realidad del mercado en donde el promedio de AIU es entre 7.5% y 8.5%, por lo que solicitamos a la entidad revisar este porcentaje para evitar prácticas de competencia desleal a las que acuden muchas empresas por ganarse los contratos.

RESPUESTA: ColvateL realizó el cálculo del valor máximo de AIU mediante un profundo y detallado análisis de las siguientes variables:

- (a) actuales condiciones de mercado,
- (b) las tarifas que reconoce actualmente la Compañía por el servicio de suministro de

personal en misión,

(c) las condiciones en las que se desarrollará la operación por parte de la EST que resulte seleccionada en el actual proceso de solicitud pública de ofertas GAA-003-2021 –que incluyen un esquema organizacional simplificado y con requerimientos básicos-

(d) El suministro por parte de ColvateL de los siguientes elementos:

1. La dotación prevista en la ley.
 2. Los elementos, herramientas y equipos necesarios para la ejecución de las labores asignadas a los trabajadores en misión.
 3. La certificación de trabajo en alturas en los términos del artículo 11 numeral 4 literal (a) de la Resolución No. 1409 de 2012 del Ministerio del Trabajo. En los eventos de actividades riesgosas ColvateL otorgará a los trabajadores en misión la protección y entrenamientos necesarios a fin de evitar accidentes y enfermedades.
- e) El índice de rotación (5.5%) de los empleados en misión es bajo,
- f) El porcentaje de accidentalidad año 2020 sobre un promedio de 1.330 trabajadores es de 5.11% el cual es bajo,
- g) Los requerimientos de ColvateL pueden atenderse con la infraestructura convencional de las EST,
- h) La estructura in house requerida, es una estructura reducida y estable para atender el proyecto,
- i) Los costos por ausencias de los primeros días de incapacidad son bajos (ver respuesta a la pregunta N° 157).
- j) El flujo de caja por ingresos derivados del pago de los servicios por parte de ColvateL, incorpora el pago mensual de la estimación de las prestaciones sociales que las EST deben pagar al finalizar los contratos de los empleados en misión.

Por las anteriores consideraciones, reiteramos que el AIU es ajustado al servicio solicitado

112. ¿Agradecemos aclarar en los casos de Estabilidad laboral reforzada, maternas y de requerirse reubicación quien asume el costo que ello genera?

RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador



Certificado N° SCM66-1



113. ¿La totalidad del contrato se asignará a una o más temporales? Y cuyo caso sea a más de una temporal el personal inhouse solicitado se puede reducir a la mitad del solicitado?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 13

114. **Mandato del Contratista a ColvateL.** Asume COLVALTEL: La dotación – elementos, herramientas y equipos necesarios, la certificación de trabajo en alturas, elementos de protección especial y a incluirlos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, pero le traslada el costo a la EST, ¿agradecemos aclarar si esta interpretación es correcta?

RESPUESTA: No es correcta, el costo de dotación, elementos, herramientas y equipos necesarios, certificación de alturas y elementos de protección personal no es traslado a la EST. Frente a si los trabajadores se deben incluir en nuestro sistema de gestión salud en el trabajo es correcto.

115. **Jurisdicción aplicable.** Debería denominarse RESOLUCION DE CONFLICTOS.

RESPUESTA: No se acepta su observación, ya que no cambia el fondo de la cláusula.

116. **Cumplimiento de Normas de Gestión Ambiental** – De atención en la administración del contrato.

RESPUESTA: no se realizó ninguna pregunta.

117. **Aplicación de Normas de Bioseguridad** - agradecemos considerar que es ColvateL quien debe garantizar a los trabajadores lo concernientes a las normas de Bioseguridad ya que es la empresa usuaria quien está colocando el riesgo y al estar contratados por temporal la subordinación es de ColvateL.

RESPUESTA: ColvateL tiene establecidos los protocolos de bioseguridad en cumplimiento de la ley e involucra a los trabajadores directos y los empleados en misión

118. **Declaración de responsabilidad e indemnidad** – consideramos validar su alcance ya que se considera totalmente desigual para la EST.

RESPUESTA: su solicitud, la cláusula de indemnidad fue revisada, determinando que se encuentra acorde a la naturaleza de ColvateL y al tipo de contrato a celebrar.



Certificado N° SCM66-1



119. Agradecemos aclarar si es correcta la siguiente interpretación o ampliar de ser necesario: ¿la empresa de servicio temporal debe asumir los costos por daños u omisiones de los trabajadores en misión que ocasionen en el ejercicio de su labor?

RESPUESTA: No es correcta la interpretación, ver respuesta a pregunta No. 54

120. **Cláusula Penal Pecuniaria.** Solicitamos que el porcentaje de administración disminuya a 10%.

RESPUESTA: El porcentaje de la cláusula penal está acorde con lo establecido en la legislación, por lo tanto, no es objeto de modificación. No se acepta su observación.

121. **Exclusión de la Relación Laboral.** Se orienta al servicio de outsourcing cuando establece que el contratista actúa de manera independiente, utilizando sus propios medios, y con plena autonomía profesional y administrativa, no se está teniendo en cuenta que la subordinación se delega a la usuaria en tiempo, modo y lugar

RESPUESTA: En este caso se debe tener en cuenta que al tratarse de la contratación con empresas de servicios temporales la misma se da para el suministro de personal en misión, entendiendo que aun cuando se delega la subordinación, el único y verdadero empleador del personal en misión es la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES y por tanto se debe tener la exclusión de la relación laboral.

122. **Cesión y Subordinación.** Debe acordarse para las dos partes.

RESPUESTA: En cuanto a la cesión del contrato, el contratista no podrá ceder el contrato de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.26 cesión y subcontratación. Se aclara que la cláusula hace referencia a cesión y subcontratación y no a cesión y subordinación.

123. Favor indicar cuáles son los salarios asignados al personal en misión de acuerdo a su cargo.

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 12

124. Favor indicar cuanto es el tiempo establecido por ColvateL para dar retroalimentación de los aspirantes presentados por la EST.

RESPUESTA: ColvateL está obligado a dar retroalimentación en los tiempos establecidos para cubrir la vacante.

125. Favor especificar como se manejarán las incapacidades de los trabajadores en misión en enfermedad general en el primer día de incapacidad por accidente de trabajo?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 8

126. Favor indicar el manejo que da ColvateL a los dos días de incapacidad por enfermedad General.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 8

127. El AIU se aplica a los salarios, prestaciones sociales, bonos no constitutivos de salario, auxilios de rodamiento, horas extras, recargos nocturnos y otro tipo de auxilios.?

RESPUESTA: Si, el AIU se calcula sobre los salarios, prestaciones sociales, auxilios de rodamiento, horas extras, recargos nocturnos, comisiones, salario variable por eventos y otro tipo de auxilios.

128. Al iniciar el contrato se debe hacer la selección de todo el personal o se hace migración de una empresa temporal a otra.?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 62 y en cuanto al proceso de selección este debe corresponder a las políticas que tenga establecida la EST

129. Que tan importante es la evaluación de los aspectos ambientales, si no se tiene establecida una política ambiental, la propuesta es rechazada, o se da plazo para diseñarla.?

RESPUESTA: los aspectos ambientales son requisitos habilitantes, por lo tanto, deberán ser acreditados por los diferentes proponentes. Dentro de los requisitos exigidos no se indicó que los proponentes deban contar con una política ambiental, sin embargo, deben acreditar que se cumplen los aspectos ambientales mediante fotografías, correos, ilustraciones, campañas o cualquier otra estrategia que demuestre compromiso ambiental para los años 2020 y 2021. De igual manera, la debida separación en la fuente puede evidenciarse con fotografías de canecas de colores, o bandejas de papel reciclado o cualquier otra forma que adopte la compañía para separar sus residuos.

Entendiendo que las EST por su objeto social, no son generadoras de mayor impacto ambiental.

130. Porque en el factor prestacional el concepto de vacaciones tiene un porcentaje de



4.34% y no de 4.17%?

RESPUESTA: Ese es el porcentaje que establecen las EST en la medida que no son vacaciones disfrutadas sino pagadas en dinero a la finalización de su periodo laboral.

131. Es posible conocer los profesiogramas de los cargos a contratar para establecer los exámenes de ingreso que se deben realizar?

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 3.

132. Cuando el resultado del examen médico sea apto con recomendaciones, el candidato continua el proceso?. Quién cubre el costo de examen si el candidato no puede ser contratado.? Y ColvateL decide no contratarlo?

RESPUESTA: ColvateL solo reconocerá los exámenes médicos de alturas cuyo concepto sea apto y el trabajador en misión finalmente sea vinculado.

En caso que ColvateL ordene una vinculación, el examen de alturas tiene concepto de APTO y finalmente sea ColvateL quien desiste de la contratación, este costo será asumido por ColvateL.

133. Que estadísticas de accidentalidad se tiene de los tres últimos años?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 91

134. Que actividades de alto riesgo deben realizar los trabajadores en misión?

RESPUESTA: Trabajo en alturas, y trabajo en espacios confinados

135. Los trabajadores que cumplen el año de vinculados, son contratados directamente por ColvateL o deben ser reemplazados.

RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más.

136. Cuando se presentan casos de estabilidad reforzada por accidentes laboral, cuál es la política que tiene ColvateL para estos casos?

RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo

a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

Sin embargo es importante comentar que ColvateL permanentemente identifica los peligros, evalúa y valora los riesgos estableciendo los respectivos controles, con el fin de prevenir la ocurrencia de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales y situaciones de emergencia frente a la prevención de contagio de COVID-19; de igual modo todos los trabajadores aceptan su responsabilidad de cumplir con los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de ColvateL, para lograr los objetivos trazados creando conciencia y cultura de cuidado integral.

137. Actualmente cuantos casos de estabilidad laboral se tienen, es posible conocer la estadística por Enfermedad General, Accidente Laboral y Embarazos.

RESPUESTA: la estadística de los casos por Enfermedad General, Accidente Laboral y Embarazos es la siguiente:

CASOS ACTIVOS	CANTIDAD
ACCIDENTE LABORAL	6
ENFERMEDAD COMÚN	22
EMBARAZO	0
Total general	28

138. Para las actividades de bienestar y programas de capacitación se tiene un plan ya establecido o este se diseña entre ColvateL y la Empresa de Servicios Temporales.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 61 y 65.

139. Para que cargos ColvateL tiene establecido que se realice estudio de seguridad y visita domiciliaria?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 28.

140. Para revisión y conocimiento pueden enviar el modelo de contrato de servicios que se firma entre las partes, se pueden hacer sugerencias para el cambio de términos o

cláusulas.?

RESPUESTA: Mediante adenda, se adjunta minuta del contrato y no se aceptaran sugerencias para el cambio o términos de las cláusulas.

141. En el suministro de elementos y herramientas de trabajo entregadas a los trabajadores en misión, que responsabilidad asume la empresa de servicios temporales.?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta 51 y 114

142. Conociendo que el AIU máximo a facturar es del 6.5% ColvateL asume las incapacidades de los dos primeros días por EG y accidente laboral?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 8.

143. ColvateL, cancelará las facturas a la empresa de servicios temporales que se llegaren a presentar por los eventos laborales que a continuación mencionamos: Licencia de Luto. Ley María. Periodo de carencia, pago de incapacidades no reconocidas por la EPS debido a que el trabajador de encuentra en periodo de carencia(corresponde a los 30 primeros días después de la vinculación laboral), al igual que la seguridad social, parafiscalidad y las prestaciones sociales correspondientes. Trabajadoras en estado de embarazo: Consecuencias del aviso del estado de embarazo, de acuerdo con la sentencia SU-070 de 2013. Estabilidad laboral reforzada a pareja embarazada o lactante no trabajadora. De acuerdo a la sentencia C-005-de 2017. Reubicación laboral de trabajadores con recomendaciones y/o restricciones médicas: Reubicación laboral del trabajador cuando termine su incapacidad y le sean otorgadas recomendaciones y/o restricciones médicas. Licencias: Tal como lo establece la normatividad vigente Numeral 6 artículo 57 del C.S.T.

RESPUESTA: Ver respuesta a las preguntas N° 8, 9, 10, 38 y 41.

144. Una vez terminado el contrato comercial entre las partes, se puede facturar los costos laborales de los casos de los trabajadores en misión que presenten estado de fuero y protección especial que impidan la terminación del contrato laboral con el trabajador.

RESPUESTA: Ver respuesta a las preguntas N° 38.

145. En los casos de incapacidad superior a los 180 días bien sea por accidente de trabajo, enfermedad laboral general , ColvateL garantiza el contrato con el trabajador en misión hasta tanto quede en firme la pérdida de capacidad laboral o cualquiera otra definición del asunto, que permita solucionar el caso conforme a la ley, en los eventos de reconocimiento

de pensión se garantizará la permanencia, hasta tanto se ingrese al trabajador en la lista de pensionados por la entidad a cargo. En estos eventos debe asumir el pago de la seguridad social, parafiscalidad y acreencias laborales correspondientes:

RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador

146. Se puede contemplar que la persona para SST se contrate para cada 300 trabajadores en misión.

RESPUESTA: No, no es posible realizar cambios al número de personal *in house*.

147. En los términos de la licitación se debería reemplazar el termino contratista por el de la Empresa de Servicios Temporales, da una connotación que se ajusta a los términos de la licitación.

RESPUESTA: No se acepta la observación, en la medida que no es un aspecto de fondo de la solicitud pública de ofertas.

148. En el documento de la solicitud pública de ofertas se exige que el proponente debe tener una EXPERIENCIA MÍNIMA DE 10 AÑOS, la cual se contará a partir de la primera resolución de autorización de funcionamiento de la EST. En la reunión de aclaraciones se nos informó que en caso de unión temporal todos sus integrantes deben contar con una antigüedad mínima de 10 años.

En primer lugar, debemos manifestar que lo que requieren los pliegos de condiciones es una experiencia mínima de 10 años y no una antigüedad minima de constitución de 10 años que son dos cosas diferentes.

Ahora bien, la finalidad de una unión temporal es precisamente cumplir de forma conjunta con los requisitos y no de forma individual, para la finalidad que persigue COLVATEL con este requisito a nuestro juicio es suficiente que si alguno de los integrantes de la unión temporal tiene más de 10 años, se cumple con el requisito toda vez que estaría cumpliendo

COMO PROPONENTE PLURAL con la experiencia mínima de 10 años y además garantiza a la entidad la idoneidad y experiencia en el mercado para la ejecución del contrato.

Por lo anterior, y con el fin de garantizar una mayor participación y pluralidad de oferentes solicitamos aclarar que en caso de uniones temporales o consorcios se entiende cumplido el requisito con el hecho que uno o varios de sus integrantes tengan una experiencia mínima de 10 años contada a partir de la primera autorización de funcionamiento.

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 109.

149. MANEJO DE CASOS COVID-19, aislamiento sin incapacidad, el Ministerio del Trabajo mediante las circulares 021 y 033 de 2020 estableció que debe el empleador definir las medidas correspondientes para mantener el empleo y los ingresos del trabajador, a través de las siguientes opciones:

- a. Trabajo en casa durante el aislamiento: no se afecta el ingreso del trabajador, pero depende de que su cargo nos permita esta modalidad laboral.
- b. Vacaciones causadas y/o anticipadas: Se valida si el trabajador tiene vacaciones causadas de forma proporcional al periodo de tiempo laborado para que las disfrute, y se valida la opción de anticipar vacaciones no causadas, con el riesgo de que si no se causan el dinero se pierde, salvo que el trabajador autorice el descuento.
- c. Permiso con compromiso de compensar: se le otorga al trabajador los días de aislamiento como permiso pago o licencia remunerada, pero con el compromiso de reponer el tiempo.
- d. Licencia no remunerada: pero debe ser concertada y suscrita con el trabajador, en realidad es la última opción que se toma, pues se afecta el ingreso del trabajador.

De acuerdo a la experiencia que tenemos frente a la suspensión de contratos no es recomendable optar por esta alternativa, dado que durante el proceso de fiscalización laboral por suspensión de contratos de trabajo que adelanta el Ministerio de Trabajo se debe evidenciar entre otras cosas las medidas previas (ya expuestas) previas a la decisión de suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor, razón por la que no sugerimos dar tal manejo, por ir en contravía de los lineamientos del Ministerio de Trabajo.

RESPUESTA: En este caso será la EST como único empleador quién determine y asuma los pagos que se generen por vacaciones, licencias y/o permisos remunerados o dado el caso el acuerdo para la licencia no remunerada o si procede con la suspensión de fuerza mayor. Entendiendo que, si el trabajador no puede prestar el servicio en terreno o desde



Certificado N° SCM66-1



casa, de acuerdo a sus labores, ColvateL como empresa usuaria no asumirá el pago de los días que se ordenen como aislamiento preventivo.

150. En el numeral 6.9 de las obligaciones del contratista:

(..) "7. Adelantar los procesos disciplinarios de sus empleados conforme a la notificación de ColvateL" (...)

Teniendo en cuenta que los procesos disciplinarios se realizan según tiempos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Servicios Temporales, solicitamos a la Entidad, aclarar de qué manera se van a alinear con las notificaciones de COLVATEL.

RESPUESTA: ColvateL se acoge a lo que este establecido en la norma

151. (...) "10. Poner a disposición de ColvateL un aplicativo web para consultar los conceptos de los exámenes médicos del personal que se encuentre en misión con un usuario de uso exclusivo dado que algunos clientes solicitan este documento para permitir el acceso a sus instalaciones." (...)

Este aplicativo está disponible con nuestro aliado estratégico en la realización de exámenes médicos, si no es directamente nuestro, es válida esta alternativa?

RESPUESTA: Sí, es válida esta alternativa, pues es la que realmente se usa.

152. (...) "13. Garantizar que su empleado en misión sea ubicable en cualquier fase de la relación comercial en la medida que a dichos empleados se les asignan herramientas y equipos para la ejecución de su trabajo" (...)

La EST puede garantizar con los datos de contacto actualizados del trabajador en misión, pero no puede garantizar que efectivamente lo ubique, sugerimos se haga entrega de las herramientas de trabajo mediante un acta de entrega donde el trabajador se comprometa a devolverlas en buen estado y donde autorice el descuento en caso de no devolución, pérdida o daño.

RESPUESTA: la EST debe buscar mecanismos que permitan dar razón del trabajador sin perjuicio que se tiene establecida un acta de entrega de herramientas y elementos, así como dentro de los documentos de ingreso la autorización de descuento.

153. En el numeral 12. Acuerdos de Niveles de servicio, la Entidad establece:

Tipo de Perfil	CANTIDAD DE PERSONAS SOLICITADAS BOGOTÀ Y NACIONAL						Hojas de vida a presentar por Vacante (*)
	1 - 20 Vacantes	21 - 40 Vacantes	41 - 60 Vacantes	61 - 80 Vacantes	81 - 100 Vacantes	101 - 125 Vacantes	
Tipo A Soporte (Tiempos en días)	3 días	6 días	8 días	10 días	12 días	14 días	3
Tipo B Soporte (Tiempos en días)	8 días	10 días	12 días	14 días	16 días	18 días	3
Tipo C Ejecución (Tiempos en días)	10 días	12 días	14 días				2
Tipo D Profesionales							

En cuanto a los días de respuesta, la Entidad contempla días hábiles o días calendario, pues si es importante definirlo para no entrar en incumplimiento porque el requerimiento termine en domingo o festivo.

RESPUESTA: Si bien son días calendario, si cae un domingo o lunes festivo se entenderá que el cumplimiento pasa al siguiente día hábil.

154. Se solicita a la Entidad informar la rotación de personal estimada mensual.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 6

155. En el Numeral 6.9.1. Son obligaciones del CONTRATISTA: la Entidad establece:

(...) "11. Destinar una partida mensual para el mantenimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo correspondiente al 20%, cuya base será el valor de aportes realizados al sistema general de riesgos laborales por cada empleado en misión. El valor correspondiente será entregado por EL CONTRATISTA vía servicios que apalanquen los programas y actividades de ColvateL en donde se involucra al personal en misión." (...)

Toda vez que esta es una reinversión, requiere para su cálculo se solicita respetuosamente que la entidad nos informe cuantos trabajadores estarán realizando trabajo en campo y/o actividades en bodegas, cotizando 2,436% y cuantos realizarán actividades en oficinas y/o trabajo en casa, cotizando el 0,522%.

RESPUESTA: De las 520 personas, 98% son trabajadores en terreno o están en la sede cofradía cuyo centro de trabajo corresponde a 2,436%, solo un 2% puede tener actividades administrativas o de trabajo en casa.

156. Comedidamente solicitamos a la entidad aclarar la política para el manejo de los primeros dos días de incapacidad por EG y el primer día por AT, estos valores serán cobrados a la entidad?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 8

157. Solicitamos a la Entidad nos informen la estadística de las incapacidades y ausencias en la operación para lograr una proyección ajustada a la realidad del servicio, teniendo en cuenta las actividades que se requieren, muchas de estas son desarrolladas en terreno, esto nos permitirá dar respuesta acertada para la estructuración de la oferta.

RESPUESTA: Es importante resaltar que en el primer semestre del año 2020 se tuvieron en promedio 857 colaboradores en misión mensuales, para el segundo semestre se contó con un promedio de 535 colaboradores en misión mensuales.

Para efectos de contestar la pregunta, se tomará el promedio del segundo semestre, es decir 535 colaboradores, dado que será lo más ajustado al comportamiento y cantidad de colaboradores objeto de este contrato.

Las estadísticas corresponden al segundo semestre del año 2020 para una cantidad de 90% hombres y 10% mujeres.

Para el 2021 la proporción de encuentra en 78% hombres y 22% mujeres. Datos segundo semestre 2020, ausencias de 2 días por EG y 1 día por AL.

Tipo de ausencia	Cantidad de eventos	Días que reconoce el SGSS	Valor que reconoce el sistema promedio mes \$9.978.000	Días asumidos por empleador	Valor asumido empleador promedio mes \$4.424.440
Accidente de Trabajo	25	167	\$ 5.215.179	0	\$ -
Enfermedad Común	393	1644	\$ 43.622.534	733	\$ 26.256.208
Licencia Maternidad	2	248	\$ 10.720.213	4	\$ 172.906
paternidad	2	16	\$ 309.950	4	\$ 117.526
Total general	422	2.075	\$ 59.867.876	741	\$ 26.546.640

Basado en las estadísticas anteriores, el costo promedio mensual por ausencias de enfermedad general y accidente laboral es:

Valor de dos días que no asumen el SSGG \$26.546.540 /6 meses = \$4.424.440 promedio mes.

Valor que asume el SSGG \$59.867.876 /6 meses = \$9.978.000 promedio mes.

158. Los trabajadores misionales actualmente asignados a ColvateL, serán objeto de migración?

RESPUESTA: Si, serán objeto de migración.

159. ¿Cuál es el indicador de rotación de su personal en misión?

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 6

160. ¿Cómo se acordará y asumirá las personas que se encuentren incapacitadas, con recomendaciones médicas o en términos generales con una condición médica especial, pues no pueden ser desvinculadas, por el contrario deben adaptárseles sus funciones para que puedan continuar sus labores sin que se les vea afectada su salud?

RESPUESTA: ver respuestas a las preguntas N° 8, 9, 10, 38 y 41.

161. ¿Cómo se acordará y asumirá las mujeres que sean vinculadas a laborar y en vigencia del contrato de trabajo queden en estado de embarazo, pues no pueden ser esvinculadas hasta que finalicen su periodo de lactancia, mínimo 180 días después del parto?

RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador

Complementar respuesta con la pregunta N° 38

162. De llegarse a presentar casos en los cuales los trabajadores en misión no puedan ser desvinculados por su condición médica "Fuero reforzado de Salud", por tener recomendación o restricciones como se realizará la adaptación de funciones y puesto de trabajo, ¿ColvateL los seguirá asumiendo económicamente hasta que dichos estados

especiales terminen, independientemente que el contrato comercial termine?

RESPUESTA: Colvatec mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

163. Cuál es el % de ausentismo mensual para los años 2019 y 2020 Personal en misión?

RESPUESTA: Es importante resaltar que en el primer semestre del año 2020 se tuvieron en promedio 857 colaboradores en misión mensuales, para el segundo semestre se contó con un promedio de 535 colaboradores en misión mensuales.

Para efectos de contestar la pregunta, se tomará el promedio del segundo semestre, es decir 535 colaboradores dado que será lo más ajustado al comportamiento y cantidad de colaboradores objeto de este contrato.

Las estadísticas corresponden al segundo semestre del año 2020 para una cantidad de 90% hombres y 10% mujeres.

Para el 2021 la proporción de encuentra en 78% hombres y 22% mujeres.

MES	DÍAS ASUMIDOS	TOTAL DÍAS AUSENCIA
julio	166	856
agosto	102	506
septiembre	132	389
octubre	131	411
noviembre	122	353
diciembre	113	326
Total general	766	2841

164. Cuál es el % de rotación mensual para 2019 y 2020?

RESPUESTA: Para el 2019 y el 2020 el % de rotación es:

Semestre	Promedio de trabajadores mes	% de rotación mensual
Año 2019	1510	5.2 %
Primer semestre 2020	908	4.6 %
Segundo semestre 2020	535	5.5 %

165. ¿Cuál será el procedimiento para que en los contratos que se pacten por el término que dure la obra o labor, se envíe por parte de la empresa usuaria la información evidenciándonos que se terminó la obra o labor para la cual fue contratado?.

RESPUESTA: Colvatec informará mediante correo electrónico que el servicio para el cual se contrató al colaborador en misión ha finalizado.

166. ¿Cuáles serán los acuerdos para que los trabajadores en misión NO superen el año en temporalidad, aún en aquellas situaciones en que se requiera que el trabajador continúe prestando los servicios?

RESPUESTA: Colvatec mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más, o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990.

167. En su condición de empresa usuaria mantiene vinculados a los trabajadores con incapacidad de más de 180 días generadas por accidente de trabajo o enfermedad Profesional

RESPUESTA: Colvatec mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.



Certificado N° SCM66-1



168. Los valores de las licencias de maternidad no cubiertas por la EPS en razón al periodo de cotización mínimo exigido para el reconocimiento económico, es asumido por ColvateL?

RESPUESTA: En caso de que no se dé el reconocimiento total de la licencia de maternidad, la EST deberá evaluar y presentar los requerimientos para el reconocimiento proporcional de acuerdo con la ley y los aportes realizados, y en caso que no se dé el reconocimiento económico de la licencia, este deberá ser asumido por el empleador, es decir la EST. Ver también respuesta a la pregunta N° 10.

169. ¿Las personas que entrarían al servicio deben viajar? Cómo se manejarían los gastos de viaje?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta no 80.

170. ¿Por equidad contractual podría la EST también terminar el contrato de manera anticipada en las mismas condiciones que lo podría realizar la Empresa usuaria?

RESPUESTA: La cláusula 6.23 "terminación del contrato", se encuentra acorde a la naturaleza de ColvateL y al tipo de contrato a celebrar. Por ende, no se acepta su solicitud.

171. ¿Cuál será el procedimiento en los casos que se requiera una terminación del contrato laboral por justa causa, pues es necesario no solo que la empresa usuaria nos reporte la novedad, sino que también nos allegue las evidencias de las faltas cometidas, que sean constitutivas de dicha justa causa, para que el área jurídica proceda a la realización de la diligencia de descargos y a calificar la falta para establecer si procede sanción o terminación?

RESPUESTA: En caso de justa causa se trabaja con el profesional en derecho adjuntando las pruebas que permitan adelantar el debido proceso.

172. ¿Cuál sería el procedimiento en caso que no proceda terminación por justa causa y no se pueda acordar con el trabajador en misión desvinculación por mutuo acuerdo y la empresa contratante insista en no continuar con el vínculo laboral?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 35.

173. Solicitamos que se tenga en cuenta y se incluya en el contrato que todo cambio de lugar de trabajo de los trabajadores o desarrollo de actividades deportivas o culturales fuera de las instalaciones de COLVATEL, debe ser informado con 5 días calendario de



Certificado N° SCM66-1



anticipación con el fin de informar a la ARL. Si COLVATEL no envía esta información, se hará responsable por los hechos no amparados por la ARL.

RESPUESTA: ColvateL procederá a hacer los reportes de conformidad con lo que establezca la ARL.

174. Solicitamos considerar la opción de incluir las siguientes disposiciones en el evento de resultar seleccionados dentro del presente proceso: EL CONTRATISTA responderá plenamente en aquellos casos en que se compruebe de manera directa e inequívoca que los hechos generadores de cualquier demanda o reclamación administrativa son imputables a EL CONTRATISTA, en caso contrario, es decir si los hechos, actos u omisiones generadores de cualquier demanda o actuación administrativa son imputables a COLVATEL, esta última debe responder plenamente por los mismos.

RESPUESTA: ColvateL asumirá la responsabilidad de conformidad con lo establecido por los jueces de la Republica.

175. ¿ColvateL asumirá liquidaciones negativas en caso de no reportar oportunamente las desvinculaciones y/o abandonos de cargo del personal en misión?

RESPUESTA: Sí, ColvateL asumirá liquidaciones negativas en caso de no reportar oportunamente las desvinculaciones y/o abandonos de cargo del personal en misión

176. Solicitamos revisar las multas propuestas para los ANS, entendiendo que son demasiado altas y generarían desequilibrio económico para el negocio. Proponemos que sean solamente porcentajes del AIU.

RESPUESTA: Los descuentos por incumplimiento de los ANS han sido medidos y valorados y se encuentran ajustados a la dinámica de la operación. Al igual que las EST han apropiado mecanismos para el cumplimiento de los mismos que han permitido que en dos años no se generen descuentos a las EST por incumplimiento de ANS.

En las respuestas a las preguntas 303, 304 y 305 se presentan ejemplos de cómo sería la liquidación de los mismos evidenciando que no se presenta un desequilibrio económico de acuerdo al comportamiento esperado.

177. ¿El anexo 2 y 3 hay que presentarlo firmado con la entrega de la propuesta?

RESPUESTA: Los anexos 2 y 3 deben presentarse firmados por el representante legal del

proponente y entregarse con la propuesta, atendiendo la forma como se indica en la solicitud pública de ofertas. Todos los anexos del 1 al 5 deberán ser firmados por el representante legal del proponente.

Con el fin de asignar un espacio de firma en el anexo No. 2, se procederá a publicar el anexo, realizando el ajuste mediante adenda.

178. Con respecto a la facturación de los exámenes médicos de alturas, ¿estos podrían ir sin AIU pero dentro de la misma factura de la nómina?

RESPUESTA: No, la facturación o cuenta de cobro de los exámenes médicos de alturas deberá realizarse de manera independiente a la facturación de la nómina.

179. Cuando hablan de tiempo mínimo para contratar el back up, ¿a qué se refieren?

RESPUESTA: En el documento evaluado "solicitud pública de ofertas" no se hace referencia un texto que hable de tiempos de contratación de back up

180. ¿Con cuánto tiempo de antelación se solicitarán las jornadas de masivos?

RESPUESTA: Se solicitarán en promedio con 1 semana de antelación.

181. ¿Los candidatos deberán contar con curso de alturas vigente, si no, la empresa usuaria lo reconocería una vez esté contratado?

RESPUESTA: No se exige que se cuente con el curso de alturas vigente para ingreso, en caso de tenerlo se hará un reentrenamiento como lo indica la ley, si no lo tienen ColvateL se encargará de dar dicha capacitación.

182. ¿Con respecto al reemplazo de personal, de cuántos días dispone la EST para reemplazarlo y quién asumiría los costos?

RESPUESTA: Los tiempos establecidos se encuentran en el anexo técnico numeral dos página 50. Los costos del proceso de selección hacen parte de los costos de operación que tenga determinado la EST.

183. ¿Es imprescindible la firma en el formato del informe de selección? Podríamos implementarlo en una herramienta tecnológica que dé visibilidad del proceso, sin necesidad de manejar formatos?

RESPUESTA: No, pero deben estar elaborados y asegurados por un profesional calificado para expedirlos, así también los informes de selección deben contener la información necesaria que le permita a ColvateL tomar la decisión frente a una candidato presentado.

184. Por favor informar los gastos y gestiones a cargo de la temporal por el personal en misión en teletrabajo o trabajo en casa.

RESPUESTA: La EST no incurrirá en costos adicionales por el manejo de personal en misión en teletrabajo o trabajo en casa. Salvo que una nueva legislación lo indique.

185. ¿El estudio de mercado necesariamente conllevará a un proceso de selección?

RESPUESTA: La pregunta no aplica para el presente proceso solicitud pública de oferta.

186. Por favor precisar si la EST., tendrá que incurrir en costos relacionados con los protocolos por el COVID-19 frente a los trabajadores en misión, incluyendo sobre los elementos de bioseguridad.

RESPUESTA: La EST no incurrirá en costos adicionales relacionados con los protocolos por el COVID-19 frente a los trabajadores en misión, incluyendo elementos de Bioseguridad.

187. La letra "d" señala que el Contratista debe ejecutar los procesos disciplinarios en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, desde el momento que se le realizó el requerimiento, plazo que sugerimos sea mínimo de seis (6) días hábiles, en la medida que las normas que regulan el asunto y la jurisprudencia que la interpreta, conlleva a la realización de etapas necesarias para garantizar la legalidad del proceso y de la medida adoptada, que se cumplen solamente dentro del tiempo propuesto.

RESPUESTA: Dentro del presente proceso solicitud publica de ofertas, no se encuentra un literal "d" con la información que se menciona en la pregunta.

188. Rogamos definir el alcance de la obligación del numeral 2.5, referida a la adopción del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en COLVATEL, considerando en su respuestas que las empresas de servicios temporales implementa un sistema adecuado a los riesgos de sus objetos sociales, muy diferente a de las empresas usuarias del servicio, razón por la cual podría resultar imposible adoptar el sistema del ColvateL, sin dejar de lado que re-estructurar un sistema de SG-SST. conlleva a un inversión

de tiempo y recursos que no se ajustarán a los plazos del futuro contrato y a los costos ofrecidos para su ejecución.

RESPUESTA: El numeral 2.5 que se refiere a la inquietud planteada no corresponde a lo expuesto en el documento evaluado de "solicitud pública de ofertas"

189. Respecto de las opciones a presentar para la gestión de personal aforados o con estabilidad ocupacional reforzada (Num. 2.5.4), por favor aclarar si la "B" incluye alguna de las siguientes condiciones:

189.1. ColvateL se abstendrá de solicitar a la temporal el retiro del servicio o cambio de los trabajadores en misión con estabilidad ocupacional reforzada o fueros hasta cuando el Ministerio del Trabajo autorice la terminación de sus contratos de trabajo

189.2. A la terminación de las incapacidades de los trabajadores en misión serán recibidos nuevamente por el ColvateL en sus instalaciones y dispondrán de lo necesario para cumplir con las órdenes y recomendaciones médicas.

189.3. Cuándo se retire a trabajadores en misión y un juez determine que estaba protegido con estabilidad ocupacional reforzada y/o fuero, ColvateL está dispuesto a recibir en servicio al trabajador respecto del cual se ordenó su reintegro así como las demás condenas del fallo.

189.4. ¿El contrato comercial que suscriban con la temporal se mantendrá vigente hasta que el Ministerio del Trabajo autorice la terminación de los contratos laborales del personal en misión protegido, o cuál será la política en caso de que se deba terminar el contrato comercial?

189.5. ¿ColvateL propondrá a las temporales adjudicatarias la contratación de trabajadores en misión aforados y con estabilidad ocupacional reforzada adquirida con otras empresas de servicios temporales.

189.6. ¿El concepto de estabilidad del numeral en cuestión comprende a los prepensionados y los generados a favor de los trabajadores que radiquen quejas por acoso laboral?

189.7. ¿De las condiciones antes descritas, alguna aplica para la opción "A"?

RESPUESTA: La pregunta 189 del 189.1 al 189.7 no aplican para el proceso solicitud pública de oferta GAA -003 – 2021 en la medida que los textos no corresponden al documento publicado para este proceso.

190. Revisando en el numeral 2.5.2 encontramos que libera a ColvateL del pago de exámenes especializados del personal con resultado NO APTO o del personal que desistan del proceso y que no sea contratado, posición que sugerimos reconsiderar, en razón a que las causas por las cuales se desiste del proceso pueden ser ajenas a la correcta gestión de la temporal al igual que las causas del dictamen de NO APTO, incluso de acuerdo con nuestra experiencia en la mayoría de los casos se generan por causas externas, ajenas a la temporal e imposibles de controlar o evitar por ésta, además tomando en cuenta que hay exámenes especializados con altos costos, que de cargarse a la temporal pueden afectar el equilibrio financiero del contrato causándole pérdidas y la imposibilidad financiera para operar el contrato.

RESPUESTA: La pregunta no aplica para el presente proceso solicitud pública de oferta, documento publicado.

191. El numeral 2.5.4 impone la obligación de la temporal de remitir los conceptos de reubicación máximo al día siguiente de que termine la incapacidad, término de imposible cumplimiento en razón a que los conceptos son emitidos por terceros respecto de los cuales la temporal no ejerce control, razón por la que sugerimos ampliar al el plazo al menos a ocho (8) días hábiles.

RESPUESTA: La pregunta no aplica para el proceso solicitud pública de oferta GAA -003 – 2021 publicado.

192. En la página 17 del RFI., se indica que "...En caso de requerir cualquier recurso tecnológico interno de COLVATEL si la actividad o solicitud lo amerita el área de informática de COLVATEL podrá solicitar al INTERESADO el cumplimiento de las políticas de seguridad internas y los requerimientos mínimos para el correcto funcionamiento (Licenciamiento de sistema operativo, aplicativos y actualizaciones vigentes) de los equipos tecnológicos asignados ..." Al respecto rogamos informarnos cuáles serían las políticas y los requerimientos mínimos y si podrían generar costos adicionales que deba contemplar la temporal adjudicataria.

RESPUESTA: La pregunta no aplica para el proceso solicitud pública de oferta GAA -003 – 2021 documento publicado.

193. Por favor informas los amparos, porcentajes y vigencias de seguro de cumplimiento del futuro del contrato, y su valor estimado para calcular las primas que se deben incluir en el costo.

RESPUESTA: De conformidad con lo indicado en el numeral 6.7. "pólizas de seguro", del capítulo 6 de la solicitud pública de ofertas, se relacionan las pólizas que deberá constituir el oferente seleccionado, así:

Riesgos Amparados	Porcentaje de cobertura	Vigencia
Cumplimiento del contrato	20% sobre el valor total del contrato	La vigencia del contrato, su liquidación y seis (6) meses adicionales.
Salarios y prestaciones sociales	20% sobre el valor total del contrato	La vigencia del contrato, su liquidación y tres (3) años adicionales.
Calidad del servicio	10% sobre el valor total del contrato	La vigencia del contrato, su liquidación y seis (6) meses adicionales.
Responsabilidad civil extracontractual	20% sobre el valor total del contrato	La vigencia del contrato, su liquidación y cuatro (4) meses adicionales.

194. En cuanto a los indicadores Financieros, que tanto peso puede tener el nivel de endeudamiento, nuestra empresa cumple con todos los requisitos no solo de esta área sino de las demás, pero no pasamos dicho indicador, es posible que ustedes lo modifiquen y lo dejen igual o menor al 90%, de no poderse modificar, considerar pertinente presentarles una oferta, esta sería tenida en cuenta o sería causal de rechazo el no cumplimiento de dicho indicador

RESPUESTA: De acuerdo a la solicitud publica de ofertas, el índice de endeudamiento establecido es menor o igual a 80 % y su cumplimiento es un requisito habilitante. No se acepta la solicitud.

195. Es posible que nos amplíen la información a que hacen referencia con lo que plantean en el Anexo 5 SOPORTE BASIS y si los costos de esto deben ir incluidos en el AIU?

RESPUESTA: El término "SOPORTE BASIS" no se encuentra en el documento de "solicitud pública de ofertas" publicado.

196. Referente a los fueros y estabilidades reforzadas, me pueden explicar que sucede con el colaborador después de cumplir un año se servicio, y quien es el responsable del pago del mismo



Certificado N° SCM66-1



RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

197. En la sana competencia y transparencia y lealtad de cobros, sabemos que un AIU del 6,5 % es bastante ajustado frente a los costos que se deben dedicar para ejecutar la operación, que posibilidad a que este AIU se modifique se pueda llevar a un 7% o mas

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 111

198. ¿En el punto 4.4.2 de Experiencia Especifica, es necesario anexar acta de inicio y finalización de cada contrato aparte de la certificación de experiencia?

RESPUESTA: Mediante Adenda se aclarara las condiciones de la certificación relacionada con la experiencia específica.

199. Muy respetuosamente solicitamos eliminar el requisito de aspectos ambientales establecido en el numeral 4.5. de los términos de referencia del proceso por ser altamente discriminatorio.

Hemos hecho un seguimiento del proceso porque tenemos interés en participar, y hemos encontrado que COLVALET y el equipo de trabajo encargado de adelantar el proceso han garantizado plenamente la transparencia y el debido proceso actuando con un alto nivel de profesionalismo, y no sería justo que por un requisito que no le genera ningún valor agregado al OBJETO DEL PROCESO, se incurra en una discriminación y limitación en la participación en el proceso, que incluso pueda favorecer a algún proponente en particular.

Entendemos que COLVATEL este adscrito al Plan Institucional Gestión Ambiental PIGA, pero eso no significa que las EST deben estarlo, más aún cuando el servicio a prestar no tiene la más mínima incidencia en aspectos ambientales.

Otras entidades que han adelantado procesos similares, incluyen dentro de las obligaciones contractuales cumplir con las políticas medioambientales de la empresa usuaria, por lo que sugerimos que se incluya las obligaciones descritas en el numeral 4.5. dentro de las

obligaciones contractuales, pero que no se coloque como un requisito necesario para poder participar en el proceso, porque se estaría restringiendo la participación y pluralidad de proponentes.

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 129.

200. Cuánto es el valor estimado de la nómina mensual sin incluir prestaciones ni seguridad social. Es decir la nómina plana?

RESPUESTA: El valor estimado de la nómina mensual sin incluir prestaciones ni seguridad social corresponde a COP 714 millones

201. Cuáles son los salarios promedio del personal?

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 12

202. Qué riesgo ARL son?

RESPUESTA: ColvateL tiene 2 centros de trabajo dependiendo del tipo de riesgo, son riesgo III en 2.436% y riesgo I con 0.522%.

203. Qué porcentaje de la población realiza Trabajo en Altura?

RESPUESTA: El porcentaje promedio de población que realiza trabajo de alturas es del 60%.

204. Cuáles son los indicadores históricos de accidentalidad?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 91

205. Cuántos procesos de Reclutamiento y Selección se realizan mensualmente?

RESPUESTA: Para dar respuesta a la pregunta, compartimos el estadístico de vacantes cubiertas durante el segundo semestre de 2020, discriminado por los diferentes tipos de cargos

TIPOLOGÍAS DE CARGOS	DESCRIPCIÓN	TIEMPO DE RESPUESTA	DE II SEMESTRE 2020	PROMEDIO MES
Tipo Cargo A - Soporte	Auxiliares, Asistenciales	3 días calendario	38	6

Tipo Cargo B – Soporte	Técnicos con Experiencia	5 - 8 días calendario	133	22
Tipo Cargo C – Ejecución	Técnicos con Experiencia Específica	5 – 10 días calendario	111	19
Tipo Cargo D – Profesionales especializados	Gerenciales y alta	8 - 15 días calendario	8	1
Total general			290	48

206. Quien asume el costo de los elementos de bioseguridad?

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 186.

207. Histórico de procesos de selección mensuales

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 205

208. El asesor de servicios debe viajar a Villavicencio?

RESPUESTA: El desplazamiento para el cumplimiento de sus funciones en Villavicencio dependerá de la EST, deberá cumplir los lineamientos establecidos para la atención de este personal, entendiendo que sus funciones las pueda desarrollar de manera remota.

209. Valor promedio mensual de los gastos reembolsables?

RESPUESTA: El valor promedio de gastos reembolsables es de COP 3.100.000 mes, que corresponde a exámenes médicos especializados para alturas.

210. Dentro del proceso de Selección, se requiere algún tipo de validación de antecedentes. Ejemplo: Procuraduría, etc

RESPUESTA: ColvateL solicita que se garantice que personal vinculado cumpla con los filtros de selección con los que la EST cuente y que den cumplimiento a lo solicitado en el numeral 3 *Proceso de selección utilizado para evaluar el personal del Anexo No. 5* garantizando y protegiendo los intereses de la empresa usuaria.

211. Dentro del proceso de Selección, se requiere realizar verificación de referencias?

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 210

212. Cuánto tiempo estipulan para el empalme con el contratista saliente?

RESPUESTA: El proceso de empalme para la nueva EST se realiza a través de ColvateL tiempo estimado es de 1 mes.

213. Cómo es el proceso de escogencia de los candidatos presentados al interior de ColvateL?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 25

214. Cuántas personas o áreas participan en el proceso de selección de los cargos?

RESPUESTA: para los cargos técnicos participa el área de formación, talento humano de ColvateL y el jefe inmediato, para los cargos administrativos o de proyectos participa talento humano ColvateL y el Jefe inmediato o director del proyecto

215. Cuánto tiempo se toman en seleccionar?

RESPUESTA: Una vez se tengan los candidatos, se realiza la programación de entrevistas con el área solicitante, quienes darán retroalimentación al finalizar las mismas o a más tardar al día hábil siguiente. En todo caso esta actividad se realizará dentro de los tiempos fijados para cubrir la vacante.

216. Hay algún tipo de prueba propia de ColvateL que se deba aplicar?

RESPUESTA: No, ColvateL es respetuoso del proceso que tenga establecido la EST para la selección del personal, eso incluye las pruebas. Éstas deben corresponder al procedimiento establecido por la EST y que validen las competencias descritas en los perfiles.

217. Hay algún modelo de informe de selección o es de libre decisión del proveedor?

RESPUESTA: El informe de selección debe corresponder al procedimiento establecido por la EST.

218. Hay algún proceso específico para la radicación de la factura? Cuánto tiempo se demora?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 47.

219. Los gastos relacionados con los casos de protección laboral reforzada y estados de

salud que se presenten una vez las personas estén laborando, serán asumidos por ColvateL? Lo anterior, teniendo en cuenta que a veces las personas ingresan y ya laborando adquieren alguna patología incapacitante.

RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador. Durante el periodo (12 meses) el trabajador en misión debe ser funcional y prestar el servicio para el cual fue contratado, independientemente de que tenga recomendaciones.

220. Agradecemos nos compartan el profesiograma de los cargos /oficios de la empresa

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 3.

221. Agradecemos nos indiquen el nivel de riesgo laboral (I, II, III, IV) del personal a contratar

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 202

222. Se contempla recibir personal con fueros de salud, que actualmente trabajen con el proveedor anterior?

RESPUESTA: No se contempla pasar personal con fueros de salud que actualmente trabaje con otro proveedor.

223. ColvateL asume todos los costos asociados al personal aforado?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 8, 9, 10, 38 y 41.

224. Se solicita aclarar si los trabajadores incapacitados y/o con restricciones serán facturados a ColvateL, y mantenidos en la nómina cómo lo exige la legislación colombiana?

la legislación colombiana?

RESPUESTA: Colvatec mantendrá la vinculación del personal en misión siempre y cuando sea funcional por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

225. Favor aclarar a qué se refiere este punto en términos económicos? : EL OFERENTE deberá señalar en su oferta que se compromete a reemplazar con otra persona idónea al trabajador en misión que renuncie, que no cumpla con el perfil esperado, cuando su desempeño no corresponda al requerido o cuando deba ausentarse por incapacidad u otros motivos, en las mismas condiciones pactadas para el suministro de personal en misión.

RESPUESTA: Hace referencia a que este tipo de solicitudes generan que la persona sea reemplazada en los tiempos establecidos en la tabla 1 del anexo 5, numeral 2.

226. Favor informar el número promedio de procesos disciplinarios que se realizan al mes

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 93

227. Los gastos reembolsables solamente corresponden a Exámenes médicos?

RESPUESTA: Si solamente corresponden a exámenes médicos especializados para trabajo en alturas.

228. Es necesario administrar viáticos o auxilios legalizables que requieran revisión por parte del proveedor?

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 80

229. Cuántas personas actualmente conforman el equipo de Reclutamiento y Selección

del proveedor?

RESPUESTA: Se desconoce el número de personas que actualmente adelantan los procesos de selección por ser un proceso interno de la EST que establece su capacidad operativa para el cubrimiento de las vacantes.

230. Anexo 5 Numeral 2 En la descripción del proceso de reclutamiento refieren una tabla "Tiempos de respuesta procesos individuales", por favor informar si estos solo contemplan el proceso de reclutamiento es decir el tiempo de búsqueda de personal

RESPUESTA: Estos tiempos corresponden al tiempo del cubrimiento de las vacantes, desde el reclutamiento hasta la contratación.

El tiempo para realizar el cubrimiento de vacantes cuenta a partir del día hábil siguiente a la generación de la orden de servicio registrada. No obstante, a través de correo electrónico y/o chat del grupo de selección se informará al contratista de manera preliminar el perfil para gestionar el cubrimiento de la vacante.

Lo anterior permitirá que se gestionen las vacantes desde tiempo antes de dar inicio al conteo de los días a partir de la publicación formal de la orden de servicio.

231. Anexo 5 Numeral 2 En la descripción del proceso de reclutamiento refieren una tabla "Tiempos de respuesta procesos individuales", por favor informar si esto está contemplando el proceso de selección del personal.

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 230

232. Anexo 5 Numeral 2 Qué se tiene contemplado como proceso masivo

RESPUESTA: Cualquier requerimiento que haga referencia a un número igual o mayor a 21 vacantes del mismo perfil, de acuerdo con lo dispuesto en la tabla No. 2 del anexo No. 5 de la presente solicitud pública de ofertas.

233. "Anexo 5 Numeral 2 A que hacen referencia con "" día hábil siguiente a la generación de la orden de servicio registrada"", es decir si una solicitud llega el día viernes, el proceso inicia a partir del día lunes hábil"

RESPUESTA: Si, es correcto

234. Anexo 5 Numeral 2 Si una solciitud llega el día viernes, ¿el porceso inicia a partir del día lunes hábil?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 233

235. Anexo 5 Numeral 3 ¿Qué fases de proceso de selección realiza COLVATEL? (Ejemplo: entrevistas con jefes inmediato, pruebas técnicas de conocimiento, otro)

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta 214

236. Anexo 5 Numeral 4.1 ¿Qué funciones específicas debe realizar el In-House requerido por COLVATEL?

RESPUESTA: Los perfiles inhouse y sus respectivas funciones están descritos en el numeral 4.1 del literal a) al d)

237. Anexo 5 Numeral 12 Se plantean unos tiempos para cubrimiento de vacantes, al verificarlos son los mismo expuestos en la tabla 2 del nuemral 2, en este sentido, por favor indicar si estos tiempos corresponden a la entrega de candidatos evaluados o tiempos de cierre de la solicitud.

RESPUESTA: Estos tiempos corresponden al tiempo del cubrimiento de las vacantes, desde el reclutamiento hasta la contratación, es decir el cierre de la solicitud.

238. Anexo 5 Numeral 12 ¿COVLATEL requiere que la EST cuente con un Banco de Talento con candidatos preseleccionados?

RESPUESTA: La EST puede usar las estrategias que considere convenientes para garantizar el cubrimiento de las vacantes y el cumplimiento de los ANS.

239. Anexo 5 Numeral 12 ¿El Banco de Talento debe estar compuesto por candidatos prefiltrados de acuerdo a las condiciones del perfil requerido por el cliente?

RESPUESTA: ver respuesta a pregunta No. 238

240. Anexo 5 Numeral 12 ¿El Banco de Talento debe estar compuesto por candidatos con el proceso de selección completo, para contar con backup en el caso que se requiere cubrir ausentismos?

RESPUESTA: ver respuesta a pregunta No. 238

241. " Numeral 4.1 EL OFERENTE deberá contar con los profesionales que solicita ColvateL de manera permanente, para la correcta ejecución de los servicios. Estas personas deberán realizar sus actividades en las instalaciones de ColvateL. Para evaluar el cumplimiento del perfil del personal propuesto, el oferente deberá adjuntar a su propuesta la hoja de vida con los soportes académicos y de experiencia que permitan corroborar el cumplimiento del perfil, para ello se solicita generar documentos legibles. ¿El recurso exclusivo se contemplara una vez tengamos el No. de cupos establecido por la EST?

RESPUESTA: Este punto será aclarado por adenda en donde no se exigirá para la presentación de la oferta las hojas de vida del personal *in house*.

242. Numeral 4.1 La cantidad de visitas se definirá en un cronograma mensual que garantice el cubrimiento de todas las sedes de ColvateL. El asesor podrá realizar el acompañamiento a la sede de Villavicencio o en las ciudades en donde ColvateL tenga personal en misión, remoto o presencial. ¿El acompañamiento y seguimiento del servicio se contemplara a diferencia de Bogota de manera virtual?"

RESPUESTA: Ver respuesta preguntas No 87, 88 y 208

243. Numeral 6.2 Por favor compartir el profesiograma de los cargos requeridos o que serán vinculados a través de la EST

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 3

244. Numeral 6.5 ¿Cuáles son los anexos requeridos para el pago de la factura?

RESPUESTA: ColvateL requiere para la adecuada gestión de la factura, los siguientes documentos:

- ✓ Factura
- ✓ Detalle en excel de cada uno de los conceptos facturados por empleado, indicando concepto valor, centro de costo, seguridad social, prestaciones, AIU
- ✓ Certificados de aportes a seguridad social emitidos por revisor Fiscal

245. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿La fecha para radicar facturas será 2 días después del pago de la nómina, previa autorización del supervisor del contrato?

RESPUESTA: Si La fecha para radicar facturas será 2 días después del pago de la nómina,

previa autorización del supervisor del contrato.

246. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿Se deberán compartir los soportes de aportes a seguridad social y parafiscales del mes anterior, teniendo en cuenta que estos aportes se realizan mes vencido?

RESPUESTA: Para el efecto de radicar la factura se debe contar con la certificación del Revisor Fiscal que garantice el cumplimiento de esta obligación, esta certificación debe estar vigente con relación a la fecha en que se radique la facturación.

247. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿Qué se requiere para la suscripción del acta?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 244.

248. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿Cuál es el plazo determinado por COLVATEL para la suscripción de actas?

RESPUESTA: la suscripción de actas se realiza en el tiempo estipulado para el pago de las facturas que para este caso corresponde a 10 días calendario.

249. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿En cuánto tiempo COLVATEL da respuesta a las actas suscritas?

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 248.

250. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿Qué áreas intervienen en la suscripción de las actas?

RESPUESTA: Interviene el área de compensación y el supervisor de contratos.

251. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿Qué áreas intervienen en la aceptación de las actas?

RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta N° 250.

252. Numeral 6.5 - Paragrafo cuarto ¿Adicional acta de aceptación del servicio, existe otro documento requerido para la emisión de la factura?

RESPUESTA: El acta de aceptación corresponde al documento por el cual el supervisor del contrato por parte de ColvateL, acredita internamente que recibió la factura a

satisfacción por el servicio prestado y no requiere participación por parte de la EST. Este proceso se realiza dentro de los plazos estipulados para el pago de la factura.

253. Numeral 6.5 ¿Cuentan con calendario de pago para proveedores?

RESPUESTA: ColvateL paga las facturas del suministro del personal en misión a los 10 días calendario contados a partir de la fecha de radicación de la factura en el correo electrónico destinado para tal fin, si el día de vencimiento es sábado, domingo o festivo, el pago se realizará el siguiente día hábil.

254. Numeral 6.5 ¿COLVATEL tiene definido un día específico para pago a proveedores?

RESPUESTA: ColvateL si tiene un día específico para el pago de proveedores, sin embargo para este tipo de servicios "suministro de personal" el pago se encuentra establecido en el cumplimiento de los 10 días calendario contados a partir de la fecha de radicación de la factura, si el día de vencimiento es sábado, domingo o festivo, el pago se realizará el siguiente día hábil.

255. Numeral 6.5 ¿Qué días realizan los pagos a proveedores?

RESPUESTA: Los días que se realizan los pagos a proveedores son los jueves.

256. Numeral 6.5 ¿Existe un portal de proveedores para consulta de estado de facturas?

RESPUESTA: ColvateL no cuenta con un portal de proveedores para consulta de estado de facturas.

257. Numeral 6.5 ¿Existe un portal de proveedores para consulta de pagos?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 256.

258. Numeral 6.5 ¿Cuáles son sus fechas de cierre de facturación?

RESPUESTA: ColvateL si tiene un día específico para la radicación de facturas de proveedores, sin embargo para este tipo de servicios "suministro de personal" la radicación es máximo a los 2 días hábiles siguientes al pago de nómina.

259. Numeral 6.6 ¿Para el reembolso de gastos, la EST debe suscribir un contrato de mandato con los terceros en nombre de COLVATEL, para advertir con los terceros la calidad

tributaria de COLVATEL para aplicar las retenciones?

RESPUESTA: No se debe suscribir un contrato de mandato con los terceros. Para efectos de soportar los respectivos costos, deducciones o impuestos descontables, o devoluciones a que tenga derecho ColvateL, la EST deberá expedir a ColvateL una certificación donde se consigne la cuantía y concepto de estos, así como las retenciones practicadas en nombre de ColvateL, la cual deberá ser firmada por contador público o revisor fiscal, según las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

260. Numeral 6.5 ¿Cuáles son sus fechas de cierre de facturación?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 258.

261. Numeral 6.6 ¿Para el reembolso de gastos, la EST debe suscribir un contrato de mandato con los terceros en nombre de COLVATEL, para advertir con los terceros la calidad tributaria de COLVATEL para aplicar las retenciones?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 259.

262. Numeral 6.6 Por favor compartir el contrato de mandato que se suscribiría con los terceros.

RESPUESTA: No se suscribirá un contrato mandato con terceros

263. Numeral 6.6 ¿COLVATEL también reintegra conceptos como 4 X 1000 y retenciones por financiación?

RESPUESTA: No, de acuerdo a lo establecido en la solicitud de oferta pública numeral 6.6 gastos reembolsables, el único gasto reembolsable que reconocerá ColvateL es el costo de los exámenes médicos especializados de alturas realizados al personal en misión.

264. Numeral 6.9.1. Son obligaciones del CONTRATISTA: Presentar y entregar a ColvateL las certificaciones de pago individuales (por trabajador) de seguridad social y aportes parafiscales, dentro de las 24 horas siguientes a la realización del pago. Pregunta ¿Estas certificaciones las podemos entregar por Correo electrónico a cada trabajador?"

RESPUESTA: No, se deben entregar por correo electrónico a ColvateL, sin perjuicio que sea entregado a cada colaborador.

265. Numeral 6.9.1. Son obligaciones del CONTRATISTA: Garantizar que su empleado en misión sea ubicable en cualquier fase de la relación comercial en la medida que a dichos empleados se les asignan herramientas y equipos para la ejecución de su trabajo. Pregunta ¿La atención podría ser presencial solo Bogota y en el resto de las ciudades virtual?"

RESPUESTA: La introducción antes de la pregunta no guarda ninguna relación con la misma, sin embargo, a efectos de contestar la pregunta la solicitud pública de ofertas exige que la EST cuente con la sede principal en Bogotá, eso garantizará que en esta ciudad la atención sea presencial. Para el caso de la ciudad de Villavicencio la atención puede realizarse de manera remota.

266. "Obligaciones de las partes Numeral 6.9.2 Son obligaciones del CONTRATANTE Proponemos incluir como obligación de COLVATEL lo siguiente (deben existir al menos estas obligaciones para la compañía):

En desarrollo del contrato celebrado se obliga para con LA EST, a:

a. Pagar oportunamente, dentro de los plazos fijados, a LA EST el valor de la prestación de los servicios convenidos. : a)b. Prestar las facilidades operativas requeridas, y suministrarle a LA EST, el material necesario para el cumplimiento de sus funciones, según lo que expresamente se convenga. c. Apoyar a LA EST en el control de las horas efectivamente trabajadas por los trabajadores asignados a su servicio y demás novedades que se presenten, de forma tal que los pagos efectuados a los trabajadores que no laboran efectivamente y que no sean debidamente reportados por la empresa usuaria, serán asumidos por LA COMPAÑÍA. d. No ordenar ni permitir que los trabajadores en misión laboren horas extras que excedan los límites señalados en la Ley. e. Otorgar a los empleados en misión el goce de los beneficios que LA COMPAÑÍA tenga establecidos para sus empleados en su lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación. f. LA COMPAÑÍA se compromete a que los trabajadores en misión no podrán ser destinados en ninguna circunstancia para una labor distinta de aquella para lo que fue enviado en misión. g. Cumplir con todas las demás obligaciones previstas en el Contrato, sus Anexos, o que según la ley o la costumbre corresponde a la empresa usuaria en un contrato de esta naturaleza. h. Expedir y remitir al departamento de nómina de LA EST, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la finalización de la relación laboral de cada trabajador, el reporte de novedades correspondiente que le permita a LA EST cancelar la liquidación final de acreencias laborales. En caso de mora o retardo en el cumplimiento de esta obligación LA EST procederá a pagar la liquidación final y no será responsable por los conceptos reportados extemporáneamente por LA COMPAÑÍA los cuales serán asumidos directamente por éste. i. Entregar a LA EST el certificado de clasificación del nivel de riesgo al que estarán expuestos los Trabajadores en Misión a su servicio de acuerdo con su matriz de riesgos,



Certificado N° SCM66-1



especificando la clase de riesgo, el número de centros de trabajo creados, los riesgos que se derivan de la labor en estos centros y que en su formato incluya: la Clase de riesgo, Actividad económica y dígitos adicionales, igualmente los trabajadores asociados a los mismos. De la misma forma deberá mantener informado a LA EST respecto de las actualizaciones o cambios de la información requerida. J. Autorizar expresa e irrevocablemente a LA EST para: i) Consultar en las centrales de riesgo la información para conocer su desempeño como deudor, capacidad de pago o para valorar el riesgo futuro de concederle un crédito; ii) Reportar a las centrales de riesgo datos tratados o sin tratar, así como datos sobre cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones por concepto de la ejecución del contrato o de cualquier otra obligación que haya adquirido; iii) Suministrar a las centrales de información datos relativos a sus solicitudes de crédito, así como a otros atinentes a sus relaciones comerciales, financieras y en general socio económicas, que no haya entregado o no consten en registros públicos, bases de datos públicas o documentos públicos; iv) Solicitar información de interés; v) Conservar y procesar en LA EST, en la entidad que sea acreedora y en las centrales de riesgo, la información indicada en los literales anteriores; y vi) Consultar en las listas internacionales expedidas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las demás que tengan carácter vinculante para Colombia o en los registros o listados nacionales de personas señaladas de tener vínculos con los delitos de lavado de activos financiación del terrorismo o sus delitos fuente u otras emitidas por organismos judiciales y de control establecidas en el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo. (Este contenido del literal J y vies idéntico al que nos impone la cláusula 6.19 y 6.20"

RESPUESTA: Las obligaciones de ColvateL serán las consignadas en la solicitud pública de ofertas, sus anexos, adendas y en la minuta del contrato. Por lo tanto no se atenderá su solicitud.

267. Numeral 12. Acuerdos de nivel de servicio Días ANS: son los tiempos establecidos para el cubrimiento de la vacante varía según tipo Pregunta: ¿dependiendo del requerimiento la respuesta definimos los tiempos. Es importante definir tipo de requerimiento?

RESPUESTA: No se entiende la pregunta. Sin embargo, para efectos del cubrimiento de vacantes según el tipo de cargo, favor remitirse a la tabla No 1 del anexo 5 numeral 12 que se determinan los plazos establecidos para el cubrimiento de las vacantes.

268. ¿Cuántas incapacidades en promedio tienen en el mes?

RESPUESTA: En promedio se tienen 70 incapacidades al mes.

269. ¿Cuál es el promedio de incapacidades > a 3 días que tienen actualmente?

RESPUESTA: En promedio se tienen 44 incapacidades al mes mayores a 3 días.

270. ¿Cuál es el porcentaje de incapacidades devueltas o rechazadas?

RESPUESTA: la administración y control de este tipo de información es de resorte del directo empleador y corresponde a la información que se genera entre la relación laboral del empleado en misión con su empleador, por lo anterior ColvateL no cuenta con esta información.

271. ¿Las licencia de maternidad y paternidad que no cumple requisitos (timpo de cotización) es asumida por COLVATEL?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta 55.

272. Por favor compartir los perfiles de cada tipo de cargo.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta 12

273. Distribución de los cupos por cada cargo

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta 12

274. Descripción de los días de trabajo y jornada laboral de cada rol/cargo (si manejan turnos, por favor describirlos)

RESPUESTA:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO	Lunes a viernes: Mañana - 7:00 a.m. - 12:00 m Hora de almuerzo (Una hora de almuerzo 2 turnos) - 12:00 m. a 1:00 p.m. 1:00 p.m. a 2:00 p.m. Tarde - 2:00 p.m. - 5:00 p.m.
PERSONAL OPERATIVO POR TURNOS:	
PRIMER TURNO:	Lunes a Viernes: 7:00 a.m. a 6:00 p.m. (Con 2 horas de almuerzo)
SEGUNDO TURNO:	Lunes a Sábado: 8:00 a.m a 5:00 p.m (Con una hora de almuerzo)
TERCERO TURNO:	Lunes a Sábado: 7:00 a.m. a 4:00 p.m. (Con una hora de almuerzo)
CUARTO TURNO (medio tiempo):	Lunes a Viernes: 7:00 a.m. a 12:00 m.

QUINTO TURNO (medio tiempo):	Lunes a Viernes: 3:00 p.m. a 8:00 p.m.
SEXTO TURNO:	Martes a domingo: 8:00 a.m. a 5:00 p.m. (Con una hora de almuerzo). Día de descanso obligatorio el día lunes.
SÉPTIMO TURNO:	Miércoles a lunes: 8:00 a.m. a 5:00 p.m. (Con una hora de almuerzo). Día de descanso obligatorio el día martes.
OCTAVO TURNO:	Martes a domingo: 9:00 a.m. a 6:00 p.m. (Con una hora de almuerzo). Día de descanso obligatorio el día lunes.
NOVENO TURNO:	Lunes a Sábado: 10:00 a.m. a 7:00 p.m. (Con una hora de almuerzo)
TORNOS DE TRABAJO 7X24:	Lunes a sábado 24 horas, turnos de 8 horas. Lunes a domingo 24 horas, turnos de 6 horas. Lunes a domingo 24 horas, turnos de 8 horas.

275. En el caso de manejar turnos, ¿usan biométrico para el control de los mismos?

RESPUESTA: No, no se maneja biométrico para el control de los turnos.

276. Descripción de la composición salarial (básico, comisiones, auxilios).

RESPUESTA:

Tipo	Descripción
Salario básico	Salario definido para el cargo
Salario + variable	Salario + Variable salarial - Se reporta el valor base y el porcentaje de cumplimiento a pagar cada mes
Salario + bono no salarial	Salario + Bono por satisfacción no salarial - Se reporta valor a pagar cada mes
Salario variable	Disponibilidad fija equivalente a \$200.000 por mes y aplica por días laborados + Salario variable - por eventos se reporta el valor a pagar por empleado, cuya liquidación corresponde a ColvateL y está atada al desempeño de cada colaborador

ColvateL otorga un auxilio por rodamiento a las personas cuyo perfil requiere el uso de moto, el cual está establecido el valor por día y en las novedades se reporta los días a pagar.

277. Tablas de comisiones para liquidación de incentivos (si aplica)

RESPUESTA: No aplica tablas de comisiones para liquidación de incentivos.

278. Aclarar si el personal debe ser contratado completamente nuevo o migrará de otra empresa. Si el caso es migrar, por favor indicar qué tipo de contrato tienen actualmente y cuál es la proporción sobre los ingresos totales.

RESPUESTA: Si, el personal que actualmente está vinculado, migrará a la nueva temporal, la modalidad de contrato corresponde a la política que tenga establecida la empresa de servicios temporales para vincular empleados en misión.

279. Indicar si el personal requiere cursos para aplicar a la oferta (manipulación alimentos, alturas, etc.).

RESPUESTA: el personal no requiere cursos para aplicar a la oferta

280. Confirmar si el personal en misión tiene otros beneficios como casino, ruta, auxilios, bonificaciones

RESPUESTA: Los beneficios en mención corresponden a los que la EST otorgue a sus trabajadores.

281. ¿Cómo liquidan actualmente las incapacidades? Cuál es el porcentaje de pago de incapacidades?

RESPUESTA: Colvatec no participa en el proceso de liquidación de incapacidades del personal en misión. Con respecto al porcentaje del auxilio de incapacidad Colvatec se acoge a la normatividad legal vigente.

282. Indicar cuál es su porcentaje de avance y/o implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

RESPUESTA: EL porcentaje de avance y/o implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es 94%.

283. Indicar cuál es su tasa de rotación actual.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 6

284. Indicar cuál es su tasa de accidentalidad y si han tenido eventos mortales en el último año?

RESPUESTA: La tasa de accidentalidad para el año 2020 fue de 4,26 es decir que por cada 1000 trabajadores se accidentan 4 al mes. No se han tenido eventos mortales en el último año.

285. Indicar cuáles son los casos médicos más frecuentes.

RESPUESTA: Los casos médicos más frecuentes son las enfermedades y/o lesiones de origen musculo esquelético que representan el 69% de los casos.

286. Por favor adjuntar la matriz de riesgos de los cargos requeridos

RESPUESTA: Se adjunta archivo en Excel.

287. En los casos de Estabilidad Laboral Reforza, se refacturarán a COLVATEL lo correspondiente a las prestaciones sociales?

RESPUESTA: No. ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

288. ¿Cuántos casos de estabilidad laboral reforzada tienen con el proveedor actual?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 99

289. ¿Cuántos casos de estabilidad laboral reforzada han tenido en contratos similares a este?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 99

290. ¿Cuántos casos de embarazo se presentaron en el último año?

RESPUESTA: En el último año no se presentaron casos de embarazo.

291. ¿Cuál es la prevalencia de casos medicos por enfermedad común y enfermedad laboral?

RESPUESTA: los casos por enfermedad común corresponden al 83% y a eventos laborales corresponden al 17%. No se han presentado casos por enfermedad laboral.

292. ¿Cuál es el indicador de ausentismo laboral por causa de salud?

RESPUESTA: El indicador de ausentismo laboral es en promedio 355 días al mes por cada mil trabajadores, ver respuesta a la pregunta 163.

293. ¿Cuál el índice de frecuencia y severidad por accidentes de trabajo en los últimos 3 años?

RESPUESTA: En relación con el sistema integral de seguridad y salud en el trabajo, la accidentalidad disminuyó considerablemente; se presentaron 68 casos en 2020, frente a 103 casos en 2019 (-34%). La tasa de accidentalidad también disminuyó, pasando de 57 accidentes de trabajo por cada 1000 colaboradores en 2019 a 51 en 2020 (-11%). El ausentismo días de incapacidad por accidentes laborales se redujo de manera importante: fue de 311 días en 2020 frente a 529 días en 2019 (-41%). La tasa de severidad -días de incapacidad por cada 1000 colaboradores- pasó de 291 días en 2019 a 233 días en 2020 (-20%).

El índice de accidentalidad en Colvatec frente al nivel de riesgo es bajo.

Los indicadores de frecuencia y severidad corresponden a los siguientes:
Frecuencia de accidentalidad:

AÑO 2018: 4.37 AL por cada 1000 trabajadores al mes.
AÑO 2019: 4.71 AL por cada 1000 trabajadores al mes.
AÑO 2020: 4.26 AL por cada 1000 trabajadores al mes.

Severidad de accidentalidad:

AÑO 2018: 21.8 días por cada 1000 trabajadores al mes.
AÑO 2019: 24.3 días por cada 1000 trabajadores al mes.
AÑO 2020: 19.5 días por cada 1000 trabajadores al mes.

294. ¿Se han presentado accidentes de trabajo graves? Por favor indicar la frecuencia por año

RESPUESTA: No se han presentado accidentes graves en los últimos 2 años, en el año 2018 se presentó solo un accidente catalogado como grave. (fractura de hueso largo)

295. Para el procedimiento de examen médico ocupacional se evalúa acorde al profesiograma de COLVATEL o debemos diseñar un profesiograma?

RESPUESTA: Los exámenes se hacen de acuerdo al profesiograma de ColvateL, Ver respuesta a la pregunta N° 3

296. "Describir los equipos y herramientas de trabajo utilizadas en el desarrollo de las actividades objeto del contrato"

RESPUESTA: los equipos y herramientas de trabajo utilizadas en el desarrollo del contrato son las siguientes:

Listado de herramientas		
FÉRULA PARA POWER METER SHINEWAY	LLAVE DE COPA PARA ARMARIO	SANGRADOR DE F.O UNIV CON LLAVE BRISTOL
PROTECTOR FÉRULA POWER METER SHINEWAY	BROCA DE TUNGSTENO 3/8 12	ESCALERA DE 3 PASOS
PILAS RECARGABLES 9 VOL	MARCO PARA SEGUETA PROFESIONAL	CARGADOR PARA PILAS 9 VOL
PINZAS DE CORTE - CORTAFRÍO	MICRO TELÉFONO FLUKE - TS19	DECÁMETRO
PONCHADORA MIXTA RJ11/RJ45	JUEGO DE DESTORNILLADORES	BARRA DE 14 LB PUNTA-PALA
PINZA DE PUNTA	SANGRADOR CABLES FO RISER	MANGO DE AGARRE PARA TALADRO
DESTORNILLADOR DE ESTRELLA	STRIPPER PARA COAXIAL PROSKIT	ADAPTADORES SOPORTE PARA IOLM
DESTORNILLADOR DE PALA	BROCA DE TUNGSTENO TIPO PLUS 3/8 ,12 1/4	PALUSTRE
LOCALIZADOR FALLAS CABLE F.O 2 PZ	JUEGO DE LLAVES TORX	PONCHADORA IMPACTO FETEX ALCATEL
BISTURÍ INDUSTRIAL	PONCHADORA DE IMPACTO SIEMON STRIP	CLAVIJA DE PRUEBA MSAN
PISTOLA ELECTR-SILICONA STANLEY O TRUPER	BROCAS TUNGSTENO 1/4"	JUEGO DE LLAVES DE BOCA FIJA
FTTH ADAP Y CARG FUSIONADORA FURUKAWA	ESTIBA	MEDIDOR DE POTENCIA POWER METER

JUEGO DE ELECTRODOS FUSIONADORA FITEL	PONCHADORA TECNOL. MSAM REGLETA HUAWEI	HOJA PARA SEGUETA
FTTH FUSIONADORA PORTÁTIL FURUKAWA + 13 PZS	EXTENSIÓN eléctrica DE 10 A 20 METROS	FTTH PELADORA CORAZA EXTERNA CORTE LONG
SONDA PARA CABLEAR	CAUTÍN	MULTITOMA
BATERÍA RECARGABLE FUSIONADORA FITEL	PONCHADORA IMPACTO REGL. EWSD-SIEMENS	NIVEL
MALETA PARA FUSIONADORA	FTTH CORTADOR FUSIONADORA FURUKAWA	FTTH FUSIONADORA FO FUJIKURA +11 PZ
PELACABLES FO	SOPLADORA ASPIRADORA 400W	GUIA EN U PARA SONDA DE FIBRA DE VIDRIO
CORREA PARA MALETA FUSIONADORA FITEL	CLAVIJA DE CHEQUEO	CADENA 10 METROS ESLABONADA
BOCINA CON LEED MICRO TELÉFONO PRB PARES	BROCHA 3/4	PONCHADORA DE INSERCIÓN EAR SID-C
BATERÍA LION POWER METER SHINEWAY	DESOLDADOR EXTRACTOR DE ESTAÑO	FTTH CORTADOR FUSIONADORA FO FUJIKURA
MALETA PARA POWER METER	BROCA DE TUNGSTENO TIPO PLUS 3/8 X 6,1/4	MANDRIL PARA TALADRO DE 1/2 PG CON LLAVE
ADAPTADOR AD/DC POWER METER SHINEWAY	DEPOSITO RESIDUOS FIBRA CORTADORA FITEL	COPA DE SIERRA BIMETAL 1" - 1/2
FTTH MEDIDOR POTENCIA PON SHINEWAY +5PZ	CUCHILLA PARA BISTURÍ INDUSTRIAL	FTTH ADAP Y CARG FUSIONADORA FO FUJIKURA
PATCHCORD ÓPTICO MONOMODO P.M	ESTUCHE CORTADORA FITEL	FTTH BATERÍA FUSIONADORA FO FUJIKURA
CABLE USB PARA POWER METER SHINEWAY	MEMORIA USB 32GB	ESTUCHE CORTADORA FUSIONADORA FUJIKURA
CORREA MALETA POWER METER SHINEWAY	BROCA DE TUNGSTENO 3/8 X 6	CARGADOR PARA DETECTOR DE GASES
DESTORNILLADOR PERILLERO PALA	MANILLA ANTIESTÁTICA	PILA AA RECARGABLE PW FHP2
SACACLAVOS PATA DE CABRA	PILAS CUADRADAS 9 VOLTIOS	PROBADOR UTP PROSKIT
GENERADORES DE TONOS	CARGADOR PARA PILAS AA / AAA	CABLE BATERÍA DCC-18 FUSIONADORA FUJIKURA
PROBADOR DE UTP	PUNTAS PARA MULTÍMETRO	PROTECTOR DE FÉRULA PW FHP2
PONCHADORA PARA CABLE COAXIAL	TALADRO ROTO MARTILLO	PESA PARA DETECTOR DE GASES



Certificado N° SCM66-1



ALICATES	LECTOR CÓDIGO DE BARRAS	PALAS
DESTORNILLADOR PERILLERO ESTRELLA	ODÓMETRO	ESTUCHE PARA PW FHP2
MARTILLO COMÚN TIPO PATA CABRA DE UÑAS	LLAVE PULIDORA	JGO ELECTRODOS FUSIONADORA FUJIKURA
EXTENSIÓN ELÉCTRICA	MANGO DE AGARRE PULIDORA	CONECTOR SC/PS PW FHP2
FTTH CORTADOR FO ALTA PRECISIÓN GENÉRICO	LLAVE PARA STRIP TELEFÓNICO	CANDADOS
STRIPPER PARA COAXIAL	SONDA DE 200 MTS DE FIBRA DE VIDRIO	CABLE DE PODER PARA FUSIONADORA FUJIKURA
PINZA PELADORA FIBRA 3 ORIFICIOS PROSKIT	PONCHADORA BAB 323 - ERICSSON	ADAPTADOR CORRIENTE PW FHP2
TALADRO PERCUTOR CON LLAVE	PINZA DE CORTE CORTAFRÍO 6" STANLEY	CABLE USB CON FILTRO PW FHP2
MULTÍMETRO	PUNTEROS	MESA DE TRABAJO FO
FTTH PINZA PELADORA DE FIBRA 3 OFICIOS	CLAVIJAS DE PRUEBA - ALTA DENSIDAD	CÁMARA DIGITAL
FTTH ACCESS TOOL FOR SST-DROP	TORQUE WRENCH 25 IN LBS.	ANALIZADOR LOCALIZADOR FALLAS DYNATEL
CAJA DE HERRAMIENTAS	FLEXÓMETRO	DETECTOR DE GAS
PELACABLES MULTIUSOS	PROTECTOR PARA DISCO PULIDORA	ZAPAPICO DE 5 LB
MORRAL PORTA HERRAMIENTA	PELACABLES COAXIAL	ADAPTADOR PARA TALADRO ROTOMARTILLO CON TORNILLO
PONCHADORA P/REGL. BLOQ ALTA DENSID 3M	COPA DE SIERRA BIMETAL 2"	PELADORA DE FIBRA FUSIONADORA FUJIKURA
TABLET LENOVO YOGA	PISTOLA ELECT PARA SILICONA EN BARRA	HERRAJE PARA MESA DE TRABAJO FO
LINTERNA BATERÍA RECARGABLE	PRENSA PARA MESA DE TRABAJO FO	

297. Un trabajador que debe reintegrarse como reubicado se hará en instalaciones de la empresa, en que casos no y cual es la accion a seguir?

RESPUESTA: ColvateL mantendrá la vinculación del personal en misión por el término máximo legal, entendido como seis meses prorrogables por seis meses más o de acuerdo a la temporalidad requerida para aquellos casos en los que se requiera el personal en misión para el reemplazo de personal de planta incapacitado, en licencia de maternidad o vacaciones según sea el caso, de conformidad con la ley 50 de 1990. En caso de

trabajadores aforados, la EST como único y verdadero empleador deberá asumir o la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para de-terminar el proceso a seguir con el trabajador.

Durante el periodo de 12 meses el trabajador en misión debe ser funcional y prestar el servicio para el cual fue contratado independientemente que tenga recomendaciones.

298. Colvatec asume el pago de incapacidades que no sean pagadas por la EPS o ARL

RESPUESTA: Ver respuestas a las preguntas 8, 9, y 10

299. " Numeral Capítulo 2 Requisitos de las ofertas 2.1 Forma de presentación de las ofertas - Teniendo en cuenta que Las ofertas deberán suscribirse por el representante legal o apoderado de la sociedad, quien deberá acreditar en legal forma que cuenta con las facultades específicas y vigentes para contratar y estar autorizado para comprometer a la empresa o empresas, en cuantía igual o superior al valor de la oferta. Se pregunta: ¿Se debe enviar junto con la propuesta acta de accionistas autorizando al representante legal?"

RESPUESTA: Sí Se debe enviar junto con la propuesta acta de accionistas autorizando al representante legal.

300. Numeral Anexo 5. Anexo Técnico – Requisitos Técnicos Pregunta u observación: El anexo 5 numeral 6 referente a la Gestión de exámenes médicos del personal en misión: Tratándose de gastos reembolsable, el costo de los exámenes médico su pago a los diferentes proveedores, el gravamen a los movimientos financieros (4xmil), así como la financiación en el reintegro a la EST por parte de COLVATEL, hacen parte o constituyen lo que se denomina "gastos reembolsables", que nos son mas que costos de intermediación para la EST. La EST presentará el cobro por el reintegro de la totalidad de los exámenes médico para trabajo en alturas, sin el cobro de IVA ni de AIU. Sin embargo, los demás gastos reembolsables ya mencionados deben ser presentados para su cobro mediante factura, la cual no tendrá AIU pero si tendrá IVA, por disposición de la ley.

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 263

301. Numeral Anexo 5. Anexo Técnico – Requisitos Técnicos Pregunta u observación: El anexo 5 numeral 6 referente a la Gestión de exámenes médicos del personal en misión: Para atender la contratación de los exámenes médicos, propuestos bajo la figura de mandato se hace necesario nos presenten el modelo de contrato de mandato bajo el cual

se atenderá el servicio ante los diferentes proveedores. Solicitamos nos envíen el modelo de contrato.

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 263

302. " Numeral Anexo 5. Anexo Técnico – Requisitos Técnicos Teniendo en cuenta que en el Numeral 5. Forma de pago se señala: Para la presentación de la factura, COLVATEL Dispone en el numeral 6.5 Forma de pago Parágrafo cuarto. "EL CONTRATISTA deberá presentar el archivo con la liquidación de nómina el día hábil siguiente a dicho pago, especificado por cada centro de costo de la Compañía con un anexo, en medio magnético, adjunto a cada soporte con registro de la nómina consolidada, por centro de costo y un registro único por persona especificando todos los conceptos que se desprenden de dicho registro, formulada de manera que se pueda evaluar la información allí consignada correspondiente al valor del pago de salarios, prestaciones legales, aportes seguridad social, aportes parafiscales y el correspondiente AIU. ColvateL realizará la revisión de dichos documentos entregando en el término de 2 días hábiles las observaciones y/o correcciones las cuales deberán ser ajustadas por EL CONTRATISTA y se procederá a radicar de manera inmediata la factura." Se pregunta: La EST está en condiciones de presentar factura de prestación de servicios con corte de fin de mes. Debe llegarse a acuerdos en el corte de la información para poder cumplir con este imperativo que dictan las normas internacionales y las normas tributarias, el reconocimiento de los ingresos en servicios debe atenderse en la medida de la prestación del servicio, es decir su grado o porcentaje de terminación, de igual forma la facturación debe atenderse a ese reconocimiento. Es necesario que COLVATEL por procesos de revisión y autorización, no genere retrasos en la facturación electrónica que debe atenderse en la fecha misma de la terminación de los servicios. El proceso de revisión y autorización debe poderse llevar a cabo con el tiempo suficiente para poder emitir la factura al cierre del mes. De cumplirse con este acuerdo de presentar la información y de obtener la autorización para facturar en los tiempos acordados, el proceso de pago no sufrirá dilación alguna"

RESPUESTA: El proceso de pago no sufrirá ninguna dilación una vez se radique la factura.

303. " Numeral Anexo 5. Anexo Técnico – Requisitos Técnicos Teniendo en cuenta que en Anexo 5 Anexo Técnico, en el numeral 12 "Acuerdos de nivel de servicio" en la etapa de "aceptación del candidato", se señala " En el caso que los tiempos mínimos de cubrimiento de vacantes excedan los tiempos establecidos, se aplicará un descuento del 10% del valor de los salarios (incluye salario básico y variable) contemplados en la orden de servicio (mínimo SMLV) multiplicado por la cantidad de vacantes abiertas y multiplicado por los días en mora que presente la orden de servicio a la fecha de corte. ". También se



Certificado N° SCM66-1



dispone para los incumplimientos de ANS: "Descuentos por incumplimientos de los ANS de cubrimiento de vacantes: De acuerdo a tabla de compromisos, un descuento equivalente al 10% por cada día de retraso del valor de los salarios de la vacante no cubierta en los tiempos acordados, y hasta el cubrimiento de la respectiva vacante." Se pregunta: Las sumas que COLVATEL establezca a título de descuento, apoyado seguramente en proceso de verificación debidamente reglado, deben tasarse sobre el valor del AIU que representa a la compañía el valor el ingreso, mas no sobre el costo del servicio. Ahora si se tiene en consideración que COLVATEL señala un limite en el AIU del 6,5% el cobro del descuento no podrá afectar más allá de ese porcentaje, la afectación para la EST sería bastante onerosa."

RESPUESTA: para dar respuesta a esta pregunta, a continuación, un ejemplo de liquidación de un descuento por incumplimiento en cubrimiento de vacantes:

En este caso la solicitud llegó el 5 de febrero de 2021, y la firma autorizada se da el 8 de febrero de 2021, de ahí en adelante empieza a correr el tiempo para este tipo de perfil que corresponde a la tipología B (Técnicos con Experiencia 5 - 8 días calendario) la fecha del cierre de esta vacante debería ser máximo el 16 de febrero y a la fecha de corte es decir el 21 de febrero no se ha cubierto, por cuanto lleva 6 días de mora.

Fórmula = (salario cargo*10%) X Número vacantes abiertas X días Mora.

Fecha recibo	Fecha firma autorizada	Cargo solicitado	Vacantes	Salario fijo	Pendiente al corte	Tipo	Días mínimo	Días de mora	Descuento temporal
5/02/2021	8/02/2021	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	1	\$1.219.300	1	B	8	6	\$731.580
			Vacante (1)		Pendiente (1)		\$731.580		

Descuento por incumplimiento = (\$1.219.300*10%) X # vacantes sin cerrar X 6 días de mora

Descuento por incumplimiento = \$ 731.580

Es importante mencionar que en los últimos dos años dado la apropiación del proceso por parte de las EST y los procedimientos establecidos por las mismas, han permitido que las vacantes hayan sido cubiertas en los tiempos establecidos, de ahí la respuesta de ColvateL que estos tiempos establecidos para cubrir las vacantes han sido medidos y probados los cuales son alcanzables.

ColvateL mantiene un acompañamiento permanente en la adecuada interpretación del perfil

y sus requisitos de tal manera que se reduce notoriamente la probabilidad de un posible incumplimiento.

304. " Numeral Anexo 5. Anexo Técnico – Requisitos Técnicos Pregunta u observación: : Anexo 5 Anexo Técnico, en el numeral 12 "Acuerdos de nivel de servicio": Descuentos por el incumplimiento de los ANS de liquidaciones de prestaciones sociales: tratándose de descuentos sobre incumplimientos en pago de prestaciones sociales, tasar el descuento sobre el valor de AIU del mes anterior cuando se han facturado la totalidad de la prestación ser servicio, y aun en un escenario de alto incumplimiento no se estaría frente a la totalidad de los trabajadores y aun así el cálculo de un 10% sería mucho mas de lo que la EST facturó como AIU. La observación es que dicho incumplimiento se tasa sobre al AIU que se facturó en el mes anterior, respecto de ese número de personas que conforman el incumplimiento.

RESPUESTA: para dar respuesta a esta pregunta, a continuación, un ejemplo de liquidación de un descuento por incumplimiento en el pago de liquidación de prestaciones sociales:

En los casos que a manera de ejemplo mencionamos a continuación se muestra que en el primer mes hay 15 liquidaciones pagadas fuera del tiempo establecido, las cuales corresponden al 31% del total de las liquidaciones pagadas.

Este valor de 31% se ubica en el rango medio de incumplimiento el cual está entre el **20%** y el 35%

Para este caso se debe proceder a calcular el 10% del valor de AIU y sobre dicha base se calcula el **50%** del porcentaje de descuento sobre AIU.

En este caso el descuento por incumplimiento correspondería a un valor \$ 3.294.505, calculado sobre un AIU mensual de \$65.890.100.

MES	TOTAL LIQUIDACIONES PAGADAS EN EL MES	CUMPLE		NO CUMPLE		% Descuento sobre AIU
		LIQUIDACIONES PAGADAS <=10 DIAS	TOTAL LIQUIDACIONES DESCUENTO	% LIQUIDACIONES FUERA TIEMPO	Rango de Incumplimiento	
1	49	34	15	31%	20% al 35%	50%
2	87	87	0	0,0%	1% a 19%	0%
3	75	55	20	15%	20% al 35%	0%

Rango

Ejemplo



Certificado N° SCM66-1



Categoría Riesgo	Rango de descuento por incumplimiento	% de Incumplimiento	AIU	COSTO	DESCUENTO
			\$ 65.890.100	10%	\$ 6.589.010
MEDIO 1	50% Descuento definido	Si la proporción de liquidaciones pagadas después de los 10 días hábiles del reporte del P y S esta entre el 20% y < = a 35% del número total de liquidaciones pagadas en el mes.	$\$6.589.010 * 50\% = \$ 3.294.505$ Valor del descuento por ANS liquidaciones de prestaciones sociales		

Por lo anterior y de acuerdo con el ejercicio, no se acepta la observación en la medida que ColvateL debe velar por el cumplimiento del servicio contratado, no es tolerable que la EST se tome un tiempo superior al reglamentado para el pago de prestaciones sociales, máxime cuando ColvateL mensualmente está reconociendo el servicio en donde se incluye por parte de la temporal la facturación con todos los costos que implica el servicio.

Es importante mencionar que, en los últimos dos años dada la apropiación del proceso por parte de las EST y los procedimientos establecidos por las mismas, han permitido la oportunidad y el cumplimiento en los pagos de las liquidaciones de prestaciones sociales.

305. " Numeral Anexo 5. Anexo Técnico – Requisitos Técnicos Pregunta u observación: Anexo 5 Anexo Técnico, en el numeral 12 "Acuerdos de nivel de servicio": Descuentos por incumplimientos de los ANS en el pago de aportes a seguridad social: tratándose de descuentos sobre incumplimientos en pago de aportes a la seguridad social, tasar el descuento sobre el valor de AIU del mes anterior cuando se han facturado la totalidad de la prestación ser servicio, y aun en un escenario de alto incumplimiento no se estaría frente a la totalidad de los trabajadores y aun así el cálculo de un 3% sería mucho mas de lo que la EST facturó como AIU. La observación es que dicho incumplimiento se tasa sobre al AIU que se facturó en el mes anterior, respecto de ese número de personas que conforman el incumplimiento.

RESPUESTA: para dar respuesta a esta pregunta, a continuación, un ejemplo de liquidación de un descuento por incumplimiento pago de aportes a la seguridad social:

Fecha del evento: 1-30 de cada mes
 Fechas de corte: Último día de cada mes
 Base descuento: Valor AIU facturado del mes inmediatamente anterior al evento.
 Valor descuento: 3% x base descuento x cada día de atraso

Pagos de Seguridad Social: Se valida la fecha de vencimiento de acuerdo al número del NIT, al finalizar el mes y una vez la temporal ha realizado su pago, nos envía el soporte de la planilla, la que contiene con la marca de agua *de pagado* y se verifica que esté dentro del plazo establecido por ley.

En caso de no haberse realizado el pago dentro del plazo, se procede a calcular el 3% del valor del AIU del mes inmediatamente anterior a la fecha de reporte (ej. \$72.403.986) por cada día de atraso, en el ejemplo se identifica que para dos días de atraso en el pago de la seguridad social se calcula un descuento de \$4.344.239

AIU mes anterior (base descuento)	3% AIU	Número de días	Valor descuento
\$72.403.986	\$2.172.120	2	\$4.344.239

Por lo anterior y de acuerdo con el ejercicio, no se acepta la observación en la medida que ColvateL debe velar por el cumplimiento del servicio contratado, no es tolerable que la EST se tome un tiempo superior al reglamentado para el pago de los aportes a seguridad social, más aún las implicaciones legales que la extemporaneidad o pago parcial acarrea. Adicional a ello ColvateL requiere el soporte de pago correspondiente para cumplir con los requisitos de la operación normal, específicamente para el ingreso a predios.

Las implicaciones legales a nivel laboral y de riesgos con los colaboradores a los cuales no se les aporta oportunamente la seguridad social, son mucho mayores que el descuento descrito en este ANS.

Es importante mencionar que, en los últimos dos años dada la apropiación del proceso por parte de las EST y los procedimientos establecidos por las mismas, han permitido el oportuno cumplimiento de la normatividad relacionada con aportes de seguridad social.

306. " Numeral 6.6 Gastos reembolsables Teniendo en cuenta que:

- 1- Los exámenes médicos se reconocerán al costo.
- 5- El reembolso de los gastos correspondientes a exámenes médicos no genera IVA (por estar excluidos), ni podrá tener AIU, y el concepto deberá especificar gastos reembolsables. En todo caso, ningún gasto reembolsable generará IVA. Pregunta u observación: El anexo 5 numeral 6 referente a la Gestión de exámenes médicos del personal en misión: Tratándose de gastos reembolsable, el costo de los exámenes médico su pago a los diferentes proveedores, el gravamen a los movimientos financieros (4xmil), así como la financiación en el reintegro a la EST por parte de COLVATEL, hacen parte o constituyen lo que se denomina "gastos reembolsables", que nos son mas que costos de intermediación

para la EST. La EST presentará el cobro por el reintegro de la totalidad de los exámenes médico para trabajo en alturas, sin el cobro de IVA ni de AIU. Sin embargo, los demás gastos reembolsables ya mencionados deben ser presentados para su cobro mediante factura, la cual no tendrá AIU pero si tendrá IVA, por disposición de la ley. "

RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 263.

307. Numeral 6.7 Pólizas de seguros Pregunta u observación: Numeral 6.7 Pólizas de seguros: Dado que el contrato tiene una vigencia de 3 años, para efectos de los costos que se deben soportar en su contratación, se solicita que las mismas sean tomadas con una vigencia anualizada y con renovación automática. Los costos de pólizas constituyen una erogación muy alta para un contrato que tiene una vigencia de 3 años. Acogiendo esta solicitud es necesario reportar los valores anuales a asegurar (monto referencial por anualidad)

RESPUESTA: Las pólizas de cumplimiento exigidas en la solicitud pública de ofertas y que deberán ser constituidas por el proponente que sea seleccionado deberán constituirse en la forma y condiciones exigidas, que a su vez se encuentran acorde con lo dispuesto en el manual de contratación de ColvateL, no siendo viable que la constitución de las pólizas se realice en la forma que propone, entre otros factores porque con estas pólizas se garantiza el cumplimiento de las obligaciones parciales y totales adquiridas por la EST. En ese sentido, la aprobación de las pólizas por parte de ColvateL es requisito para dar inicio a la ejecución del contrato y su no constitución conlleva a hacer efectiva la garantía de seriedad de la oferta en los términos del numeral 2.2.1.4. de la solicitud pública de ofertas.

De otra parte, en el numeral 2.2.2.1 "oferta económica" de la solicitud pública de ofertas, se indica que el proponente deberá contemplar en su oferta económica todos los costos y gastos de adquisición de bienes y servicios y cualquier otro necesario para la prestación del servicio, los cuales corren por cuenta del oferente y deberán incluirse en el valor de la oferta, así:

a) *EL OFERENTE deberá presentar su oferta económica en el anexo No. 4 "Oferta económica indicando el porcentaje de AIU a cotizar. El AIU deberá contemplar e incluir todos los gastos, costos directos o indirectos e impuestos en que deberá incurrir EL OFERENTE para la adecuada ejecución del contrato. (...)*

Al momento de preparar la oferta económica EL OFERENTE deberá tener en cuenta todos los costos y gastos de adquisición de bienes y servicios y cualquier otro necesario para la prestación del servicio, los cuales corren por cuenta del oferente y deberán incluirse en el



Certificado N° SCM66-1



valor de la oferta. (...)"

Adicionalmente, las pólizas de cumplimiento se establecieron acorde con lo indicado en el manual de contratación de ColvateL. Por todo lo anterior, no se acepta su observación.

308. Numeral 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad. ¿Es negociable lo expuesto en esta cláusula?

RESPUESTA: No es negociable la cláusula relacionada con declaración de responsabilidad e indemnidad, en la medida que se encuentra ajustada a los riesgos que se puedan llegar a concretar durante la ejecución del contrato.

309. Numeral 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad. Se puede proponer una bolsa para el manejo de esta clausula?

RESPUESTA: No se acepta la propuesta de una bolsa para el manejo de la cláusula de responsabilidad e indemnidad.

310. " Numeral 6.16 Retención y descuentos Teniendo en cuenta que Cuando en desarrollo del presente contrato se configure incumplimiento del CONTRATISTA, ColvateL, queda facultada para retener y descontar al CONTRATISTA unilateralmente las sumas que en ese momento adeude, incluidas las medidas de apremio y penalidades, independientemente de su causa. Se pregunta¿Es negociable lo expuesto en esta cláusula?"

RESPUESTA: La cláusula de retención y descuentos consignada en el numeral 6.16 no es objeto de modificación, por lo tanto, no se acepta su solicitud.

311. " Numeral 6.18 Cláusula penal pecuniaria En caso de incumplimiento total o parcial de cualquiera de las obligaciones por parte de EL CONTRATISTA, se generará a su cargo, el pago de la cláusula penal pecuniaria cuyo monto será por el 20% del valor del contrato Se pregunta: Son exclusivos?"

RESPUESTA: La cláusula penal pecuniaria consignada en el numeral 6.18 no es objeto de modificación, por lo tanto, no se acepta su solicitud.

312. "Obligaciones de las partes Numeral 6.9.2 SE PROPONE INCLUIR COMO OBLIGACION DE COLVATEL LO SIGUIENTE (deben existir al menos estas obligaciones para la compañía) En desarrollo del contrato celebrado se obliga para con LA EST, a:



a. Pagar oportunamente, dentro de los plazos fijados, a LA EST el valor de la prestación de los servicios convenidos. : a) b. Prestar las facilidades operativas requeridas, y suministrarle a LA EST, el material necesario para el cumplimiento de sus funciones, según lo que expresamente se convenga.

c. Apoyar a LA EST en el control de las horas efectivamente trabajadas por los trabajadores asignados a su servicio y demás novedades que se presenten, de forma tal que los pagos efectuados a los trabajadores que no laboran efectivamente y que no sean debidamente reportados por la empresa usuaria, serán asumidos por LA COMPAÑÍA

No ordenar ni permitir que los trabajadores en misión laboren horas extras que excedan los límites señalados en la Ley.

Otorgar a los empleados en misión el goce de los beneficios que LA COMPAÑÍA tenga establecidos para sus empleados en su lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación.

LA COMPAÑÍA se compromete a que los trabajadores en misión no podrán ser destinados en ninguna circunstancia para una labor distinta de aquella para lo que fue enviado en misión.

Cumplir con todas las demás obligaciones previstas en el Contrato, sus Anexos, o que según la ley o la costumbre corresponde a la empresa usuaria en un contrato de esta naturaleza.

Expedir y remitir al departamento de nómina de LA EST, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la finalización de la relación laboral de cada trabajador, el reporte de novedades correspondiente que le permita a LA EST cancelar la liquidación final de acreencias laborales. En caso de mora o retardo en el cumplimiento de esta obligación LA EST procederá a pagar la liquidación final y no será responsable por los conceptos reportados extemporáneamente por LA COMPAÑÍA los cuales serán asumidos directamente por éste.

I. Entregar a LA EST el certificado de clasificación del nivel de riesgo al que estarán expuestos los Trabajadores en Misión a su servicio de acuerdo con su matriz de riesgos, especificando la clase de riesgo, el número de centros de trabajo creados, los riesgos que se derivan de la labor en estos centros y que en su formato incluya: la Clase de riesgo, Actividad económica y dígitos adicionales, igualmente los trabajadores asociados a los mismos. De la misma forma deberá mantener informado a LA EST respecto de las actualizaciones o cambios de la información requerida.

J. Autorizar expresa e irrevocablemente a LA EST para: i) Consultar en las centrales de riesgo la información para conocer su desempeño como deudor, capacidad de pago o para valorar el riesgo futuro de concederle un crédito; ii) Reportar a las centrales de riesgo datos tratados o sin tratar, así como datos sobre cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones por concepto de la ejecución del contrato o de cualquier otra obligación que haya adquirido; iii) Suministrar a las centrales de información datos



Certificado N° SCM66-1



relativos a sus solicitudes de crédito, así como a otros atinentes a sus relaciones comerciales, financieras y en general socio económicas, que no haya entregado o no consten en registros públicos, bases de datos públicas o documentos públicos; iv) Solicitar información de interés; v) Conservar y procesar en LA EST, en la entidad que sea acreedora y en las centrales de riesgo, la información indicada en los literales anteriores; y vi) Consultar en las listas internacionales expedidas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las demás que tengan carácter vinculante para Colombia o en los registros o listados nacionales de personas señaladas de tener vínculos con los delitos de lavado de activos financiación del terrorismo o sus delitos fuente u otras emitidas por organismos judiciales y de control establecidas en el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo. (Este contenido del literal J y vies idéntico al que nos impone la cláusula 6.19 y 6.20"

RESPUESTA: ColvateL es consciente de las responsabilidades y obligaciones adquiridas en el marco de este contrato y cumple de manera rigurosa los esquemas normativos aplicables contempladas en el manual de contratación de ColvateL, que están sometidos a los principios de la función administrativa consagrados en la Constitución Política, la Ley 80 de 1993 y la Ley 489 de 1998: Buena fe y moralidad, igualdad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación y publicidad.

ColvateL es una compañía sólida, con demostrada capacidad para atender sus obligaciones y con una larga trayectoria comercial en la que ha honrado oportunamente todos sus compromisos.

Las obligaciones de ColvateL se consignarán en el respectivo contrato y serán aquellas que se deriven de la Ley, de la ejecución del contrato atendiendo lo previsto en la solicitud pública de oferta, sus anexos y adendas.

313. Principales condiciones del contrato-Vigencia Numeral 6,3 Cláusula Tercera B) . Obligaciones de La compañía: (deben existir al menos estas obligaciones para la compañía) En desarrollo del contrato celebrado se obliga para con LA EST, a:

RESPUESTA: No realizaron la pregunta.

314. 6.10 Mandato del CONTRATISTA a ColvateL Numeral 6,1 De acuerdo a la naturaleza del contrato La EST delega la subordinacion y COLVATEL es que el de da instrucciones al trabajador en mision y supervisa sus actuaciones, por tal razón no tiene responsabilidad frente a ellas. Favor ajustar el termino de Mandato a Subordiancion delegada



Certificado N° SCM66-1



RESPUESTA: No se acepta su solicitud.

315. 6.10 Mandato del CONTRATISTA a Colvatec Numeral 6,1 Si colvatec suministra al dotación, el trabajador en misión debe firmar un documento con logo de la EST con el fin de certificar el recibo del mismo, esto no genera un mandato, de ser así favor explicar y adjuntar el modelo del mandato

RESPUESTA: Para efectos de la formalización del suministro de la dotación esta se entregada a través del formato de la EST quien es el único y verdadero empleador.

316. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad La subordinación delegada al contratante determina la imposibilidad de predicar indemnidad en los términos planteados , toda vez que COLVATEL es quien da las instrucciones al trabajador en misión y debe velar para que este las cumpla.

RESPUESTA: La cláusula de "declaración de responsabilidad e indemnidad" fue revisada, determinando que se encuentra acorde a la naturaleza de Colvatec y al tipo de contrato a celebrar.

317. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad Numeral 6.15.1 La reclamación que haga un tercero en el desarrollo del contrato, la EST no es responsable por la naturaleza del contrato, no es un Outsourcing, favor explicar tal situación para que se genere la responsabilidad

RESPUESTA: No es clara su pregunta, sin embargo "Declaración de responsabilidad e indemnidad" fue revisada, determinando que se encuentra acorde a la naturaleza de Colvatec y al tipo de contrato a celebrar.

318. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad Numeral 6.15.3 La EST no es responsable por sanciones de carácter administrativas y judiciales por acciones u omisiones todas deben ser comprobadas, Ustedes tienen algún inconveniente frente a que se modere tal redacción?

RESPUESTA: En la medida en que durante la ejecución del contrato pueden suscitarse hechos que deriven en una sanción administrativa, es necesario consignar en el contrato las diferentes hipótesis que se puedan concretar. Por lo tanto, no se acepta su observación

319. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad Numeral 6.15.5.b Si la EST llegara a aceptar la defensa de colvatec debe ser con el apoyo de abogados de la EST, tienen alguna salvedad al respecto?



RESPUESTA: De conformidad con lo indicado en el numeral 5, literal b del numeral 6.15. de la solicitud pública de ofertas, EL CONTRATISTA se compromete con ColvateL a pagar los honorarios del abogado que ColvateL libremente escoja para la defensa de sus intereses, con independencia de si la reclamación es judicial o extrajudicial. Por lo tanto, no se acepta su observación.

320. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad Numeral 6.15.6 si el juez llegase a condenar a colvateL por alguna accion u omision ,este no puede ser extensiva ala EST ni a un tercero, todo debe ser comparobado con respecto a la responsabilidad de la EST, Se solicita ajustar la clausula

RESPUESTA: La cláusula debe ser interpretada de forma integral, es decir analizando la parte inicial del numeral 6.15 de la solicitud pública de ofertas, y no de forma aislada el numeral 6 de dicha cláusula. En ese sentido, en el evento que ColvateL sea condenado por incumplimiento de las obligaciones del EL CONTRATISTA, se hará exigible la indemnidad. Por lo tanto, no se acepta su observación.

321. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad Numeral 6.15.7 No s eentiende porque COLVATEL pueda realziar concilioaciones judiciales y extrajudicales con el trabaajdor, siendo la EST el empelador , favor explicar

RESPUESTA: La cláusula de indemnidad busca abarcar las diferentes eventualidades que se puedan presentar durante la ejecución del contrato. Sea la oportunidad de aclarar que en el numeral 7 del 6.15. trata de "personas reclamantes" (entidades, trabajadores, proveedores, entre otros) de forma indistinta. Por lo tanto, no se acepta su observación.

322. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad Numeral 6.15.8 Debe ser comprobada , favor ajustar la clausula

RESPUESTA: La cláusula debe ser interpretada de forma integral, es decir analizando la parte inicial del numeral 6.15 de la solicitud pública de ofertas, y no de forma aislada el numeral 8 de dicha cláusula. Por lo tanto, no se acepta su observación

323. 6.15 Declaración de responsabilidad e indemnidad Numeral 6.15.9 ColvateL debera enviar una NC a la EST si existiera alguna obligacion comprobada, favro ajustar la clausula

RESPUESTA: La cláusula debe ser interpretada de forma integral, es decir analizando la parte inicial del numeral 6.15 de la solicitud pública de ofertas, y no de forma aislada el

numeral 9 de dicha cláusula. Por lo tanto, no se acepta su observación.

324. 6.18 Cláusula penal pecuniaria Numeral 6,18 COLVATEL estipula en caso de incumplimiento total o parcial de cualquier obligación del contrato por parte del contratista el pago de la clausula penal un monto del 20% sobre el valo total del Contrato. PREGUNTA: En el evento en que por cualquier circunstancia de acepte , su estimación no podrá superar el valor del AUI.La imposición de una pena afectaría directamente los costos laborales en perjuicio de LISTOS .La naturaleza del servicio no permite la aceptación de este tipo de cláusulas.Para la aplicación de la presente cláusula, las partes se sujetarán al siguiente procedimiento: Una vez sea advertido por alguna de las partes el incumplimiento de alguna de las obligaciones que corresponden a la otra parte, esta deberá dar aviso por escrito de la situación a la parte que presuntamente ha incumplido. La parte que ha sido notificada deberá, dentro de los cinco (5) días siguientes contados desde la fecha de la notificación, adoptar las acciones correctivas a que haya lugar con miras a cumplir con su obligación. En caso que no se adopten las medidas correctivas en el plazo previsto se procederá la aplicación de la presente cláusula, en los términos aquí previstos. Se sugiere ajustar esta cláusula, es posible?

RESPUESTA: La cláusula penal pecuniaria consignada en el numeral 6.18 no es objeto de modificación, por lo tanto, no se acepta su solicitud.

325. 6.19 Control para prevención del lavado de activos y financiación al terrorismo Numeral 6,19 Se sugiere ajustar la clausula que sea bilateral.

RESPUESTA: Se acepta su solicitud, por lo tanto, se ajustará la cláusula mediante adenda.

326. 6.20 Autorizaciones Numeral 6,2 Se sugiere ajustar la clausula que sea bilateral.

RESPUESTA: La cláusula de autorizaciones, consignada en el numeral 6.20 no es objeto de modificación, por lo tanto, no se acepta su solicitud.

327. 6.23 Terminación del contrato Numeral 6,23 Se sugiere que esta clausula sea bilateral y que cualqueira de las PARTES pueda dar por terminado el contrato en cualquier momento toda vez que notifique a la otra con 60 días de anticipacion sin que genere penalidad o indemnidad alguna

RESPUESTA: La cláusula de "Terminación del contrato", consignada en el numeral 6.23 no es objeto de modificación, por lo tanto, no se acepta su solicitud.

328. 6.24. Habeas data Numeral 6,24 Se debe ajustar la clausula para que sea bilateral

RESPUESTA: Se acepta su solicitud, por lo tanto, se ajustará la cláusula mediante adenda.

329. 6.26 Cesión y subcontratación Numeral 6,26 Se debe ajustar la clausula para que sea bilateral

RESPUESTA: La cláusula de "Cesión y subcontratación", consignada en el numeral 6.26 no es objeto de modificación, por lo tanto, no se acepta su solicitud.

328. ¿Se manejarán estudios de seguridad? son facturables a ColvateL mas % de administración?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 28

329. ¿Se manejarán viáticos? Son facturables más el % de administración?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 80

330. ¿Los EPPs que se necesiten para la contingencia sanitaria del COVID-19 se serán suministrados directamente por ColvateL?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 186

331. Agradecemos suministrar el profesiograma por cargo.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 3

332. ¿Para las pruebas psicotécnicas el cliente cuenta con un proveedor? o ¿se puede trabajar con la batería de pruebas que tiene la EST?

RESPUESTA: Se puede trabajar con las baterías de pruebas con las que cuenta la EST, las cuales deben medir las competencias que sean requeridos en los perfiles de cargo establecidos para el personal a vincular.

333. Por favor compartir las estadísticas de personal gestante y fueros médicos de los años 2019 y 2020.

RESPUESTA: Las estadísticas para los años 2019 y 2020 corresponden a:

TIPO DE CASO	AÑO 2019		AÑO 2020		TOTAL
	ABIERTO	CERRADO	ABIERTO	CERRADO	
EMBARAZO		5			5
INCAPACITADO	3			2	5
TRATAMIENTO MÉDICO PROLONGADO	8	26		2	36
FUERO POR PATERNIDAD		1	1		2
RECOMENDACIÓN Y/O RESTRICCIÓN	14	6	2	2	24
Total general	25	38	3	6	72

334. ¿El valor de las licencias de maternidad y paternidad no cubiertas por la EPS en razón al periodo de cotización mínimo exigido para el reconocimiento económico serán asumidos por ColvateL?

RESPUESTA: Ver respuestas a las preguntas N° 41 y 55

335. ¿ColvateL asumirá los salarios y prestaciones económicas de los 2 primeros días por enfermedad general y el primer día de incapacidad por accidente de trabajo?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 8

336. Agradecemos confirmar nivel de rotación por cargos de los años 2019 y 2020.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 6. En cuanto a la rotación por cargos, es importante tener claridad que los perfiles de este tipo de población de trabajadores en misión se encuentran en cargos de:

- ✓ Técnicos de terreno
- ✓ Auxiliares de terreno
- ✓ Auxiliares de archivo

De los cargos anteriores, la mayor concentración de rotación (exceptuando la rotación natural por el tipo de contrato se encuentra en auxiliares de archivo).

337. ¿ColvateL solicitará desvinculación de personal aforado, estabilidad reforzada o en estado de embarazo y que eventualmente sea la temporal quien asuma dicho personal?

RESPUESTA: la EST como empleador es el único facultado para tomar decisiones con respecto a la desvinculación del personal aforado, en estabilidad reforzada o en estado de embarazo, de igual forma tomará la decisión de la reubicación en su planta o en otra

empresa usuaria, o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

338. ¿Cómo se acordará y asumirá las mujeres que sean vinculadas y en vigencia del contrato de trabajo queden en estado de embarazo, pues no pueden ser desvinculadas hasta que finalicen su periodo de lactancia, mínimo 180 días después del parto?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 161.

339. Cuando ColvateL solicite la terminación de un contrato de trabajo sin que medie una justa causa comprobada, conforme las normas legales, ¿asumirá ColvateL el pago de la indemnización sin justa causa que dispone la ley?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 35

340. ¿Por favor nos podrían especificar cuál es el pago de Incapacidades EPS, de los dos primeros días (66,67% ó 100%)?

RESPUESTA: Frente a la incapacidad de origen común los dos primeros días serán asumidos por el empleador del trabajador (EST). Con respecto al porcentaje del auxilio de incapacidad ColvateL se acoge a la normatividad legal vigente.

341. ¿ColvateL 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?

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 145

342. ¿ColvateL recibe 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?

RESPUESTA: la EST como empleador es el único facultado para tomar decisiones con respecto al reintegro laboral del trabajador cuando termine su incapacidad, ya sea por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez sea expedida la calificación de la ARL y deberá tomar decisiones sobre la reubicación en su planta o en otra empresa usuaria,

o deberá asumir el trámite legal para la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, siendo como empleador el único facultado para esta solicitud y/o para determinar el proceso a seguir con el trabajador.

343. Como procede ColvateL 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.

RESPUESTA: ColvateL se acogerá a lo que determine la ley.

344. ¿Tiene ColvateL 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?

RESPUESTA: En este caso la EST deberá exigir a sus trabajadores en misión el cumplimiento de los trámites que establezca para el reconocimiento de la licencia de paternidad, teniendo en cuenta lo exigido por la EPS y la Ley para el reconocimiento de la misma.

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

RESPUESTA: ColvateL se acogerá a lo que determine la ley sobre el particular.

346. ¿En qué clasificación de riesgo profesional están cada uno de los cargos a suministrar?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 155 y 202.

347. ¿COLVATEL pagará mensualmente el valor de la provisión de prestaciones sociales facturado quincenal o mensualmente según el pago de nómina?

RESPUESTA: ColvateL pagará la provisión de prestaciones sociales en la facturación de nómina del 10 y del 25 de cada mes.

348.Cuál es la política y/o proceder de COLVATEL en caso de daño y/o pérdida de herramientas por parte del trabajador en misión, partiendo del principio que legalmente no

se le puede descontar salarios al trabajador previa autorización.

RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 152

349. ¿COLVATEL paga a los trabajadores conceptos no prestacionales que tengan que se calculados conforme a la 1393 del 2010?

RESPUESTA: Si, ColvateL paga los conceptos no prestacionales conforme a lo establecido por la Ley.

350. Solicitamos nos informe el nivel de accidentalidad que han presentado en los años 2019 y 2020.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 91

351. ¿El personal migraría de otra temporal y cuantas personas se tiene programado Migrar?

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 62

352. Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada de los años 2019 y 2020.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 333

353. ¿Cuál sería el procedimiento en caso de que no proceda terminación por justa causa y no se pueda acordar con el trabajador en misión desvinculación por mutuo acuerdo y la empresa contrastante insista en no continuar con el vínculo laboral?

RESPUESTA: En caso de justa causa se trabaja con el profesional en derecho adjuntando las pruebas para adelantar el debido proceso con todos los soportes para que la decisión final e inequívoca sea la justa causa.

354. Por favor suministrar los cargos y salarios del personal que prestará labores en ColvateL.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 12

355. Cuando se solicite la desvinculación de personal con aislamiento preventivo, se debe esperar que finalice dicha condición teniendo en cuenta la posible protección que tiene por

su estado salud - Sentencia SU049, ¿ColvateL espera el término de la finalización del aislamiento? en caso negativo indicar si en caso de reintegro por tutela ColvateL asume los costos que se deriven de ello.

RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 149

356. Teniendo en cuenta el requisito referido en el numeral 2.2.1.3 Autorización de funcionamiento como empresa de servicios temporales conforme con lo establecido en el Decreto 4369 de 2006, compilado en el Decreto 1072 de 2015, en concordancia con este Decreto en su artículo 7, de manera trimestral el Ministerio de Trabajo expide Certificados o Licencias para el Funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales, previa petición de la sociedad, solicitud la cual se encuentra bajo radicado No. 05EE202174110000002887 del día 21 de enero del año 2021, no obstante a la fecha, ante las solicitudes adiadas los días 15 de enero, 08 de febrero y 01 de marzo del año en curso no hemos obtenido respuesta satisfactoria, precisando que la compañía ha presentado peticiones, comunicados y gestión correspondiente dirigida al Ministerio del Trabajo encaminadas a obtener Certificado o Licencia para el Funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales.

De lo expuesto, es de indicar que la compañía no ha faltado a los procedimientos establecidos por la autoridad competente, encaminados a obtener Certificado o Licencia para el Funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales, el cual está a la espera de una definición por parte del Ministerio del Trabajo y por lo tanto nos es imposible entregar una certificación actualizada de lo requerido. ¿Teniendo en cuenta esto, solicitamos a la entidad que sea posible presentar la última certificación obtenida por parte del Ministerio para acreditar este requisito?

RESPUESTA: De conformidad con el numeral 2.2.1.3 "Autorización de funcionamiento como empresa de servicios temporales conforme con lo establecido en el Decreto 4369 de 2006, compilado en el Decreto 1072 de 2015", podrá anexar a su oferta copia del acto administrativo expedida por el Ministerio de Trabajo o la autoridad competente, que autorice el funcionamiento como empresa de servicios temporales conforme con lo establecido en el Decreto 4369 de 2006 o la certificación. Sin embargo, en la solicitud pública de ofertas no se indica la fecha de vigencia que debe tener la certificación, por lo tanto es viable que se aporte en caso de certificación la última certificación que les haya sido expedida por el Ministerio del Trabajo.

357. Las multas, porcentajes y procedimientos para su aplicación pueden ser negociadas con el proponente seleccionado.

RESPUESTA: Las multas, porcentajes y procedimientos no pueden ser negociadas.

358. Existe un procedimiento previo de notificación al contratista para subsanar incumplimiento previo a la aplicación de multas y/o penalidades. Es decir, que el contratista puede ejercer su derecho a la defensa o se establece un tiempo estimado para subsanar.

RESPUESTA: Si existe un procedimiento de conciliación previo a la notificación en donde se analizan los posibles incumplimientos y los soportes. Cabe anotar que, en los últimos 2 años, no se han generado descuentos por incumplimientos de ANS.

Fin del documento

26 de marzo de 2021.



Certificado N° SCM66-1

