

**RESPUESTAS A SOLICITUDES RECIBIDAS  
SOLICITUD PÚBLICA DE OFERTAS No. GAA 002-2023 PARA CONTRATAR LA  
PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISIÓN A  
TRAVÉS DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.**

**El presente documento recoge las preguntas recibidas de todos los oferentes respetando la literalidad de las mismas.**

1. Por favor confirmarnos si las vacantes son en Bogotá o en que ciudades.

**RESPUESTA: COLVATEL tiene actualmente su operación en la ciudad de Bogotá, sin embargo, en la medida en la que se presenten nuevos negocios y estos requieran personal a nivel nacional, será informado a la EST para que proceda a prestar el servicio.**

2. Quien asume la estabilidad laboral reforzada.

**RESPUESTA: La estabilidad laboral reforzada la asume el empleador del trabajador, es decir, la empresa de servicios temporales, quien además de tener la obligación de tener afiliado al trabajador al sistema general de Seguridad Social, debe asumir, como empleador, las cargas y las prestaciones sociales del mismo, atendiendo la legislación que le es aplicable.**

3. Quien asume la dotación.

**RESPUESTA: La dotación está a cargo de ColvateL.**

4. Que tipos de estudios de confiabilidad aplican a los candidatos seleccionados

**RESPUESTA: COLVATEL no solicita estudios de confiabilidad ni de seguridad respecto de los candidatos que la temporal presente.**



5. Cuál es el porcentaje de accidentalidad.

**RESPUESTA: El porcentaje de accidentalidad del año 2022 es del 3,64%; en los 4 primeros meses del 2023 el porcentaje de accidentalidad fue del 2,28%.**

**Para dar respuesta a esta inquietud y otras planteadas más adelante, se hace la siguiente descripción referente a la accidentalidad:**

**Los datos suministrados corresponden a un promedio de personal de 666 trabajadores en misión.**

Mes	AÑO 2022			AÑO 2023		
	Cantidad de eventos	Porcentaje de accidentalidad por cada 1000 colaboradores	Días de incapacidad	Cantidad de eventos	Porcentaje de accidentalidad por cada 1000 colaboradores	Días de incapacidad
Enero	2	1,38	6	4	2,77	17
Febrero	2	1,44	3	4	2,88	17
Marzo	5	3,47	18	4	2,78	46
Abril	8	5,65	40	1	0,71	3
Mayo	7	5,03	60			
Junio	8	5,87	27			
Julio	11	7,55	25			
Agosto	8	5,37	97			
Septiembre	3	2,06	8			
Octubre	4	2,72	11			
Noviembre	3	1,86	50			
Diciembre	2	1,29	14			
<b>Total General</b>	<b>63</b>	<b>PROMEDIO 3,64</b>	<b>359</b>	<b>12</b>	<b>PROMEDIO 2,28</b>	<b>83</b>

**Los datos suministrados corresponden a un promedio de personal de 600 trabajadores en misión.**

6. Periodicidad de pago de nómina.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
 Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
 PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

**RESPUESTA: La frecuencia de pago de nómina es mensual, se realizan dos pagos; el día 10 y el 25 de cada mes o el día hábil anterior, si llegase a corresponder a un día festivo. El pago del día 10 corresponde a un anticipo del 40% del salario básico y, para el del día 25, se calcula la nómina con las novedades correspondientes.**

7. EL OFERENTE deberá acreditar una experiencia mínima de 10 años en la ejecución de contratos cuyo objeto obedezca al desarrollo de las actividades propias de las empresas de servicios temporales.

Solicitamos por favor disminuir la experiencia mínima a 5 años, esto con el fin de tener mayor pluralidad y libre concurrencia de oferentes dentro del proceso.

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud.**

8. ¿Se realizará migración?, o se realizaran procesos completos de Reclutamiento, Selección y Contratación?

**RESPUESTA: Se migrará el personal en misión activo.**

9. ¿La Dotación, EPP, Exámenes de ingreso y especializados, Estudios de Seguridad, Viáticos, capacitación y bienestar, ¿o demás servicios e insumos que se generen en la Operación son facturables? O quien asume el costo.

**RESPUESTA: Para dar respuesta a esta inquietud y otras planteadas más adelante, se hace la siguiente precisión:**

- ✓ **La dotación y los elementos de protección personal (EPP) son asumidos por ColvateL; en ese sentido, el oferente no asume costos relacionados con estos 2 ítems (ni de adquisición, distribución, ni almacenamiento).**
- ✓ **Los exámenes médicos de ingreso básicos, de retiro, periódicos y Post**



incapacidad son asumidos por la EST como empleador.

- ✓ Los exámenes médicos especializados (alturas u otros especializados) son reembolsados por ColvateL en las condiciones descritas en el numeral 6.6 - Gastos reembolsables.
- ✓ En caso de que ColvateL requiera un estudio de seguridad al proceso establecido, este será facturado a ColvateL.
- ✓ En caso de requerirse gastos de viaje, estos serán asumidos y manejados directamente por ColvateL.
- ✓ ColvateL establece programas de formación, entrenamiento y bienestar para los empleados directos y en misión, asumiendo los costos económicos para lo cual, el valor de los COP 30.000 a cargo de la EST, apoyará en parte los costos que se invierten para estos efectos para los colaboradores en misión - Ver Numeral 8 anexo No. 5.
- ✓ 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 ColvateL establece las actividades y el facilitador que mejor se adapte al cumplimiento de estos programas.
- ✓ Los demás servicios e insumos que llegaren a requerirse y/o presentarse, deberán estar enmarcados en lo descrito en la solicitud pública de ofertas y se evaluará cada caso concreto.

10. Por favor confirmar la cantidad de personas, salarios y distribución nacional del personal a contratar durante la ejecución del contrato.

**RESPUESTA:** En documento denominado "Descripción de perfiles", se comparte un resumen de los principales perfiles de cargo con: Formación, experiencia, misión del cargo, promedio de edad y rango salarial, de aquellos perfiles que se han requerido durante el último año y que en caso de que en el transcurso del



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**contrato se requiera cualquiera de estos perfiles. Actualmente los perfiles inicialmente requeridos, serán para la ciudad de Bogotá.**

**Para este anexo por favor verificar los cargos que están marcados con asterisco. Los perfiles marcados con (\*) requieren para el cumplimiento de sus funciones contar con moto, y dentro de la remuneración se contempla el pago de rodamiento mensual, no prestacional.**

**Para el efecto de este contrato se migrarán, aproximadamente, 200 personas de perfiles Auxiliar y Técnico, en la ciudad de Bogotá y cuyas antigüedades actuales están entre los cero (0) y cuatro (4) meses de vinculación. Para estos cargos la compensación está dentro del marco legal y está definida en la estructura de salarios. Para algunos cargos se manejan auxilios de alimentación y de desplazamiento, eso dependerá del modelo de negocio del proyecto para el cual se requiera el personal en misión.**

11. Confirmar Nivel de riesgo de ARL

**RESPUESTA: Colvatec tiene dos centros de trabajo. Dependiendo del tipo de riesgo, existen dos riesgos, a saber; riesgo III en 2.436% y riesgo I con 0.522%.**

12. ¿Es posible tener Estadísticas de accidentalidad y certificado emitido por la ARL?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5 para el tema de accidentalidad. El certificado emitido por la ARL para este grupo de trabajadores en misión, corresponde ser generado o consultado de manera directa por parte del empleador, es decir la EST, a través de la ARL que ésta tenga.**

13. ¿Cuál es la Rotación promedio mensual del personal



**RESPUESTA: Actualmente, el promedio mensual de rotación está aproximadamente en 5.90%**

	Promedio 2022 II
Promedio de personal	682
Renuncias	40
Rotación general temporal	5.41%

	Primer trim 2023
Promedio de personal	651
Renuncias	44
Rotación general temporal	5.90%

**Los datos suministrados corresponden a un promedio de personal de 600 trabajadores en misión. Los perfiles de mayor rotación son los perfiles correspondientes a los perfiles del nivel auxiliares.**

14. ¿Nos pueden compartir el profesiograma?

**RESPUESTA: Para dar respuesta a esta inquietud y otras planteadas más adelante, se hace la siguiente precisión:**

**El oferente deberá cumplir con las características y condiciones técnicas contempladas en las Resolución No. 2346 de 2007 y en la Resolución No.1918 de 2009, expedidas por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Salud), de acuerdo con la realización y valoración médica ocupacional de ingreso, periódica, retiro y valoraciones complementarias (Alturas).**

**Los exámenes requeridos para el personal, son los siguientes:**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
www.colvate.com.co

TIPOS DE CARGO	EXAMEN REQUERIDO
<b>Auxiliares en terreno</b> <b>Técnicos con experiencia básica</b> <b>Técnicos especializados</b> <b>Supervisores de terreno</b> <b>Líderes de cuadrillas.</b>  (estos cargos realizan trabajo en alturas)	<b>Exámenes especializados (alturas)</b> <b>Historia clínica (ficha ocupacional - anamnesis)</b> <b>Audiometría</b> <b>Encuesta de alturas prueba psicológica</b> <b>Glicemia basal</b> <b>Hemograma completo</b> <b>Optometría</b> <b>Perfil lipídico (triglicéridos y colesterol total)</b> <b>Otros (sugeridos por el médico de acuerdo a criterio)</b>
<b>Auxiliares administrativos y asistenciales</b> <b>Ingenieros de soporte</b> <b>Profesionales sénior administrativos,</b> <b>Coordinadores</b> <b>Profesionales especializados.</b>  (estos cargos no realizan trabajo en alturas)	<b>Examen básico:</b> <b>Historia clínica (ficha ocupacional - anamnesis)</b> <b>Visiometría.</b>

15. ¿Cuál es la periodicidad de pago de nómina al colaborador (Indicar frecuencia) "¿Quincenal", "Mensual"?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 6**

16. ¿El proceso de Radicación de Facturas Requiere orden de compra?

**RESPUESTA: A continuación, se describe el proceso de radicación y pago de facturas**

- **En el momento en que se efectuó el pago de la nómina EL CONTRATISTA debe facturar sus servicios los días 10 y 25 de cada mes o en el día hábil posterior a estas fechas, en caso de ser festivo.**



- Las facturas deberán ser previamente aceptadas por ColvateL, para ello se realiza el proceso de *pre facturación*, con el fin validar y asegurar que la información registrada corresponde a lo aprobado por COLVATEL.
- Mediante un proceso interno se solicita la generación de la orden de compra al área de abastecimiento, la cual toma como máximo un día.
- Una vez se cuenta con la orden de compra se procede a enviarla al CONTRATISTA para la elaboración y radicación de la factura.
- El concepto de la factura debe ser "*Servicios Prestados... Periodo xxxx..*" ColvateL pagará el valor de los servicios efectivamente prestados por EL CONTRATISTA, en quincenas vencidas dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha en que radique en debida forma la factura electrónica, con sus respectivos anexos.
- EL CONTRATISTA deberá presentar factura electrónica con el cumplimiento de las normas legales vigentes y deberá remitirla al correo electrónico que al respecto le indique el supervisor del contrato.
- La factura debe allegarse acompañada de los anexos que se comparten en la reunión de inicio, en estos se deberá discriminar detalladamente los servicios prestados por EL CONTRATISTA, indicando todos los valores correspondientes a: esquemas de compensación, horas extras, auxilios de movilización, alimentación (que no es parte del factor salarial), recargos, variables, base de prestaciones sociales con auxilio de transporte, base de prestaciones sociales sin auxilio de transporte, discriminando anticipo variable y discriminando anticipo sueldo, AIU así como también, todos aquellos pagos o costos que se desprenden del movimiento de nómina, durante el periodo facturado.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

- **Con la cuenta bancaria autorizada previamente por el proveedor, se procederá a realizar transferencia bancaria de fondos, en el plazo establecido en el contrato para efecto de los pagos debidamente aprobados.**

**En todo caso, el procedimiento previo a la radicación de la facturación no deberá tomar más de tres (3) días hábiles**

17. ¿Manejan operaciones de factoring?

**RESPUESTA: ColvateL no maneja operaciones de *factoring*.**

18. Es posible saber el proveedor actual y tarifa de AIU.

**RESPUESTA: Actualmente ColvateL tiene suscrito contrato con SU TEMPORAL S.A.S.**

19. Confirmar que impuestos aplican al contrato

**RESPUESTA: Los porcentajes de retención a título de impuestos de renta e ICA, se determinarán de conformidad con la normatividad vigente y aplicable, para lo cual el oferente seleccionado informará el régimen al que pertenece. En todo caso, de todo pago o abono en cuenta, ColvateL hará las retenciones de ley a las que haya lugar. Bajo la reglamentación tributaria actual, no se aplicarán descuentos adicionales por conceptos de estampillas, tasas y/o demás contribuciones.**

20. ¿Quién asume el personal con estabilidad laboral reforzada

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 2.**



21. Por favor confirmar quien asume el costo de exámenes médicos de ingreso, especializados y retiro.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

22. Quien asume el costo de entrega de dotación y EPP.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

23. Por favor indicar las características de la validación de referencias

**RESPUESTA: No es claro a qué tipo de referencias se hace mención.**

24. Por favor indicar los perfiles de los trabajadores

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10.**

25. Por favor indicar el salario promedio por cada cargo y número de posiciones promedio por cargo.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10 para efectos de atender la inquietud relacionada con el salario promedio. En cuanto al número de posiciones, se estima lo siguiente:**

Cargo	Estimado de posiciones
<b>AUXILIAR I / ASISTENTE DE TENDIDO</b>	<b>80</b>
<b>AUXILIAR I / OPERADOR DE DATOS</b>	<b>3</b>
<b>AUXILIAR II / DISEÑO, PLANOS Y CARTOGRAFIA</b>	<b>1</b>
<b>AUXILIAR II / SOPORTE TÉCNICO TERRENO</b>	<b>9</b>
<b>SUPERVISOR TECNICO / TENDIDO Y EMPALME DE FIBRA ÓPTICA</b>	<b>6</b>
<b>TÉCNICO I / AUXILIAR EMPALME DE FIBRA ÓPTICA</b>	<b>18</b>



<b>TÉCNICO I / CERTIFICADOR DE FIBRA ÓPTICA</b>	<b>8</b>
<b>TÉCNICO I / SEGURIDAD INFRAESTRUCTURA</b>	<b>1</b>
<b>TÉCNICO II / INTERVENCIÓN RED DE ACCESO COBRE</b>	<b>1</b>
<b>TÉCNICO II / LIDER DE GRUPO TENDIDO FIBRA ÓPTICA</b>	<b>25</b>
<b>TÉCNICO III / ANALISIS DE INFRAESTRUCTURA</b>	<b>20</b>
<b>TÉCNICO III / ANALISTA DE INFORMACION Y GESTIÓN DE MATERIALES</b>	<b>4</b>
<b>TÉCNICO III / ANALISTA FACTIBILIDAD FTTH</b>	<b>6</b>
<b>TÉCNICO IV / FUSIONADOR DE FIBRA ÓPTICA</b>	<b>18</b>
<b>Total estimado</b>	<b>200</b>

**NOTA: COLVATEL No se obliga bajo ninguna circunstancia, a solicitar una cantidad determinada, ni se obliga con una cantidad mínima o máxima de personal en misión; de tal manera que las cantidades que fueron relacionadas en el cuadro anterior corresponden a una estimación, de tal suerte que, durante la ejecución del contrato, puede aumentar o disminuir dicha cantidad de acuerdo con las necesidades operativas de COLVATEL.**

26. Teniendo en cuenta que en total son 600 trabajadores temporales, ¿se espera migrar este volumen en su totalidad o solo un porcentaje?

**RESPUESTA: Para el efecto de este contrato se estima migrarán aproximadamente 200 personas de perfiles Auxiliar y Técnico, en la ciudad de Bogotá y cuyas antigüedades actuales esta entre los cero (0) y cuatro (4) meses de vinculación.**

**NOTA: COLVATEL No se obliga bajo ninguna circunstancia, a solicitar una cantidad determinada, ni se obliga con una cantidad mínima o máxima de personal en misión; de tal suerte que, durante la ejecución del contrato, puede aumentar o disminuir dicha cantidad de acuerdo con las necesidades operativas de COLVATEL**



27. ¿Con cuántas EST trabajará COLVATEL?

**RESPUESTA: Por ahora, el proceso de selección actual busca seleccionar a un solo oferente.**

28. Por favor indicar porcentaje de accidentalidad mensual

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

29. Por favor indicar porcentaje de aforados anuales

**RESPUESTA: En virtud del contrato actual COLVATEL no maneja personal en misión con estabilidad laboral reforzada, pues dicho manejo corresponde exclusivamente al empleador; esto es, la EST.**

30. Por favor compartir el porcentaje de ausentismo e incapacidades promedio mensual

**RESPUESTA: el porcentaje de ausentismo generado por incapacidades es de 10,8% promedio mes.**

**Para dar respuesta a esta inquietud y en lo que respecta al periodo comprendido de marzo de 2022 a marzo de 2023, se tiene lo siguiente:**

Año	Mes	Personal temporal por mes	Cantidad de personas incapacitadas	Cantidad de eventos	% de incapacidad	Eventos de 1 día	Eventos de más de 1 día
2022	Marzo	659	72	104	10,9%	22	82
	Abril	657	55	77	8,4%	15	62
	Mayo	637	82	119	12,9%	22	97



	<b>Junio</b>	635	88	127	13,9%	22	105
	<b>Julio</b>	607	64	83	10,5%	24	59
	<b>Agosto</b>	676	78	99	11,5%	12	87
	<b>Septiembre</b>	679	72	99	10,6%	24	75
	<b>Octubre</b>	661	62	84	9,4%	15	69
	<b>Noviembre</b>	667	72	136	10,8%	29	107
	<b>Diciembre</b>	798	85	113	10,7%	31	82
<b>2023</b>	<b>Enero</b>	692	81	102	11,7%	29	73
	<b>Febrero</b>	613	64	99	10,4%	22	77
	<b>Marzo</b>	646	57	67	8,8%	13	54
<b>TOTAL</b>				<b>1309</b>	10,8%	<b>280</b>	<b>1029</b>

31. Es posible negociar los tiempos de selección y contratación

**RESPUESTA: No es posible.**

32. Por favor confirmar si los porcentajes de las penalidades están basados únicamente en el salario de la persona que tenga el incumplimiento o sobre el AIU

**RESPUESTA: No existen porcentajes por penalidades, existen porcentajes por incumplimiento de ANS, como se explica a continuación:**

- ✓ **El cálculo para los ANS de cubrimiento de vacantes se efectúa sobre el salario de la posición.**
- ✓ **Para el cálculo de los tres ANS restantes, esto es: pago de nómina, liquidación de prestaciones sociales y pago de seguridad social, la base es un porcentaje del AIU del mes inmediatamente anterior.**

Se relaciona a continuación el procedimiento de aplicación de ANS, con ejemplos:



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
 Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
 PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

### **Descuentos por incumplimiento en el cubrimiento de vacantes**

- Fecha de aprobación de la solicitud: 3 de febrero de 2023.
- Tipología del perfil: B (Ver Anexo No. 5 Técnicos con Experiencia - 10 días hábiles)
- Fecha de cierre: 16 de febrero 2023
- Fecha de corte de análisis: 21 de febrero de 2023
- Días de mora: 4.

Fórmula = (salario cargo\*10%) X número vacantes abiertas X días de mora.

Fecha autorización de la orden servicio	Cargo solicitado	No. vacantes abiertas	Salario	No. de vacantes pendientes al corte	Tipo perfil	Plazo cubr. vacante	Fecha max. cubrimiento	Días de mora	Desc a aplicar
3/02/2023	Técnico Instalador Reparador	1	\$1.200.000	1	B	10	16 feb 2023	4	\$480.000
									<b>\$480.000</b>

- ✓ Descuento por incumplimiento =  $(\$1.200.000 * 10\%) \times \# \text{ vacantes sin cerrar (1)} \times \text{días de mora (4)}$
- ✓ Descuento por incumplimiento = \$480.000

Para el ANS de cubrimiento de vacantes, se realiza un proceso de pre conciliación y conciliación en el cual se validan cada una de las solicitudes no cerradas en el periodo correspondiente, se analizan las causas que no permitieron cubrir la vacante; si en la validación realizada en el marco de la conciliación, las causas se escapan de la gestión de la EST, como el desistimiento del candidato aprobado, no apto en examen médico, no se aplica el ANS.

A continuación, se presentan los datos de aplicación de ANS del segundo semestre 2022 y el primer trimestre de 2023:

Acuerdo de niveles de servicio	Total II 2022	Total I trim 2023
Pago aportes seguridad social	\$ 0	\$ 0
Pago oportuno de nómina	\$ 1,970,785	\$ 0
Pago oportuno de liquidaciones de prestaciones sociales	\$ 0	\$ 0
Cubrimiento de vacantes	\$ 1,817,130	\$354.080

**NOTA:** Los tres (3) primeros meses de ejecución del contrato se consideran de estabilización y ajuste, por lo que durante este periodo se realizará el ejercicio de conciliación sin la aplicación de ANS.



## Descuentos por incumplimiento en pago de liquidaciones de prestaciones sociales

A manera de ejemplo, a continuación, se muestra un caso de “descuento por incumplimiento en pago de liquidaciones de prestaciones sociales”:

- En el periodo “mes 1” se registran 15 liquidaciones pagadas fuera del tiempo establecido, las cuales corresponden al 31% del total de las liquidaciones pagadas.

Mes	Total liquidaciones pagadas en el mes	Liquidaciones pagadas <=10 días	Total liquidaciones pagadas fuera de tiempo	% liquidaciones fuera tiempo	Rango de incumplimiento	% descuento sobre AIU
1	49	34	15	31%	20% al 35%	50%

De acuerdo con el cuadro relacionado en el anexo No. 5 de la presente solicitud Anexo técnico, este valor de 31% se ubica en la tabla descrita en el anexo No. 5 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.

Categoría Riesgo	Rango de descuento por incumplimiento	% de Incumplimiento
ALTO	100% descuento definido	Si la proporción de liquidaciones pagadas después de los 10 días hábiles del reporte del P y S es mayor o igual al 50% del número total de liquidaciones pagadas en el mes.
MEDIO 2	75% descuento definido	Si la proporción de liquidaciones pagadas después de los 10 días hábiles del reporte del P y S está entre el 35% y < a 50 % del número total de liquidaciones pagadas en el mes.
MEDIO 1	50% descuento definido	Si la proporción de liquidaciones pagadas después de los 10 días hábiles del reporte del P y S está entre el 20% y < a 35% del número total de liquidaciones pagadas en el mes.
BAJO	No aplica descuento	Si la proporción de liquidaciones pagadas después de los 10 días hábiles del reporte del P y S está entre el 1% y < a 20% del número total de liquidaciones pagadas en el mes.

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

AIU	COSTO	DESCUENTO
\$ 65.890.100	10%	\$ 6.589.010
<b>\$6.589.010 * 50% = \$ 3.294.505</b>		
Valor del descuento por ANS liquidaciones de prestaciones sociales		



**Descuento por incumplimiento en el pago de la seguridad social**

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

- Con la información remitida por la EST de los pagos realizados por concepto de seguridad social, se realiza la validación de la fecha de vencimiento de acuerdo al número del NIT que esté dentro del plazo establecido por ley.
- Si la fecha del pago es posterior a la fecha límite establecida por la ley, se calcula el 3% del valor de AIU del mes inmediatamente anterior a la fecha de reporte, como se describe a continuación:

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

**Descuento por incumplimiento en el pago oportuno de nómina.**

Por incumplimiento en el pago de nómina, liquidación de retención en la fuente, pago de auxilios y/o no aplicación de novedades, se aplicará un descuento equivalente al 15% del AIU liquidado para el mes inmediatamente anterior, de acuerdo con lo descrito en el Anexo No. 5 de la presente solicitud.

A continuación, el ejemplo:

Nómina	Fecha de pago	Trabajadores en nómina	No. Trabajadores pagados fuera plazo	% incumplimiento	Descuento
Anticipo julio 2021	9/7/2021	389	5	1.29%	1,025,893
Nomina 25 julio 2021	23/7/2021	398	3	0.75%	-

- Se valida la información reportada por la empresa temporal, en donde se evidencia que el 1,29% de las personas vinculadas no les fue abonada en la fecha prevista la nómina.
- Con esta información se procede a utilizar la tabla de rangos, descrita en el Anexo No. 5, de la presente solicitud:



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
 Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
 PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
 www.colvate.com.co

Categoría Riesgo	Rango de descuento por incumplimiento	% de Incumplimiento
ALTO	100% descuento definido	Si la proporción de inconsistencias o pagos fuera de la fecha es mayor o igual al 50% del número total de personal vinculadas en la nómina que corresponda
MEDIO 2	75% descuento definido	Si la proporción de inconsistencias o pagos fuera de la fecha está entre el 35% y < a 50 % del número total de personal vinculadas en la nómina que corresponda
MEDIO 1	50% descuento definido	Si la proporción de inconsistencias o pagos fuera de la fecha está entre el 25% y < a 35% del número total de personal vinculadas en la nómina que corresponda
BAJO 2	30% descuento definido	Si la proporción de inconsistencias o pagos fuera de la fecha está entre el 20% y < a 25% del número total de personal vinculadas en la nómina que corresponda
BAJO 1	20% descuento definido	Si la proporción de inconsistencias o pagos fuera de la fecha está entre el 1% y < a 20 % del número total de personal vinculadas en la nómina que corresponda

- Se identifica que el incumplimiento registrado está en el rango Bajo 1 y corresponde al 20% de descuento, el cual se calcula tomando como base de descuento el 15% del AIU del mes inmediatamente anterior.

Valor AIU mes anterior	Porcentaje definido en anexo No. 5	Base liquidación
\$34.196.426	15%	\$5.129.463

- Cálculo: base de liquidación X 20 % (definido por la tabla de rangos) = descuento por incumplimiento.

$$\mathbf{\$5.129.463 \times 20\% = \$1.025.892}$$

33. Por favor confirmar si hay un monto límite de penalización

**RESPUESTA: No es claro a que penalización se refiere.**

34. ¿Es posible utilizar un archivo compartido en la nube como herramienta para ver los conceptos de los exámenes médicos?

**RESPUESTA: Si es posible.**



35. Solicitamos que nos informen si: ¿Están dispuestos a negociar los términos y condiciones de la prestación del servicio y del contrato a suscribir?

**RESPUESTA: El proyecto inicial de documento contractual será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de oferta, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

36. ¿Es factible que se presente la propuesta con desviaciones técnicas y jurídicas sin que esto afecte la calificación del proponente?

**RESPUESTA: No es claro a qué se refiere con “desviaciones jurídicas” y en ese orden, no es posible contestar de manera detallada a la pregunta. Los requisitos exigidos en la solicitud pública de ofertas deben cumplirse conforme está señalado en los términos de la solicitud de oferta.**

37. Solicitamos nos informen sí; ¿cuentan con proforma de contrato? ¿Podemos presentar nuestra propuesta de documento contractual? ¿Las cláusulas contrato presentado por el cliente puede ser modificado y negociado de acuerdo con las políticas del proponente?

**RESPUESTA: El proyecto inicial de documento contractual será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de oferta, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

38. ¿Es factible que una vez la licitación sea adjudicada, se proceda con una renegociación de los términos técnicos y económicos de la prestación del servicio en caso de que cambien las condiciones del mismo por cualquier razón?



**RESPUESTA:** La selección del contratista se efectuará en los términos que señala la solicitud pública de ofertas y la ejecución del contrato deberá atender, además, las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios a cargo de las EST. Adjudicado el proceso y suscrito el contrato, este deberá ejecutarse en los términos y bajo las condiciones pactadas.

39. ¿Los exámenes médicos especializados serán asumidos por la usuaria? ¿Serán costos refacturables?

**RESPUESTA:** Ver respuesta a pregunta No. 9

40. ¿La usuaria procederá a capacitar personal del proponente para que este pueda capacitar a los trabajadores en misión o La usuaria procederá con la capacitación directamente?

**RESPUESTA:** Ver respuesta a pregunta No. 9. El personal en misión será capacitado directamente por COLVATEL.

41. ¿El valor de los servicios podrá ser actualizado e incrementado anualmente de acuerdo con el IPC del año inmediatamente anterior?

**RESPUESTA:** El valor del AIU se mantiene durante la vigencia del contrato.

42. ¿Cuáles son los tiempos estipulados por la empresa para seleccionar el personal requerido por cada una de las empresas?

**RESPUESTA:** No se entiende la pregunta.

43. ¿Cómo se medirán los indicadores de satisfacción durante la prestación del servicio?



**RESPUESTA: La satisfacción del servicio, estará enmarcada en el cumplimiento de los ANS.**

44. ¿Hay acuerdo de niveles de servicios?

**RESPUESTA: Si, están señalados en el Anexo técnico No. 5.**

45. Solicitamos se considere la posibilidad de incluir prórroga automática dentro del contrato.

**RESPUESTA: No se acepta. No se incluirá cláusula de renovación automática**

46. Solicitamos nos informen si las respuestas presentadas por el oferente harán parte integral de la invitación y por ende del contrato a suscribir en caso de resultar adjudicado.

**RESPUESTA: El contrato a celebrar con el contratista atenderá lo dispuesto en los términos de solicitud pública de ofertas, las adendas y los ajustes que resultaren procedentes, así como las disposiciones legales aplicables a este tipo de servicios a cargo de las EST, quienes deberán asumir el rol, responsabilidades y demás actividades y obligaciones que conforme ese ámbito les corresponda asumir.**

47. ¿Se dará un tiempo máximo de ausencia del recurso para recuperarse de una eventual incapacidad o licencia?

**RESPUESTA: Cada caso en particular será revisado y analizado de manera concreta y bajo ninguna circunstancia se podrá afectar la operación de ColvateL. En todo caso, la empresa usuaria no reconocerá pago alguno por servicios que**



**no se presten de manera específica y de ser el caso, el trabajador en misión deberá ser reemplazado.**

48. Por favor aclarar que ocurría en caso de que no sea la terminación de la relación laboral con el trabajador en misión por fueros de estabilidad laboral reforzada (embarazo, licencias de maternidad, discapacitadas, incapacitadas, etc.), ¿Estos serían reubicados en las instalaciones de ustedes? ¿Todo valor que se causen por este concepto pueden ser refacturados a ustedes?

**RESPUESTA: Le corresponde a la EST la reubicación de su trabajador. El esquema de contratación y vinculación de los trabajadores en misión le corresponde a la empresa de servicios temporales y ésta es autónoma en la forma y modo en como realice esta vinculación y asuma los costos que de ahí se deriven.**

**Solo en caso de requerir, que se requieran los servicios por parte de ColvateL y de la existencia de la necesidad para ello, se solicitaría el suministro de personal.**

49. Solicitamos nos aclaren si dentro de las actividades a realizar por el personal en misión se realizara manejo de dinero y valores, o por el transporte de estos o de personas.

**RESPUESTA: Dentro de las actividades a realizar por el personal en misión, no manejan dinero, ni valores y tampoco manejan valores para transporte de estos o de personas.**

50. Solicitamos nos aclaren si, el pago de los primeros dos (2) días de incapacidad general de los trabajadores enviados en misión, podrán ser refacturados.

**RESPUESTA: Éstos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales es el empleador y como tal debe asumir los costos de sus trabajadores en misión.**



51. Solicitamos se incluya dentro de las obligaciones del contratante el pago de intereses por mora en el evento de retrasarse en los pagos en virtud de la obligación contractual contraída.

**RESPUESTA: Colvatec realiza los pagos oportunamente de acuerdo con los plazos establecidos en el contrato, que para este caso son 10 días calendario.**

52. Por favor aclarar si ustedes reconocerán y pagarán a nuestra compañía, todo valor que de acuerdo a la ley sea constitutivo de salario, prestaciones sociales, demás acreencias laborales que correspondan, aportes parafiscales y seguridad social integral, seguros otorgados en beneficio de los empleados, así como de cualquier beneficio que se conceda a los trabajadores.

**RESPUESTA: Colvatec reconocerá los costos por los servicios prestados del personal en misión según la normatividad laboral vigente.**

53. Por favor aclarar, que, si en caso de que algún trabajador en misión sea llamado a prestar servicio militar, ustedes darán cumplimiento a la ley suspendiendo el contrato laboral.

**RESPUESTA: Dado el caso de que el contrato de trabajo sea suspendido por la prestación de servicio militar, la temporal deberá suspender los pagos según indique la ley, teniendo en cuenta que el trabajador no está prestando el servicio.**

54. Respecto a la dotación general, especial y elementos de protección personal, solicitamos se aclare Sí; ¿esta será entregada por ustedes o la entregaremos nosotros y en este caso podrá ser recobrada a ustedes?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatec.com.co](http://www.colvatec.com.co)

55. Solicitamos por favor informar el índice de accidentes de trabajo en la compañía.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

56. ¿Existe posibilidad de contratación de trabajadores en misión extranjeros? Si es afirmativo, solicitamos que se aclare si ustedes asumen el costo de los gastos que se generen por trámites legales, administrativos y de repatriación.

**RESPUESTA: Al ser la EST la empleadora del personal en misión corresponderá a ella a validar que el personal suministrado cumpla no solamente con los requisitos exigidos por la empresa usuaria, sino también con las disposiciones que sobre la contratación de personal extranjero corresponda y sean aplicables, asumiendo la EST los costos eventuales que ello pueda demandar.**

57. Solicitamos se considere la facultad de terminación anticipada con aviso de 30 días para ambas partes

**RESPUESTA: El contrato tiene definido un plazo de duración pactado que debe ser cumplido. Ahora bien, si se presentaran cambios normativos sustanciales, la Compañía podrá terminar anticipadamente la relación contractual, bajo el entendido de que, en virtud de dichas disposiciones que llegaren a materializarse, las actividades y/o servicios a cargo de dichas empresas, resultaren prohibidos, limitados y/o restringidos. En la minuta del contrato se establecerán las causales de terminación.**

58. Solicitamos se aclare cómo se tiene contemplado el procedimiento para hacer pagos de las facturas en su compañía para proveedores.

**RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 16.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatel.com.co](http://www.colvatel.com.co)

59. Solicitamos aclarar si dentro de las condiciones contractuales se tienen establecidas multas o penalidades, de ser así solicitamos indicar las causales, la cuantía y solicitamos establecer un procedimiento previo que permita la defensa del proveedor antes de la aplicación de las multas.

**RESPUESTA: Teniendo en consideración que las multas buscan conminar el cumplimiento por parte del contratista, resultaría viable en caso de presentarse algún incumplimiento, proceder con la imposición de sanciones respetando, siempre las garantías constitucionales que deben anteceder del mismo. En ese sentido la aplicación de los ANS definidos para el contrato, están reglados en el procedimiento que se encuentra descrito en el anexo técnico No. 5 de la solicitud pública de oferta, dentro del cual se contempla entre otras cosas, una reunión de conciliación. En la minuta del contrato se hará referencia a dicho anexo para los efectos de lo aquí indicado. Ver respuesta pregunta No. 32.**

60. Solicitamos indicar si se entregarán bienes para la ejecución del servicio contratado, en caso afirmativo indicar cuales bienes serán entregados.

**RESPUESTA: Sí se entregan bienes a los trabajadores en misión para atender sus actividades, elementos de alto costo (fusionadora) equipos para instalación y herramientas de trabajo.**

61. En el pliego no se hace referencia a las licencias de luto y calamidad domestica que son remuneradas por ley, ¿éstos son costos que se tienen considerados como refacturables?

**RESPUESTA: No, estos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte o a cargo de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa**



**de servicios temporales como empleadora debe asumir los costos de sus trabajadores en misión que demande la ley.**

62. ¿La contratista otorga permisos remunerados?

**RESPUESTA: No.**

63. Amablemente 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 EL CLIENTE, debe ser informado a nosotros con 5 días calendario de anticipación con el fin de informar a la ARL. Si EL CLIENTE no envía esta información, se hará responsable por los hechos no amparados por la ARL.

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

64. Por favor enviar la minuta del contrato o aclarar en qué etapa del proceso podemos conocer la misma, en caso de que la conozcamos posteriormente o en el momento de la adjudicación, es posible negociar los términos y condiciones allí plasmados?

**RESPUESTA: El proyecto borrador minuta del contrato será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de ofertas, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

65. Solicitamos nos aclaren que mecanismos tienen establecidos para la solución de controversias derivadas del contrato, es posible considerar la opción de convocar tribunal de arbitramento.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatec.com.co](http://www.colvatec.com.co)

**RESPUESTA: Las controversias que se puedan suscitar con ocasión del contrato a celebrar se dirimirán ante la justicia contencioso administrativo dada la naturaleza jurídica de ColvateL. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de presentarse alguna diferencia durante la ejecución contrato, la misma en primera instancia, se intentará resolver de común acuerdo entre las partes mediante mecanismos alternativos o directos de solución de conflictos.**

66. Solicitamos considerar la opción de incluir las siguientes disposiciones en el evento de resultar seleccionados dentro del presente proceso:

- EL PROVEEDOR 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 PROVEEDOR., en caso contrario, es decir si los hechos, actos u omisiones generadores de cualquier demanda o actuación administrativa son imputables a LA USUARIA, ésta última debe responder plenamente por los mismos. Ninguna de las Partes será responsable por daños y/o perjuicios indirectos o consecuenciales, incluyendo pérdida o interrupción de negocios, lucro cesante, o mantener indemne a la otra Parte por todo tipo de reclamación, demanda o litigio que interponga un tercero, salvo que los mismos se deriven de negligencia grave o dolo. La responsabilidad de EL PROVEEDOR en virtud de este documento, por cualquier reclamación y su correspondiente defensa e indemnización, resultantes de la ejecución del servicio, estará limitada al valor total de los costos del servicio pagados con ocasión a su ejecución en el mes inmediatamente anterior al día en que los presuntos hechos dieron lugar a una demanda o reclamación. Se excluyen de esta limitación los daños causados por negligencia grave o dolo. EL PROVEEDOR no asumirá ninguna forma de responsabilidad ante la USUARIA o ante terceros por el manejo de dinero y valores, o por el transporte de estos o de personas, que llegare a encomendarse a los trabajadores en misión.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud, toda vez que la empresa de servicios temporales, en calidad de empleadora, y en virtud de las disposiciones legales que le son aplicables, debe asumir obligaciones que de dicha condición se derivan y en esa medida, si como consecuencia de sus acciones u omisiones se genera algún perjuicio para la empresa usuaria, aquella deberá responder íntegramente manteniendo indemne a ésta (empresa usuaria), sin que sea dable aceptar condicionamientos o limitaciones de ninguna índole, así como tampoco, ninguna estipulación que pretenda trasladar a la empresa usuaria obligaciones o responsabilidades que le son propias de la EST.**

- **DISPOSICIONES DE ÉTICA EMPRESARIAL.** Ningún representante, empleado, contratista o agente las partes, dará o recibirá comisión, honorario, descuento, regalo, bonificación, o prebenda alguna, como consecuencia de la suscripción del presente contrato, a algún empleado o representante del otro; ni negociará con ningún empleado o representante de la otra parte en beneficio propio. En todo caso cualquiera de las partes deberá, dará aviso al otro inmediatamente, acerca de cualquier infracción de la presente cláusula.

De igual forma, ni las partes, ni ningún empleado, representante o subcontratista de estos, harán o darán pago en dinero o especie a terceros para influenciar la decisión de dicho ente o persona u obtener ventaja para la otra parte en relación con la ejecución del contrato que se configure como consecuencia de la suscripción de este contrato. La Parte que tenga conocimiento de estos hechos notificará de inmediato a la otra Parte sobre la infracción de la presente cláusula, lo cual dará derecho a la terminación del presente contrato, así como de cualquier otro contrato que exista entre las Partes, sin lugar al pago de indemnización alguna.

**RESPUESTA: El Programa de transparencia y ética empresarial de ColvateL establece lo siguiente, en el numeral 10. CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS:**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**Todos los contratos o acuerdos suscritos por la Compañía, deben contener anexos, cláusulas, declaraciones o garantías sobre conductas anti soborno y anticorrupción. La gerencia jurídica debe exigir que todas las personas naturales y jurídicas que tengan relación comercial con ColvateL firmen el compromiso anticorrupción, anti soborno y derechos humanos.**

**Además de declarar y garantizar el cumplimiento del programa de ética y transparencia empresarial y las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables, se debe incluir el derecho a terminar el contrato cuando ocurra una violación a este programa o cualquier ley o regulación anticorrupción aplicable.**

**El responsable de la negociación debe asegurar que las cláusulas en referencia estén incluidas como requisito para firmar los contratos o acuerdos.**

**Con base en este lineamiento, debería incluirse un apartado sobre el cumplimiento de las reglas referidas en el Programa de transparencia y ética empresarial.**

- **ORIGEN DE INGRESOS: LAS PARTES**, declaran que tanto los recursos utilizados en la ejecución del presente contrato, así como sus ingresos, provienen de actividades lícitas. Igualmente declaran que no se encuentran con registros negativos en listados de prevención de lavado de activos y/o financiación al terrorismo, nacionales o internacionales, ni incurrir en una de las dos categorías de lavado de activos (conversión o movimiento) y que en consecuencia se obliga a responder frente a LA PARTE CUMPLIDORA por todos los perjuicios que se le llegaren a causar como consecuencia de la falta de veracidad de esta afirmación. Conforme a lo anterior, será justa causa de terminación del contrato por parte de LA PARTE CUMPLIDORA, la inclusión de cualquiera de las partes, sus socios, sus administradores, o sus subcontratistas en los listados de la OFAC o de cualquier otra autoridad local, extranjera o internacional como sospechoso de actividades de lavado de activos y/o financiación al terrorismo. En igual sentido, LA PARTE QUE INCUMPLIERE responderá ante LA PARTE CUMPLIDORA o algún tercero afectado por los perjuicios causados. LAS PARTES declaran igualmente, que su conducta se ajusta a la ley y a



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

la ética. Para todos los efectos el "lavado de dinero" es el conjunto de procedimientos usados para cambiar la identidad del dinero obtenido ilegalmente, a fin de que aparente haber sido obtenido de fuentes legítimas. Estos procedimientos incluyen disimular la procedencia y propiedad verdadera de los fondos.

**RESPUESTA: Los contratos suscritos por ColvateL incluyen una cláusula con el siguiente contenido:**

**CONTROL PARA EL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO: EL CONTRATISTA certifica a COLVATEL que sus recursos no provienen ni se destinan al ejercicio de ninguna actividad ilícita o de actividades de lavado de dineros provenientes de éstas o de actividades relacionadas con la financiación del terrorismo. Asimismo, EL CONTRATISTA se obliga a realizar todas las actividades encaminadas a asegurar que todos sus socios, administradores, clientes, proveedores, empleados, etc., y los recursos de estos, no se encuentren relacionados o provengan, de actividades ilícitas, particularmente de lavado de activos o financiación del terrorismo.**

**En todo caso, si durante el plazo de vigencia del contrato, El CONTRATISTA, alguno de sus administradores o socios llegare a resultar inmiscuidos en una investigación de cualquier tipo (penal, administrativa, etc.) relacionada con actividades ilícitas, lavado de dinero o financiamiento del terrorismo, o fuese incluido en listas de control como las de la ONU, OFAC, etc., COLVATEL tiene el derecho de terminar unilateralmente el contrato sin que por este hecho esté obligado a indemnizar ningún tipo de perjuicio al CONTRATISTA.**

- Dando cumplimiento a la normatividad de salud ocupacional, solicitamos amablemente tener en cuenta e incluir en la minuta de contrato la siguiente expresión: **"EL CLIENTE** deberá garantizar que los sitios de trabajo cumplan las exigencias de la legislación colombiana sobre salud ocupacional; a suministrar a los trabajadores en misión los implementos correspondientes; a suministrar a **EL CONTRATISTA**, periódicamente la



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

documentación que acredite el cumplimiento de las normas de salud ocupacional aplicables a los trabajadores en misión; a informar a **EL CONTRATISTA** inmediatamente la ocurrencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional de un trabajador en misión y, en general, a otorgar a éstos la misma protección que en materia de salud ocupacional gocen los trabajadores permanentes de **EL CLIENTE**. Así mismo deberá **EL CLIENTE** dar a los trabajadores en misión, cuando su labor se cumpla en oficios o actividades particularmente riesgosas, la protección y entrenamiento necesario y el adiestramiento particular requerido para evitar accidentes o enfermedades. **EL CLIENTE** deberá en aquellos cargos o actividades particularmente riesgosas que requieran de una capacitación particular, en cuanto a prevención de riesgo brindar la capacitación respectiva; atendiendo lo dispuesto en el Artículo 81 de la ley 50 de 1990 y el artículo 11 del decreto 1530 de 1996. **EL CLIENTE** deberá pagar a **EL CONTRATISTA** cualquier erogación que ésta tuviere que efectuar por la desatención de estas condiciones. ”

**RESPUESTA: Se recuerda que el contrato a celebrar deberá ejecutarse conforme a la normatividad aplicable, siendo del caso resaltar que conforme al art 78 de la ley 50 de 1990, la empresa de servicios temporales no se libera de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión, y por su parte, conforme lo estipulado en el parágrafo del art 11, del Decreto 1530 de 1996, el cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.**

67. Amablemente solicitamos aclarar y enviar la lista de cargos y perfiles de los trabajadores en misión.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10.**

68. En caso de que se les deban entregar herramientas o insumos a los trabajadores en misión (ejemplo celulares, avantel, computadores, etc.) por favor aclarar si éstos serán



entregados por ustedes a nombre de nosotros o los entregamos directamente nosotros, podrán ser re facturados a ustedes?

**RESPUESTA: Las herramientas e insumos requeridos para el desarrollo de la actividad económica de ColvateL, son entregados y asumidos por ColvateL.**

69. Los trabajadores serán carnetizados? Por favor aclarar si el costo lo asume el cliente o en caso de que lo entreguemos nosotros, este sería re facturado a ustedes?

**RESPUESTA: La carnetización que identifique a los trabajadores en misión como empleados de la EST, será asumida por la EST, independiente de la carnetización que está estipulada en ColvateL para atender los diferentes proyectos. El costo de dicha carnetización será asumido por ColvateL.**

70. Solicitamos se revise el alcance del servicio a prestar y las condiciones de ejecución del mismo, ya que el mismo por prestarse en Colombia le aplica lo señalado en el art. 34 del Código sustantivo del trabajo donde el contratista tiene plena autonomía y autogestión del servicio a prestar

**RESPUESTA: Las obligaciones a cargo de la EST, en su calidad de empleadora, deben atender lo estipulado en las normas que, a ella, en tal calidad, le sean aplicables.**

71. Cuentan con Kpis ya establecidos por el servicio?, si es así, por favor nos podrían compartir los indicadores, o si por el contrario, no cuentan con ellos, tienen contemplado algunos, o dejan a criterio del proponente, dicha información?

**RESPUESTA: No se cuenta con Kpis establecidos.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

72. ¿Tienen algún esquema de compensación variable? y ¿por cuáles indicadores de gestión se otorga la compensación variable?

**RESPUESTA: El esquema de compensación variable se aplica a algunos cargos que se les paga por eventos, respetando el cumplimiento de la ley, tiene como propósito motivar una mayor productividad del colaborador que se verá reflejada en una mejor remuneración. Los indicadores están atados a las actividades que se realicen.**

73. Al proveedor le serán entregado algún tipo de inventario?Cuál es el valor aproximado mensualmente?

**RESPUESTA: Al proveedor no se le entregará ningún tipo de inventario.**

74. El servicio se genera en las instalaciones del cliente: por favor informar horarios de cobertura de servicio. Por el préstamo de los espacios se cobrará algún concepto al proveedor?

**RESPUESTA: El servicio prestado por los trabajadores en misión que cumplen actividades técnicas u operativas se desarrollan en terreno, y se realiza en horario de lunes a sábado de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. En caso de trabajadores en misión que realicen actividades administrativas, estas se desarrollarán en las instalaciones de ColvateL.**

**La Compañía no traslada los costos de puestos de trabajo a la EST.**

75. Que elementos y/o materiales se requieren para desarrollar la actividad?, el proveedor debe suministrar equipo celular, plan de voz, etc?

**RESPUESTA: Las herramientas, equipos, elementos y demás insumos son los requeridos para desarrollar las actividades propias contratadas.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**El proveedor no debe suministrar equipo de celulares, plan de voz, etc.**

76. Por favor informar el volumen de eventos a generarse mensuales de cada actividad.

**RESPUESTA: No se entiende la pregunta.**

77. Solicitamos se considere el manejo que se dará a las modificaciones en el entendido que si las mismas generan un cambio sustancial, las tarifas podrán ser ajustadas a los nuevos requerimientos según el acuerdo al que lleguen las partes.

**RESPUESTA: No es clara la pregunta, no obstante, el contrato deberá, en principio, ejecutarse bajo las tarifas ofertadas y establecidas en el documento contractual.**

78. Solicitamos aclarar qué tipo de plataformas serán las requeridas para la ejecución del servicio? es posible que la información revelada consista en la entrega de los informes de acuerdo con los entregables que pacten las partes?

**RESPUESTA: No se entiende la pregunta, no se habla de ningún tipo de plataformas en la invitación pública de ofertas.**

79. Solicitamos aclarar las especificaciones de la interfaz con los empleados que será requerida al proveedor para la prestación del servicio.

**RESPUESTA: No se entiende la pregunta, no se habla de ningún tipo de interfaz en los términos de la invitación pública de ofertas.**

80. Solicitamos aclarar cuáles son los requerimientos de la estructura de la compañía para las herramientas a utilizar, computador, celular, elementos de protección personal, etc.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

**RESPUESTA: No es clara la pregunta.**

81. En vigencia del contrato se entregará por parte del cliente algún equipo o herramienta? ¿cuáles?

**RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 75.**

82. Solicitamos nos aclaren si la compañía proveerá una dirección de correo electrónico para una comunicación ágil con el personal que prestará el servicio o cómo se tiene contemplado poner a disposición del proveedor la información para gestionarla.

**RESPUESTA: No es clara la pregunta.**

83. Solicitamos nos aclaren cuáles son los tiempos de respuesta que se tienen establecidos para las consultas realizadas? De acuerdo con la naturaleza de las consultas podemos proponer nuestro estándar?

**RESPUESTA: No es clara la pregunta.**

84. Se tiene establecido un procedimiento previo para la emisión de las ordenes de compras o facturación de los servicios por parte del proveedor?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

85. Se tiene considerada una estructura mínima de recursos para la prestación del servicio? De los mismos se tiene alguna expectativa frente a sus perfil de cargo?

**RESPUESTA: La estructura mínima la define la EST basado en su experiencia y en los compromisos y obligaciones contractuales que se establezcan. COLVATEL**



**requiere que el servicio se preste en las condiciones planteadas con calidad, celeridad y buen servicio.**

86. De los perfiles que tendrán manejo de dinero y valores solicitamos aclaren:  
Cuantías diarias que serán manejadas  
Se tiene establecido un procedimiento de arqueo o el proponente deberá establecerlo?  
Periodicidad de recogida de dinero  
Mecanismos dispuesto por el cliente en tiendas para detección de billetes falsos  
Estadística de faltantes que se presentara en la última temporada  
Al proveedor se le hará entrega de archivo histórico?  
En qué volumen, bajo qué condiciones se realizará dicha entrega?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 49.**

87. El personal del proveedor tendrá acceso al portal empresarial para acceder a información qué atribuciones de autorización tendrán estos usuarios?

**RESPUESTA: No es claro a quienes se refieren con el “personal del proveedor”. Si son los trabajadores en misión, tendrán acceso a la plataforma de capacitación Colv@prende y al portal de Bienestar y no requiere ni atribuciones ni autorizaciones complejas. Ahora, si es personal del proveedor asignado para atender la cuenta o los proyectos, no tienen necesidad de acceder a ningún sistema de información de COLVATEL.**

88. Solicitamos aclarar cuál es el software requerido para la ejecución del contrato, en caso de que el cliente proporcione las licencias, el uso de las mismas serán cobradas al proveedor?

**RESPUESTA: La compañía no hace una exigencia particular para la adquisición de un software específico para la ejecución del contrato. La EST está en libertad**



**de utilizar las herramientas tecnológicas requeridas para adelantar la prestación del servicio.**

89. Solicitamos aclarar si existe alguna especificación técnica normativa sobre la que se verificará la prestación del servicio ejecutado.

**RESPUESTA: No existe una especificación técnica normativa para que la verificación de la prestación del servicio.**

90. Solicitamos nos compartan procedimientos y protocolos de seguridad establecidos por el cliente o se especifiquen que obligaciones derivadas de los mismos que son de imperativo cumplimiento del proveedor.

**RESPUESTA: No es clara la pregunta.**

91. Solicitamos se aclare si se solicitarán pólizas contractuales deberá constituir el proveedor en caso de adjudicación del servicio, con qué coberturas deberán constituirse? Y en qué cuantías deben constituirse?

**RESPUESTA: Si, conforme el siguiente cuadro:**

Riesgos amparados	Porcentaje de cobertura	Vigencia
Cumplimiento del contrato	20% sobre el valor estimado del contrato	vigente por el término de duración del contrato, su liquidación y cuatro (4) meses más.
Salarios y prestaciones sociales	20% sobre el valor estimado del contrato	vigente por el término de duración del contrato, su liquidación y cuatro (4) meses más.
Responsabilidad civil extracontractual	20% sobre el valor estimado del contrato	vigente por el término de duración del contrato, su liquidación y cuatro (4) meses más.

92. Para la entrega de la dotación y EPPs, ¿quién asume los costos de la dotación y EPPs? ¿En caso de ser el oferente, estos costos son facturables al contratante? En caso de



que el costo de la dotación esté a cargo de la EST, por favor suministrar el listado de dotación.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

93. ¿En el evento que se presenten horas extra del personal, el Contratante asume los costos que se derivan de esto como bonificaciones por horas extra y prestaciones sociales sobre las mismas? Por favor especifique las horas extra del personal

**RESPUESTA: COLVATEL no reconoce bonificaciones por horas extra, ya que estas se pagan por el concepto legal de la norma.**

**En el evento que COLVATEL reporte horas extras del personal, estas se reconocerán de acuerdo a lo que la reglamentación colombiana tenga sobre el particular. ColvateL reconoce los costos que se generen por el pago de las horas extras de cada uno de los trabajadores en misión (como son los costos de las prestaciones sociales, costos parafiscales y el AIU del servicio).**

**Las horas extras que se generan del personal son las siguientes: horas extras diurnas ordinarias, horas extras nocturnas ordinarias, horas extras festivas diurnas, horas extras festivas nocturnas, recargos diurnos festivos, recargos nocturnos festivos, recargos nocturnos ordinarios.**

94. ¿En el evento en que se presenten fueros, cuál es la política del contratante?

**RESPUESTA: Si existen fueros incapacitantes o inhabilitantes para la prestación del servicio, el trabajador en misión deberá regresar a la empresa temporal quien se deberá encargar directamente de este asunto, como empleadora que es del personal en misión. Ahora bien, si se trata de un fuero que no riña con la prestación del servicio ni con las necesidades de ColvateL como empresa usuaria, el trabajador podrá mantenerse desarrollando las actividades al interior de ColvateL durante el tiempo que sea requerido por la empresa usuaria, de**



conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente y aplicable y conforme la temporalidad de las mismas. En todo caso, los temas derivados o relacionados con fueros de los trabajadores en misión, serán asumidos por la EST.

95. ¿El Contratante asume los costos de algún rubro como, entrenamiento y/o reentrenamiento? En caso afirmativo ¿Estos costos son facturables más AIU?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

96. ¿La provisión de las prestaciones sociales (Prima, vacaciones e intereses sobre las cesantías) es pagada por el Contratante de forma mensual? Por favor especifique cómo lo hacen actualmente.

**RESPUESTA: La provisión de las prestaciones sociales es pagada por el contratante en forma mensual, bajo los siguientes conceptos:**

CONCEPTO	PORCENTAJE %
Cesantías	8,33%
Intereses sobre Cesantías	1,00%
Prima	8,33%
Vacaciones	*4,34%
Caja de Compensación	4,00%
Pensión	12,00%
ARL*	2,436%
<b>TOTAL FACTOR</b>	<b>40,436%</b>

\*Las vacaciones están al 4,34% en el entendido que 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 o proporcional al tiempo de duración del servicio prestado.

\*El porcentaje de cotización de ARL será el siguiente dependiendo del centro de trabajo en el que se encuentre el personal en misión: (i) 2,436% para el personal de trabajo en campo y/o que



realice sus actividades en bodegas y (ii) 0,522% para el personal que realice sus actividades en oficinas y/o trabajo en casa

97. ¿Cuál es el porcentaje de rotación mensual del personal a contratar?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 13.**

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

**RESPUESTA: Alrededor del 95% del personal presta sus servicios en la franja horaria de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a sábado; el personal restante debe cumplir un horario en las franjas que el proyecto específico lo requiera.**

99. ¿Los exámenes médicos de ingreso serán facturados a solicitud más AIU?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

100. Por favor suministrar el profesiograma por cargo.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 14.**

101. La entidad en su invitación informa que suministrará la certificación de trabajo seguro en alturas Pag 38, ¿Con esto, se entiende que la entidad suministra el curso de TSA más el reentrenamiento? En caso contrario por favor ser específico.

**RESPUESTA: ColvateL, a través de proveedores avalados, realiza el proceso de certificación para trabajo en alturas de acuerdo con lo establecido en la Resolución 4272 de 2021, en los niveles de trabajador autorizado y reentrenamiento según la resolución referida anteriormente.**



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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 4.**

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

**RESPUESTA: La permanencia de una trabajadora en licencia de maternidad, corresponde a una imprecisión en cuanto a la pregunta, ya que durante el periodo de licencia de maternidad, los gastos y expensas que le corresponden a esta trabajadora, le corresponden al sistema de Seguridad Social integral en salud que es la entidad que reconoce y paga los salarios durante los periodos de licencia, es decir, no encontramos razón para que se formule una pregunta en cuanto a los periodos de licencia o incapacidad ya que durante estos lapsos, la EPS es quien se encarga de asumir estos pagos y es claro, además, que durante estos periodos no puede darse por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa de servicios temporales, debiendo asumir ésta última los costos adicionales que de la relación laboral se deriven.**

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

**RESPUESTA: No. Éstos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales es la empleadora y como tal debe asumir los costos de sus trabajadores en misión. Ver adicionalmente, la respuesta No. 50.**



105. ¿La Entidad acepta la normatividad vigente y permite la permanencia del contrato con el trabajador temporal, cuando sus incapacidades supere más de los 180 días por accidente de trabajo, enfermedad profesional o general, hasta tanto sea expedida la calificación de pérdida de capacidad laboral o cualquiera otra definición del asunto, que le permita solucionar el caso?

**RESPUESTA: Quien debe asumir la normatividad vigente y acatar la misma es el empleador quien al ser el contratante del trabajador, deberá dar aplicación estricta a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas concordantes. Ver respuesta a pregunta No 2.**

106. ¿La Entidad reciba laboralmente al trabajador cuando termine su incapacidad, ya sea por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez sea expedida la calificación de la ARL en donde informa que no tuvo pérdida de capacidad laboral?

**RESPUESTA: Si persiste la necesidad del servicio y se está dentro de los términos temporales establecidos en la ley 50 del 90 para la vinculación de trabajadores en misión, ColvateL podrá recibir nuevamente a estos trabajadores en misión para que continúen desarrollando las actividades misionales que se requieren. Ver respuesta a pregunta No. 2.**

107. ¿Cómo procede la Entidad cuando surgen debilidades manifiestas, derivadas por fallos de acciones de tutela, demandas laborales de trabajadores ya retirados, cuya orden judicial obliga el reintegro de los trabajadores junto con la afiliación de seguridad social, pago de salarios con carácter retroactivo y pago de indemnizaciones ordenadas por los jueces en su fallo?

**RESPUESTA: Si existe fallo judicial, COLVATEL está en el deber de atenderlo y cumplirlo en los términos en que el mismo sea proferido. Si la orden judicial no obliga a ColvateL al mantenimiento del puesto de trabajo del trabajador en**



**misión, le corresponderá única y exclusivamente a la empresa de servicios temporales asumir esta circunstancia.**

108. ¿Tiene la Entidad un procedimiento específico frente a la Ley María, esto teniendo en cuenta que primero debe ser aprobada por las entidades correspondiente y no pagadas de forma anticipada?

**RESPUESTA: Este procedimiento es de competencia de la EST como directo empleador.**

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

**RESPUESTA: El reemplazo opera si la labor ejecutada afecta las necesidades del servicio para la Compañía. Para ello se revisará cada caso puntual.**

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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 11.**

111. Solicitamos conocer el profesiograma y la política de HSEQ de la Entidad.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 14. En el documento denominado "Política SST", se adjunta al presente documento.**

112. ¿En caso de requerir exámenes médicos especializados se facturarán a la Entidad?

**RESPUESTA: En caso de requerir exámenes médicos especializados solicitados por COLVATEL estos costos deben ser facturados a COLVATEL en las condiciones establecidas en el numeral 6.6 de la solicitud pública de ofertas.**



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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

114. ¿Tiene algún procedimiento especial de facturación?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

115. ¿La Entidad pagara mensualmente el valor de la provisión de prestaciones sociales?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 96.**

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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 68.**

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

**RESPUESTA: En caso de pérdida de cualquiera de los elementos entregados al trabajador en misión y una vez surtido el proceso disciplinario y/o descargos realizados directamente por la EST, la EST debe gestionar el diligenciamiento del formato de autorización de descuento y, de ser el caso, el acuerdo de pagos que corresponda. Sin perjuicio que la autorización de descuento es un documento que hace parte de los documentos de ingreso del trabajador en misión.**



118. ¿Cuál es el porcentaje de rotación del personal??

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 13.**

119. La Entidad hace partícipes a los colaboradores en misión de las actividades relacionadas con el día de la familia, dando cumplimiento a lo preceptuado en la ley 857 de 2017 y artículo 21 ley 50/90

**RESPUESTA: En caso de que COLVATEL realice actividades colectivas para celebrar el día de la familia involucraría a los trabajadores en misión, sin perjuicio de las obligaciones que por ley le correspondan asumir a la EST, en calidad de empleador. En caso de que COLVATEL no realice actividades para celebrar el día de la familia le corresponde a la EST programar las jornadas respectivas sin que ello afecte el servicio de Colvatel.**

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

**RESPUESTA: Las pruebas que se realizan son a nivel técnico del cargo, las cuales se realizan durante preguntas en la entrevista técnica o mediante una prueba escrita, dependiendo el cargo (conocimientos técnicos en instalación y mantenimiento de redes de cobre, redes de fibra óptica, técnicos en redes, infraestructura o planos de fibra, ofimática, entre otros). Aplica también pruebas de manejo de Excel en el nivel que el cargo lo requiera.**

121. ¿Se maneja cronograma de ingresos?

**RESPUESTA: Si, en el anexo No. 5 detalla los días hábiles que se requieren para el cubrimiento de vacantes, los días difieren según la cantidad de vacantes solicitadas por orden de servicio y se establecen cronogramas de ingresos de acuerdo con la necesidad de la operación.**



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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

123. ¿El personal migraría de otra EST?

**RESPUESTA: Si, el personal migrará de otra EST.**

124. Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada.

**RESPUESTA: En virtud del contrato actual COLVATEL no maneja personal en misión con estabilidad laboral reforzada, pues dicho manejo corresponde exclusivamente al empleador; esto es, la EST.**

125. Por favor confirmar si la empresa usuaria tiene sindicatos, en caso de que tengan, ¿la convención aplica a trabajadores temporales?, igualmente si tiene pacto colectivo y ¿en caso de tener aplica a trabajadores temporales?

**RESPUESTA: No, la empresa no tiene sindicatos.**

126. Solicitamos que la póliza de cumplimiento, amparo de salarios y prestaciones sociales y RCE sea del 10%

**RESPUESTA: No es posible acceder a su solicitud, dado que el manual de contratación vigente y aplicable para COLVATEL, establece las garantías y los amparos a solicitar.**

127. Solicitamos se incluya dentro de las causales de terminación, las siguientes:



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatel.com.co](http://www.colvatel.com.co)

a. Por decisión unilateral de cualquiera de las partes, en cualquier momento y sin justa causa ni lugar a indemnización, para lo cual se requerirá informar por escrito a la otra parte, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario a la fecha efectiva de terminación.

**RESPUESTA: El contrato tiene definido un plazo de duración que debe ser cumplido. Ahora bien, si se presentaran cambios normativos sustanciales, la Compañía podrá terminar anticipadamente la relación contractual, bajo el entendido de que, en virtud de dichas disposiciones que llegaren a materializarse, las actividades y/o servicios a cargo de dichas empresas, resultaren prohibidos, limitados y/o restringidos. En la minuta del contrato se establecerán las causales de terminación.**

b. Por la mora en el pago de las facturas EL CONTRATISTA podrá dar por terminado el servicio y exigir el pago de las obligaciones pendientes de manera inmediata y de todos los perjuicios que se hubieran generado por incumplimiento en los pagos.

**RESPUESTA: No procede la solicitud, toda vez que Colvatec tiene el deber legal de pagar las facturas que le sean radicadas y que además de cumplir con el lleno de los requisitos legales, corresponda a los servicios efectivamente prestados al tenor de las condiciones contractuales que correspondan y en todo caso, previa aceptación del supervisor. El contrato definirá las causales de terminación.**

128. Solicitamos se incluya las siguientes cláusulas: a. INTERESES DE MORA. A partir de la fecha de exigibilidad de las sumas generadas con ocasión de la prestación del servicio que no hayan sido canceladas en el plazo previsto o cualquier suma de dinero a cargo del FONDO, sobre todo saldo insoluto (sin cancelar en oportunidad), el FONDO se obliga a pagar a favor de EL CONTRATISTA un interés mensual o por fracción de mes equivalente a la tasa máxima moratoria legalmente permitida, hasta la fecha en que efectivamente se realice el pago adeudado.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
www.colvatec.com.co

**RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No. 51.**

129. Solicitamos que el plazo de pago se cuente desde la fecha de radicación de la factura y dentro del plazo acordado se incluyan los días que el FONDO internamente tome para la revisión y aprobación de la factura.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

130. Solicitamos se incluya un procedimiento previo para que el contratista pueda subsanar antes de aplicar multas y/o penalidades.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 32 y No. 59**

131. ¿Los criterios de evaluación del servicio (ANS) pueden ser revisados con el proveedor seleccionado?

**RESPUESTA: Los ANS a aplicar están definidos en la solicitud pública de ofertas.**

132. Previo a descuentos y/o compensaciones de la facturación de los servicios prestados con ocasión a presuntos siniestros, multas y penalizaciones, debe existir un acuerdo previo entre las partes o una decisión judicial.

**RESPUESTA: Teniendo en consideración que las multas buscan conminar el cumplimiento por parte del contratista, resultaría viable en caso de presentarse algún incumplimiento, proceder con la imposición de sanciones respetando, siempre las garantías constitucionales que deben anteceder del mismo. En ese sentido la aplicación de los ANS definidos para el contrato, están reglados en el procedimiento que se encuentra descrito en el anexo técnico No. 5 de la solicitud pública de oferta, dentro del cual se contempla entre otras cosas, una reunión de**



**conciliación. En la minuta del contrato se hará referencia a dicho anexo para los efectos de lo aquí indicado. Ver respuesta pregunta No. 32 y No. 59.**

133. Solicitamos conocer la minuta del contrato

**RESPUESTA: El proyecto borrador minuta de contrato contractual será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de ofertas, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

134. Solicitamos se incluyan las siguientes cláusulas a la minuta del contrato: a. Obligaciones de COLVATEL:

a. COLVATEL deberá informar a EL CONTRATISTA, cualquier cambio o novedad en las condiciones de tiempo, modo o lugar que se presenten en relación con las condiciones iniciales bajo las cuales fue contratado el trabajador en misión.

**RESPUESTA: Se acepta y se incluirá en el proyecto borrador de minuta contrato. (Anexo No. 8)**

b. Incluir a los trabajadores en misión en programas culturales, recreativos, deportivos que COLVATEL tenga establecido para sus propios trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 79 de la ley 50 de 1990.

**RESPUESTA. Se acepta y se incluirá en el proyecto borrador de minuta contrato específicamente lo referente incluir a los trabajadores en misión en los programas culturales, recreativos y deportivos que ColvateL realice.**



- c. Proveer los recursos económicos para la entrega a los trabajadores de la dotación exigida por ley y/o presentar la relación firmada por los trabajadores a los cuales se les entregó la dotación.
- d. Entregar los elementos de protección personal y los elementos corporativos que se requieran para la ejecución del objeto de este contrato.

**RESPUESTA: Se acepta.**

- e. Reconocer a EL CONTRATISTA, todos los costos y gastos en los que pudiera haber incurrido para reclutar, seleccionar y contratar a los trabajadores en misión, cuya labor deje de ser requerida antes del término previsto en la requisición o en la orden de servicios.

**RESPUESTA: Esta situación se recogerá en el proyecto borrador minuta de contrato. (Anexo No 8)**

- f. Asignar al trabajador en misión únicamente en las funciones de acuerdo al servicio específico de colaboración objeto de este contrato, y garantizar lo que por vía jurisprudencial se conoce como el principio de estabilidad laboral reforzada. En caso de inobservancia asume la responsabilidad y costos que en materia laboral se derivan de tal hecho. En el evento de cambio de oficio o actividad del trabajador en misión deberá notificarlo por escrito a EL CONTRATISTA

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud en la medida que sobre este punto COLVATEL ya se ha pronunciado en los términos de la invitación pública, la reunión de entendimiento y en las diferentes preguntas de este documento.**

- g. Promover de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y a la Guía Técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, expedida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, la Salud y la Seguridad en el Trabajo de los trabajadores en misión y prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que les puedan ocurrir



**RESPUESTA: Esta situación se recogerá en el proyecto borrador minuta de contrato. (Anexo No 8).**

h. Informar periódicamente sobre cualquier modificación en sus estados financieros que puedan impactar negativamente en el cumplimiento de sus obligaciones.

**RESPUESTA: No se acepta. Anualmente Colvatec publica sus estados financieros.**

i. Enviar al momento de la notificación de la terminación del contrato del trabajador en misión el Paz y Salvo respectivo, para proceder con su liquidación de prestaciones Sociales; de no enviarse se entenderá que el trabajador no adeuda a COLVATEL ningún tipo de herramienta, implementos, o información relacionada con la labor realizada. En caso de requerir algún tipo de descuento al trabajador en misión es indispensable tramitar la autorización de descuento para proceder con el mismo.

**RESPUESTA. Esta situación se recogerá en el proyecto borrador minuta de contrato. (Anexo No 8).**

j. Informar inmediatamente a EL CONTRATISTA, vía telefónica y correo electrónico, sobre la ocurrencia de todo accidente de trabajo de los trabajadores en misión, y diligenciar el reporte de accidente de trabajo. Las sanciones derivadas de la demora en el Reporte del Accidente de trabajo por culpa de COLVATEL, serán asumidas por éste.

**RESPUESTA. Esta situación se recogerá en el proyecto borrador minuta de contrato. (Anexo No 8)**

k. Asumir los salarios y prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, así como los salarios y prestaciones económicas causados por el primer día de incapacidad originado por accidente de trabajo o enfermedad profesional. A partir del tercer día, para el caso de enfermedad general y del segundo día para el caso de accidente de trabajo cancelará las prestaciones sociales del personal incapacitado COLVATEL pagará todos los costos que se



generen en virtud de la prestación efectiva el servicio temporal de colaboración contratado más el costo de administración que pacten las partes.

**RESPUESTA. No se acepta la solicitud en la medida que sobre este punto COLVATEL ya se ha pronunciado en la reunión de entendimiento y en las diferentes preguntas de este documento. La EST en calidad de empleadora debe asumir las obligaciones que, en virtud de la Ley, le corresponde asumir.**

l. Respetar y garantizar el cumplimiento de todas las normas y jurisprudencias que protegen los derechos de los trabajadores en materia de Terminación de Contratos, Estabilidad Reforzada, discriminación, protección especial en estados de indefensión o garantía legal especial, y demás normas y jurisprudencias que protegen los derechos de los trabajadores.

**RESPUESTA. No se acepta la solicitud en la medida que sobre este punto COLVATEL ya se ha pronunciado en la reunión de entendimiento y en las diferentes preguntas de este documento. La EST en calidad de empleadora debe asumir las obligaciones que, en virtud de la Ley, le corresponde asumir.**

m. Se obliga a que los sitios de trabajo cumplan las exigencias de la legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo la Guía Técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, expedida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

**RESPUESTA: Se acepta y se incluirá en el documento proyecto borrador de minuta contrato. (Anexo No 8)**

n. Suministrar periódicamente a EL CONTRATISTA, la documentación que acredite el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empresa frente a los trabajadores en misión de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, expedida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
www.colvatel.com.co

**RESPUESTA: Se acepta y se incluirá en el documento proyecto borrador de minuta contrato. (Anexo No 8)**

- o. Se obliga con la ARL de EL CONTRATISTA, en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y su implementación en los trabajadores en misión.

**RESPUESTA: Se acepta y se incluirá en el documento proyecto borrador de minuta contrato. (Anexo No 8)**

- p. Mantener vinculadas a las empleadas en misión que resulten en estado de embarazo durante la totalidad del periodo de gestación hasta la finalización de la licencia de maternidad o durante la licencia de lactancia a las empleadas adoptantes, salvo autorización legal o administrativa en contrario. Si COLVATEL insiste en su desvinculación deberá asumir el valor de los salarios, prestaciones sociales, el valor de la licencia de lactancia y la eventual indemnización legal que se llegare a generar por dicha desvinculación. Aun después de terminada la relación comercial. Si COLVATEL solicita que se vincule como empleada en misión a una persona que se encuentre en estado de embarazo deberá asumir las prestaciones sociales que no cubra el sistema de seguridad social por el tiempo en que no estuvo cubierta por dicho sistema.

**RESPUESTA: No se acepta. La EST en calidad de empleadora debe asumir las obligaciones que, en virtud de la Ley, le corresponda asumir.**

- q. En el caso que un trabajador en misión se incapacite por enfermedad general y no haya cumplido las cuatro semanas completas e ininterrumpidas dentro del mismo mes y la EPS no reconozca el pago, el valor de la incapacidad será asumido por COLVATEL.

**RESPUESTA: No se acepta. La EST en calidad de empleadora debe asumir las obligaciones que, en virtud de la Ley, le corresponda asumir.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatel.com.co](http://www.colvatel.com.co)

- r. Enviar las pruebas del incumplimiento de las funciones encomendadas al TRABAJADOR EN MISIÓN con una antelación no inferior a cuatro (4) días hábiles de la fecha prevista para la desvinculación cuando haya solicitado la desvinculación del trabajador.

**RESPUESTA: No se acepta en virtud de que la empresa usuaria debe tener la flexibilidad y libertad de solicitar no continuar con algún trabajador en misión.**

- s. Asumir las indemnizaciones laborales que se generen por terminación del contrato laboral, cuando solicite la terminación sin que medie justa causa debidamente soportada.

**RESPUESTA: No se acepta en virtud de que la empresa usuaria debe tener la flexibilidad y libertad de solicitar no continuar con algún trabajador en misión.**

- t. Enviar la totalidad de las novedades que se deban reflejar en la liquidación definitiva del trabajador en misión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha efectiva del retiro.

**RESPUESTA: Esta situación ya quedó reglada en el proyecto borrador minuta del contrato. (Anexo No 8)**

- u. Mantener vinculados a los trabajadores en misión con incapacidades de más de 180 días generadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y reconocer las prestaciones sociales de este personal que no cubra el sistema. EL CONTRATISTA adelantará ante las entidades de seguridad social las gestiones para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones aun después de terminada la relación comercial.

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud en la medida que sobre este punto COLVATEL ya se ha pronunciado en la reunión de entendimiento y en las diferentes preguntas de este documento. La EST en calidad de empleadora debe asumir las obligaciones que, en virtud de la Ley, le corresponde asumir.**



- v. Asumirá y no solicitará la desvinculación del personal asignado al servicio con incapacidades, restricciones o recomendaciones médicas, personal que goza de estabilidad legal reforzada, personal en estado de embarazo, licencia de maternidad o durante la licencia de lactancia, si se llegara a presentar al momento del ingreso del personal a EL CONTRATISTA, durante la ejecución del contrato y aun después de terminada la relación comercial.

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud en la medida que sobre este punto COLVATEL ya se ha pronunciado en la reunión de entendimiento y en las diferentes preguntas de este documento. La EST en calidad de empleadora debe asumir las obligaciones que, en virtud de la Ley, le corresponde asumir.**

- w. Asumir el valor de los reprocesos que genere la mora en el envío de novedades que se deban reflejar en la liquidación definitiva, así como toda reclamación por eventuales daños, perjuicios o reclamaciones contra EL CONTRATISTA, que se deriven de dicha mora.

**RESPUESTA: Esta situación ya quedó reglada en el proyecto borrador minuta del contrato. (Anexo No 8).**

- x. Revisar la pre nómina enviada por EL CONTRATISTA, y aprobar al día siguiente de su recibo, en caso de presentarse un día feriado, dicha obligación se cumplirá el día hábil siguiente. En el caso de que EL CONTRATISTA no reciba respuesta por parte de COLVATEL dentro del término referido, se entenderá que se encuentra aprobada y que no existe objeción u error en su contenido, por lo cual se procederá a enviar la nómina para pago. Dicho valor no podrá ser objetado por COLVATEL en ninguna circunstancia, en especial al momento de recibir la factura o la cuenta de cobro de EL CONTRATISTA

**RESPUESTA: El procedimiento de nómina está definido y reglado con cronograma de novedades el cual se comparte en la reunión de inicio el proyecto. Se detalla el paso a paso:**



1. **Recepción de Novedades.** COLVATEL en el área de compensación recibe la información de los diferentes procesos de la empresa en el formato interno que maneja, las cuales consolida y unifica.
2. **Registro de Novedades y elaboración del reporte de novedades.** COLVATEL elabora el reporte el cual se envía por correo electrónico a la EST con la relación de las novedades que generarán el pago a cada empleado, anexando archivos de excel con el consolidado de la información recibida.
3. **Recepción de archivos y reportes de pre-nómina.** COLVATEL recibe de la EST los archivos y reportes de nómina y se valida de manera aleatoria la aplicación de las novedades reportadas. Esta revisión se realiza sobre el archivo de excel enviado por la temporal y cuya estructura consta, entre otras, de los siguientes campos: documento de identidad; apellidos; nombres; fecha inicio; salario; número de días; cargo; centro de costo; periodo nomina; año; mes; (detalle de devengos) total devengos; (detalle de descuentos) total descuentos; neto a pagar
4. **Revisión de los registros de Pre-nómina.** COLVATEL recibe de la EST la información por correo electrónico de la liquidación de la nómina revisando, analizando y verificando que cada uno de los conceptos generados estén correctos; solicita las correcciones necesarias, valida cada uno de los reportes y envía por correo electrónico nuevamente a la EST para ajuste de las correcciones indicadas.
5. **Visto bueno para pago de nómina.** COLVATEL recibe los informes de nómina definitiva. (los mismos de pre-nomina con los ajustes solicitados) y si toda la información es correcta, se da visto bueno a la EST para que proceda con la dispersión a los trabajadores en misión.

A manera de ejemplo compartimos un cronograma aplicable para la empresa de servicios temporales.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatel.com.co](http://www.colvatel.com.co)

Proceso	MAYO
Entrega Consolidado De Novedades	miércoles, 3 de mayo de 2023
Entrega Prenomina 1Q	viernes, 5 de mayo de 2023
Aprobación Prenomina 1Q	martes, 9 de mayo de 2023
<b>Pago Nómina 1Q</b>	<b>miércoles, 10 de mayo de 2023</b>
Prefactura 1Q	miércoles, 10 de mayo de 2023
Facturas Definitivas 1Q	jueves, 11 de mayo de 2023
Entrega Consolidado De Novedades	martes, 16 de mayo de 2023
Entrega Prenomina 2Q	viernes, 19 de mayo de 2023
Aprobación Prenomina 2Q	miércoles, 24 de mayo de 2023
<b>Pago Nómina 2Q</b>	<b>jueves, 25 de mayo de 2023</b>
Prefactura 2Q	jueves, 25 de mayo de 2023
Facturas Definitivas Y Nc 2Q	viernes, 26 de mayo de 2023

- y. Enviar la totalidad de las novedades que se deban reflejar en las nóminas quincenales y/o mensuales dentro de los cronogramas y tiempos establecidos por EL CONTRATISTA, atendiendo los formatos, indicaciones y estándares establecidos por EL CONTRATISTA.

**RESPUESTA: Esta situación ya quedó reglada en el proyecto borrador minuta del contrato. (Anexo No 8)**

- z. Suministrar a los trabajadores en misión los elementos de protección personal, EPP, la dotación y otros implementos que correspondan para el desarrollo seguro del trabajo.

**RESPUESTA: Se acepta.**

- aa. Suministrar a EL CONTRATISTA periódicamente la documentación que acredite el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a los trabajadores en misión.

**RESPUESTA: Esta situación ya quedó reglada en el proyecto borrador minuta del contrato. (Anexo No 8) Sin embargo, la EST establecerá el mecanismo que considere necesario para verificar que la empresa cliente está cumpliendo su obligación del SST.**



bb. RESPONSABILIDADES DISTINTAS A LAS LABORALES: EL CONTRATISTA, no asume responsabilidad por daños, robos, sustracciones, hurtos y demás eventos delictivos a bienes de COLVATEL que se hayan entregado a los trabajadores en misión, ni tampoco por abusos de confianza, falsificación de documentos, falsedad y otros hechos similares. De tal manera, COLVATEL deberá contar con los recursos necesarios en materia de seguros para protección de sus propios bienes, vehículos, valores y demás, sin que en ningún momento EL CONTRATISTA, asuma responsabilidad alguna sobre estos bienes y/o labores. La responsabilidad contractual o extracontractual frente a terceros, que se derive de las labores de los trabajadores en misión, será asumida directamente por COLVATEL.

**RESPUESTA: Esta situación ya quedó reglada en el proyecto borrador minuta del contrato. (Anexo No 8).**

cc. RESPONSABILIDAD POR DAÑOS A TRABAJADORES EN MISIÓN: Los daños que se causen a los trabajadores en misión por causa de acciones u omisiones de COLVATEL serán asumidos por éste.

**RESPUESTA: Esta situación ya quedó reglada en el proyecto borrador minuta del contrato. (Anexo No 8).**

dd. COLVATEL indemnizará, reembolsará los valores a EL CONTRATISTA, que se cancele y mantendrá indemne contra todo reclamo, acción, daños y perjuicios (incluyendo, sin limitar la generalidad de lo anterior, honorarios y costos legales)

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud, toda vez que la empresa de servicios temporales, en calidad de empleadora, y en virtud de las disposiciones legales que le son aplicables, debe asumir obligaciones que de dicha condición se deriva y en esa medida, si como consecuencia de sus acciones u omisiones se genera algún perjuicio para la empresa usuaria, aquella deberá responder íntegramente manteniendo indemne a ésta (empresa usuaria), sin que sea dable aceptar condicionamientos o limitaciones de ninguna índole, así como tampoco, ninguna**



**estipulación que pretenda trasladar a la empresa usuaria obligaciones o responsabilidades que le son propias de la EST.**

135. ¿Se aceptan las firmas de los documentos que conforman la propuesta por Adobe Sign, a pesar de no estar certificadas?

**RESPUESTA: Las firmas aceptadas están especificadas en el numeral 2.1 Forma de presentación de las ofertas**

**Las ofertas se recibirán únicamente en formato PDF, a continuación, indicamos las opciones para la firma de la oferta:**

- 1. Firma digital: Debe estar registrada ante la entidad certificadora.**
- 2. Firma electrónica: En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012 (que reglamenta el artículo 7 de la referida Ley).**
- 3. 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 deberá indicar expresamente que el contenido de los documentos adjuntos o anexos a la oferta, cuenta con su conocimiento y expresa aprobación.**

136. ¿Cuándo los certificados de experiencia informen las fechas de inicio y de terminación son suficientes para habilitarse, esto es, sin adicionar actas de inicio y/o de liquidación?

**RESPUESTA: El numeral 4.4.2. - Experiencia específica será adendado para dar claridad a este punto.**

137. ¿Cuáles exámenes especializados a parte de los de alturas, serán reembolsables?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

138. ¿Cómo se gestiona la devolución de los equipos por los trabajadores?

**RESPUESTA: La devolución de los equipos inicia con una solicitud formal del líder al trabajador para hacer la devolución.**

- ✓ **El líder del trabajador ingresa la devolución de los equipos en el aplicativo del proyecto al cual esté asignado el trabajador.**
- ✓ **El trabajador debe dirigirse al área de laboratorio de equipos y herramientas para la inspección técnica del mismo. (Con el propósito de validar el estado en el que se devuelve el equipo)**
- ✓ **Posterior a la inspección de laboratorio, el trabajador debe dirigirse a la bodega para realizar la respectiva devolución física.**
- ✓ **El personal del área logística recibe el equipo en la bodega y le entrega al técnico un acta donde indica que el técnico realizó la respectiva devolución y realiza el descargo del inventario del trabajador en el aplicativo.**

139. ¿Cuándo por ajenas al contratista le resulte imposible conseguir a los candidatos, queda liberado de ser sancionado?

**RESPUESTA: Sí. En los casos en los que existan razones ajenas al contratista – debidamente documentadas- que impidan la consecución de candidatos, no se aplicarán ANS.**

140. ¿COLVATEL tendrá la facultad de solicitar a la temporal el retiro o cambio de los trabajadores en misión con estabilidad ocupacional reforzada o protegidos con fueros?

**RESPUESTA: ColvateL en virtud de la normatividad aplicable a las EST la modalidad y alcance del contrato a celebrar, solicitará, conforme sus necesidades, la vinculación y/o desvinculación del personal que no requiera, sin**



**dejar de lado que el empleador de los trabajadores en misión es la empresa de servicios temporales.**

**La facultad de solicitar a la empresa de servicios temporales el retiro o cambio de trabajadores en misión con estabilidad debe obedecer a circunstancias objetivas principalmente frente a la necesidad del servicio contratado.**

**Ver respuesta a pregunta No. 2.**

141. ¿COLVALTE está dispuesto a aceptar en el servicio al trabajador respecto del cual se ordenó su reintegro por fuero, así como las demás condenas del fallo emitidas a la empresa de servicios temporales?

**RESPUESTA: Colvatec atenderá las decisiones judiciales que llegaren a proferirse, en los términos que en ellas se definan.**

**Colvatec deberá acatar las órdenes judiciales y en caso en que judicialmente se obligue a mantener al trabajador en las instalaciones de Colvatec así se hará. Si la orden judicial no obliga a Colvatec al mantenimiento del puesto de trabajo del trabajador en misión le corresponderá única y exclusivamente a la empresa de servicios temporales asumir esta circunstancia.**

142. ¿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?

**RESPUESTA: Al ser la EST la empleadora de los trabajadores en misión corresponde a ella adelantar el trámite o trámites ante el ministerio de trabajo o demás Autoridades que correspondan, de tal manera que dicha gestión no tiene por qué afectar o condicionar la duración y plazo del contrato que se celebre con la EST.**



143. ¿En caso de que legalmente o por decreto se ordenen incrementos (Ej., aumento del salario mínimo, en recargos etc), gravámenes o contribuciones relacionados con asuntos laborales o por la vinculación de los trabajadores en misión COLVATEL reconocerá a la contratista los mayores valores causados o cómo se procederá?

**RESPUESTA: COLVATEL actuará conforme a la normatividad legal.**

144. ¿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?

**RESPUESTA: COLVATEL no cuenta con personal con estabilidad laboral reforzada; en el actual contrato, por lo tanto, no propondrá migrar este tipo de personas.**

145. En el Anexo 5 numeral 10 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 OFERENTE 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: El anexo No. 5 numeral 10 hace referencia únicamente a Gastos reembolsables 10. Gastos reembolsables.**

Por favor aclarar el alcance y la aplicación de las retenciones del Anexo 5 numeral 10, respecto de los gastos reembolsables, informado especialmente a qué se refieren con "asumiendo la calidad tributaria de ColvateL":



*"EL OFERENTE seleccionado deberá practicar las retenciones de ley sobre los pagos o abonos en cuenta que realice a título de gastos reembolsables, asumiendo para tal efecto la calidad tributaria de Colvatel"*

**RESPUESTA: La norma tributaria establece en el decreto 1625 del 2016 en su art. 1.2.4.11, lo siguiente:**

***"ARTÍCULO 1.2.4.11. Retención en la fuente en mandato. En los contratos de mandato, incluida la administración delegada el mandatario practicará al momento del pago o abono en cuenta, todas las retenciones del impuesto sobre la renta, ventas, y timbre establecidas en las normas vigentes, teniendo en cuenta para el efecto la calidad del mandante. Así mismo, cumplirá todas las obligaciones inherentes al agente retenedor"***

**Por lo anterior Colvatel, para efectos de soportar los respectivos costos, deducciones o impuestos descontables, o devoluciones a que tenga derecho, aplicará lo consignado en el decreto mencionado anteriormente. Es decir, el oferente al realizar pagos de facturas de gastos reembolsables, debe aplicar retención en la fuente teniendo en cuenta la calidad tributaria de Colvatel que es Gran Contribuyente.**

145. La letra "b" del numeral 6 del anexo 5 establece la obligación del contratista de "garantizar" la ubicación de los trabajadores en misión durante la relación comercial, obligación que pedimos aclarar si está referida a tomar las direcciones del domicilio del trabajador, considerando que la obligación de resultado de "garantizar la ubicación" del trabajador es de imposible cumplimiento, peor aún una vez termine el contrato de trabajo.

**RESPUESTA: Se refiere a ubicar la persona dentro del contrato laboral y/o cuando haya sido desvinculado por cualquier razón, de tal manera se conozca los datos de contacto del trabajador en misión o de un familiar, esto con el fin de que al**



**momento del retiro y que tenga herramientas que no devuelva, pueda ser encontrado en su lugar de vivienda.**

146. El numeral 6.10 de la invitación indica que ColvateL podrá emitir órdenes, supervisar y controlar al personal en misión, en virtud de un mandato que le entregará el contratista, esto es por un negocio de derecho privado que recomendamos revisar, en la medida que dichas atribuciones son de orden legal y jurisprudencial, bajo la figura de la subordinación delegada, que autoriza y blinda jurídicamente la situación en comento, mitigación de riesgos que no otorga un acuerdo de voluntades entre particulares.

*"Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, radicado No. 9435 del 24 de Abril de 1997, reiterada en sentencias 10400 de abril 15 de 1998, y SL3563-2017 de la misma Corporación "Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la EST., pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, la usuaria hace las veces de representante convencional del patrono EST."*

**RESPUESTA: Se agradece el comentario y aunque no se define solicitud expresa en esta pregunta, en la minuta del contrato se dejará claro, conforme la ley y la jurisprudencia referida, que al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, sin dejar de lado, bajo ningún circunstancia que esta facultad se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la EST, pues el personal enviado depende exclusivamente de ella.**

147. Les pedimos reconsiderar la obligación de indemnidad desarrollada en el numeral 6.14 de la reglas precontractuales, para que no tenga alcance sobre los trabajadores en



misión que estarán el servicio de ColvateL; atribución de riesgo imposible de soportar para el contratista, al no contar con el poder de vigilancia del personal en misión para regular su conducta, siendo ColvateL quien los tendrá bajo la subordinación delegada, con la posibilidad de controlarlos y obligarlos a cumplir con las reglas con las cuales prestarán sus servicios, situación de hecho regulada en los siguiente artículos del Código Civil, que exime de responsabilidad a los patronos sobre los hechos de sus trabajadores, cuando no están bajo su supervisión para evitar que causen daños: 2347 (culpa in vigilando) artículo 2349 (daños causados por los trabajadores) y 2352. (indemnización por reparación de los daños causados por el dependiente). En razón de lo expuesto sugerimos matizar la cláusula para que el contratista responda por sus acciones y omisiones directas, mas no indirectamente por los actos de los trabajadores en misión, sin perjuicio de que la temporal se obligue a adelantar los procesos disciplinarios a que haya lugar.

**RESPUESTA: No es viable acceder a la solicitud, toda vez que, si bien existe la delegación de la subordinación en la empresa usuaria, no por esa razón la EST deja de ser el empleador directo, al respecto el Consejo de Estado en sentencia bajo rad. No. 3222-2013, menciona: "el objeto de las empresas de servicios temporales es suministrar a un tercero la prestación de servicios temporales o transitorios de personas naturales, frente a las cuales la EST tiene la calidad de empleador."**

148. ¿Los trabajadores en misión tendrán acceso o manejarán bienes de alto valor?

**RESPUESTA: Sí.**

¿si este es el caso se cuenta con una póliza para cubrir los riesgos que puedan afectar a dichos bienes?

**RESPUESTA: ColvateL SA ESP, cuenta con póliza de seguros que ampara los riesgos derivador de posibles hurtos.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

¿cuál será el valor más alto de los bienes que será entregado a los trabajadores en misión?

**RESPUESTA: Los trabajadores de acuerdo a su labor, pueden tener insumos, materiales o equipos asignados cuyo valor puede oscilar desde los \$ 5.000 hasta \$66.209.687, (valor promedio \$ 10.801.573).**

¿Cuál es el valor promedio mensual más alto, por el que una empresa de servicios temporales, ha tenido que responder patrimonialmente para reparar los daños y perjuicios de los trabajadores en misión?

**RESPUESTA: No se han realizado cobros a las empresas de servicios temporales, asociados a daños o perjuicios endilgados a trabajadores en misión.**

149. ¿El contratista quedará liberado del deber de indemnidad, en caso de que las reclamaciones, acciones, sanciones, daños y perjuicios, tengan como causa eficiente las acciones u omisiones del contratante? de ColvateL?

**RESPUESTA: El numeral 6.14 de la solicitud pública de ofertas señala de manera clara que el contratista declara que mantendrá indemne a ColvateL cuando la Compañía haya sufrido algún perjuicio como consecuencia de la acción u omisión del contratista o de sus trabajadores o subcontratistas asignados a la ejecución del presente contrato. El contratista responderá integralmente por esos daños tanto si provienen de una culpa contractual suya o del incumplimiento de sus obligaciones.**

150. ¿Sería permisible que el contratista defienda a ColvateL con sus profesionales, para cumplir con la obligación de defensa proveniente del deber de indemnidad?

**RESPUESTA: No, no se acepta.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

151. Encontramos que la pena se aplicará o calculará sobre el valor total del contrato (Num. 6.17 de la invitación); regla que va en contra de la equidad contractual, considerando que el grueso de dicho valor corresponde a los dineros que se destinará al pago de las acreencias laborales de los trabajadores en misión, que no ingresan al patrimonio del contratista, por lo que sugerimos castigar solamente la tarifa o AIU., que incluye la utilidad que recibirá la temporal. De la misma forma es conveniente que los descuentos y retenciones (Num. 6.15) también sean aplicados sobre la tarifa, ya que de afectarse los recursos para el pago de los derechos del personal, la temporal puede quedar sin flujo de caja para cumplir con los pagos, con consecuencias nefastas, incluso para el contratante, quien puede resultar solidariamente responsable de las obligaciones laborales insolutas.

**RESPUESTA: No es viable su solicitud, ColvateL se sujeta al principio de discrecionalidad. Por su parte, el numeral 6.15 hace referencia a las sumas adeudadas: "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".**

**Respecto a la solicitud de ajustar la cláusula penal, ColvateL precisa que esta se mantendrá en los términos del numeral 6.17 de la solicitud pública de ofertas.**

152. En el numeral 6.20 Se establecen 6 meses para liquidar el contrato como un condicionamiento para el pago final, trámite que sugerimos no sea impedimento para entregar al contratista los recursos que se destinarán para el pago de las acreencias del personal en misión a la terminación de los contratos laborales en consecuencia de la terminación del contrato comercial, que la temporal cubre con sus patrimonio propio quedando a la espera del pago por parte de la usuaria del servicio, que de extenderse por 6 meses o más, genera perjuicios financieros a la temporal adjudicataria.



**RESPUESTA: EL NUMERAL 6.20 Liquidación del contrato, establece que "El presente contrato se liquidará por las partes dentro de los seis (6) meses siguientes a su terminación, mediante acta de liquidación", no es claro en dónde se hace mención del condicionamiento del pago.**

153. La letra "b" del Anexo 5 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 con autoridad, conlleva a la verificación de etapas necesarias para garantizar la legalidad del proceso y de la medida adoptada, que se cumplen solamente dentro del tiempo propuesto.

**RESPUESTA: No se acepta la sugerencia.**

154. ¿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 o un juez autorice la terminación de sus contratos de trabajo?

**RESPUESTA: ColvateL en virtud de la normatividad aplicable a las EST, la modalidad y alcance del contrato a celebrar, solicitará, conforme sus necesidades, la vinculación y/o desvinculación del personal que no requiera, sin dejar de lado que el empleador de los trabajadores en misión, es la empresa de servicios temporales.**

**Es importante que tengan en cuenta que el hecho y el documento mediante el cual ColvateL solicita el retiro del trabajador por haberse culminado la labor del trabajador en misión constituye como tal sustento para que la temporal pueda presentar la solicitud de terminación del contrato al Ministerio de Trabajo toda vez que esta comunicación corresponderá al soporte y sustento mediante el cual se esté aplicando una causal objetiva de terminación del contrato, cual es, la**



**culminación de la obra o labor contratada. El hecho en que se mantenga el trabajador en misión al interior de ColvateL le resta sustento a la solicitud ante el ministerio toda vez que al subsistir la necesidad del servicio deja de tener validez y soporte la solicitud para la terminación de su contrato.**

**Ver respuesta a pregunta No. 2.**

155. ¿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?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 2.**

**Si persiste la necesidad del servicio y se está dentro de los términos temporales establecidos en la ley 50 del 90 para la vinculación de trabajadores en misión ColvateL podrá recibir nuevamente a estos trabajadores para que continúen desarrollando las actividades misionales que se requieren.**

156. ¿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 el servicio al trabajador respecto del cual se ordenó su reintegro, así como las demás condenas del fallo?

**RESPUESTA: ColvateL atenderá las decisiones judiciales que llegaren a proferirse, en los términos que en ellas se definan.**

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



**RESPUESTA:** Al ser la EST la empleadora de los trabajadores en misión, corresponde a ella adelantar el trámite o trámites ante el Ministerio de Trabajo o demás autoridades que correspondan, de tal manera que dicha gestión no tiene por qué afectar o condicionar la duración y plazo del contrato que se celebre con la EST.

## Ver respuesta a pregunta No. 2.

158. ¿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?

**RESPUESTA:** Dentro el contrato actual COLVATEL no cuenta con personas en misión aforados o con estabilidad laboral reforzada en la medida que la administración de este tipo de colaboradores, le corresponde al directo del empleador, en este caso la EST.

159. ¿ColvateL está en disposición de aceptar, extender la facultad de terminación unilateral anticipada del contrato al contratista (Num. 6.22 Subnumeral 8)?

**RESPUESTA:** El contrato tiene definido un plazo de duración pactado. Ahora bien, si se presentaran cambios normativos sustanciales, la Compañía podrá terminar anticipadamente la relación contractual, bajo el entendido de que, en virtud de dichas disposiciones que llegaren a materializarse, las actividades y/o servicios a cargo de dichas empresas, resultaren prohibidos, limitados y/o restringidos. En la minuta del contrato se establecerán las causales de terminación.

160. El numeral 8 del anexo 5 obliga al contratista a invertir como MÍNIMO 30.000 pesos para Programas de formación, entrenamiento y bienestar ¿Al tratarse como un “mínimo”,



es posible que Colvatec obligue a asumir un valor superior al señalado? ¿Si ese es el caso, cuál sería el valor que debe contemplarse en el presupuesto del negocio?

**RESPUESTA: De acuerdo con lo establecido en el anexo 5, Anexo técnico, se solicita el apoyo del oferente para las actividades que realiza Colvatec en relación con los programas de formación, entrenamiento y bienestar, se indica que "EL OFERENTE deberá disponer como mínimo de una partida de TREINTA MIL PESOS (COP 30.000) por trabajador en misión". No es posible que Colvatec solicite un mayor valor al oferente del establecido en este proceso de invitación pública, y reglado en el contrato.**

161. A fin de ajustar legalmente el servicio en contratación, sugerimos indicar en la invitación y en la minuta, que el objeto del proceso y del futuro contrato están dirigidos exclusivamente a los casos del Artículo 2.2.6.5.6 de Decreto 1072 de 2015

**RESPUESTA: Colvatec atiende las disposiciones legales que correspondan.**

162. ¿El contratante o empresa usuaria entiende y acepta que de acuerdo con las directrices del Ministerio del Trabajo, tiene la obligación de vincular en su programa de SST y velar por la salud de los trabajadores en misión que se encuentran en sus instalaciones y bajo su subordinación?

**RESPUESTA: Colvatec cumple las disposiciones legales en materia de SST y vincula a los trabajadores en misión dentro de su sistema de gestión.**

163. ¿Colvatec está de acuerdo en que los valores facturables, se componen entre otros de los siguientes conceptos: todos los costos y gastos asociados a los trabajadores en misión en los que incurra la contratista, incluyendo pero sin limitarse a salarios, prestaciones sociales, vacaciones, auxilios legales y extralegales, aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, intereses moratorios por reportes extemporáneos de la CONTRATANTE,



eventuales indemnizaciones, licencias remuneradas, incapacidades, licencias por luto, así como todas las demás acreencias laborales a que tenga derecho el personal en misión en vigencia del vínculo laboral y con posterioridad a su terminación causado en virtud o con ocasión de su servicio como trabajador en misión de la CONTRATANTE?

**RESPUESTA: Colvatec reconocerá todos los costos y gastos que la ley estipule en el pago de acreencias laborales, cuando el servicio sea efectivamente prestado, cualquier compensación de obligatorio cumplimiento que el trabajador en misión haya incurrido pero que no haya prestado el servicio para el cual fue contratado, le corresponde el cubrimiento a su directo empleador que para este caso es la EST.**

164. Favor indicar que manejo se le dará al personal que contemple orden de contratación por parte de Colvatec pero que en el proceso de exámenes médicos se caiga por no apto, estos exámenes serán facturables a Colvatec?

**RESPUESTA: Colvatec solo reconocerá los exámenes médicos especializados del trabajador en misión que finalmente sea vinculado.**

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

165. Favor explicar que manejo se dará a las incapacidades estas son facturables si no son reconocidas por la entidad de salud correspondiente?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50. Colvatec sólo reconoce el servicio efectivamente prestado, las incapacidades están dentro de las obligaciones de su directo empleador.**



166. ¿La temporal adjudicataria deberá asumir gastos por bodegaje y transporte para la entrega de dotaciones, EPP'S y el vestido y calzado de labor?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

167. Les ruego informarnos el tiempo aproximado que toma el proceso administrativo para la revisión y aprobación de las facturas.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

168. Favor compartir las observaciones generales presentadas por proponentes en oportunidad de contemplar mayor alcance a inquietudes no expuestas.

**RESPUESTA: las respuestas serán consolidados y publicadas en la página WEB de ColvateL según cronograma.**

<b>Plazo para dar respuesta a las solicitudes recibidas.</b>	<b>Lunes 8 de mayo de 2023 hasta las 11:59 p. m. publicadas en la página web de ColvateL en el siguiente link <a href="https://www.colvateL.com/corporativo/contratacion/invitaciones-abiertas/">https://www.colvateL.com/corporativo/contratacion/invitaciones-abiertas/</a></b>
--	---

169. Favor Indicar ultimo porcentaje de accidentalidad y de casos de estabilidad abiertos a la fecha.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5 y No. 29.**

170. A continuación, se presentan algunas cláusulas a fin de que se pronuncien sobre su aceptabilidad para el futuro contrato:

CLÁUSULA XXXXXX.- RESPONSABILIDADES DISTINTAS A LAS LABORALES. LA TEMPORAL



no asume responsabilidad por daños, robos, sustracciones, hurtos, y demás eventos delictivos a bienes de EL CONTRATANTE que se hayan entregado a los trabajadores en misión, ni tampoco por abusos de confianza, falsificación de documentos, falsedades y otros hechos similares, por lo cual EL CONTRATANTE será el único responsable de la protección de sus propios bienes, vehículos, valores y demás, sin que en ningún momento LA TEMPORAL asuma responsabilidad alguna sobre estos bienes y/o valores. La responsabilidad contractual o extracontractual frente a terceros, que se derive de las labores de los trabajadores en misión, será asumida directamente por EL CONTRATANTE.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato en los siguientes términos:**

**CLÁUSULA XXXXXX.- RESPONSABILIDADES DISTINTAS A LAS LABORALES. LA TEMPORAL no asume responsabilidad por daños, robos, sustracciones, hurtos, y demás eventos delictivos a bienes de EL CONTRATANTE que se hayan entregado a los trabajadores en misión, ni tampoco por abusos de confianza, falsificación de documentos, falsedades y otros hechos similares, por lo cual EL CONTRATANTE será el único responsable de la protección de sus propios bienes, vehículos, valores y demás, sin que en ningún momento LA TEMPORAL asuma responsabilidad alguna sobre estos bienes y/o valores. La responsabilidad contractual o extracontractual frente a terceros, que se derive de las labores de los trabajadores en misión, será asumida directamente por EL CONTRATANTE. Sin perjuicio de lo anterior la EST se compromete hacer suscribir a sus trabajadores las autorizaciones de descuento y en general los documentos necesarios con el fin que en el caso el que se presente alguna de las eventualidades arriba descritas, se puedan efectuar los descuentos que haya lugar sobre las nóminas y demás conceptos que se reconozcan al trabajador en misión, con el fin de cubrir eventuales pérdidas.**

**CLÁUSULA XXXXX.- SERVICIOS, ACTIVIDADES Y OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

XXX Pagar el valor de los servicios en la forma pactada y dentro de los \_\_\_ días siguientes a la presentación de la factura. Dentro del plazo establecido para el pago, EL CONTRATANTE se compromete a adelantar todos sus trámites administrativos internos, para la aprobación de la factura y el pago de los servicios prestados, tales como, pero sin limitarse a la emisión de las órdenes de compra, de pago, de servicios y las requisiciones o cualquier otro, de tal forma que dichos trámites no se considerarán como el otorgamiento de un plazo adicional o diferente para el pago de las facturas.

**RESPUESTA: ColvateL tiene reglado el procedimiento de facturación en donde tiene definido el tiempo y condiciones para tramitar el pago, el mismo se incorporará en la minuta proyecto del contrato. Remitirse a la respuesta de la pregunta No. 16.**

XXX Informar de manera veraz y oportuna, y en los formatos y medios que para el efecto señale LA TEMPORAL o los definidos con EL CONTRATANTE, el tiempo realmente laborado por los trabajadores en misión, las novedades que se presenten y cualquier tipo de información, así como los conceptos que se pagarán al personal, de tal forma que EL CONTRATANTE responderá ante LA TEMPORAL por cualquier situación o sanción, proveniente con la extemporaneidad, inconsistencias o falsedad de la información entregada.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato en los siguientes términos:**

**Informar de manera veraz y oportuna, y en los formatos y medios definidos por EL CONTRATANTE, el tiempo realmente laborado por los trabajadores en misión, las novedades que se presenten y cualquier tipo de información, así como los conceptos que se pagarán al personal, de tal forma que EL CONTRATANTE asumirá ante LA TEMPORAL por cualquier inconsistencia, derivada de tales circunstancias.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

XXX. Verificar e informar en forma oportuna a la empresa de servicios temporales la prestación efectiva de los servicios por parte de los trabajadores en misión, de forma tal que los pagos efectuados a los trabajadores que no laboran efectivamente y que se generen por esta falta de información, serán asumidos por EL CONTRATANTE.

**RESPUESTA: Esta circunstancia ya es recogida en las obligaciones que se circunscriben en el proyecto borrador minuta del contrato.**

XXX. Expedir y remitir al departamento de nómina de LA TEMPORAL, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la finalización de la relación laboral de cada trabajador, el paz y salvo correspondiente que le permita a LA TEMPORAL cancelar la liquidación final de acreencias laborales. En caso de mora o retardo en el cumplimiento de esta obligación, LA TEMPORAL procederá a pagar la liquidación final y no será responsable por los conceptos reportados extemporáneamente por EL CONTRATANTE los cuales serán asumidos directamente por éste.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato en los siguientes términos:**

**Expedir y remitir al departamento de nómina de LA TEMPORAL, el paz y salvo correspondiente a la finalización de la relación laboral de cada trabajador, una vez el trabajador haya adelantado los trámites correspondientes ante COLVATEL con el fin de obtener el mismo, que le permita a LA TEMPORAL cancelar la liquidación final de acreencias laborales.**

**Una vez tramitado el mismo por parte del trabajador, éste deberá ser remitido por COLVATEL dentro de los 5 días siguientes, con el fin que la temporal proceda al pago de liquidación. En caso de mora o retardo en el cumplimiento de esta obligación, LA TEMPORAL procederá a pagar la liquidación final y no será**



**responsable por los conceptos reportados extemporáneamente por EL CONTRATANTE los cuales serán asumidos directamente por éste.**

**PARAGRAFO: La temporal una vez le sea notificado el retiro se compromete a estar pendiente de que su trabajador realice el paz y salvo correspondiente en los tiempos mínimos establecidos.**

XXXX Permitir a los trabajadores en misión el goce de los beneficios que EL CONTRATANTE tenga establecidos para sus propios trabajadores en materia de transporte, alimentación, recreación, capacitación, etc. conforme lo previsto en el artículo 79 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 5° del Decreto 4369 de 2006.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato.**

XXXX Atender y adoptar las prescripciones legales para la prevención, corrección, y sanción del acoso laboral en contra de los trabajadores en misión, ante las conductas desarrolladas por los dependientes y contratistas del CONTRATANTE. La responsabilidad civil, penal, administrativa y disciplinaria proveniente del acoso laboral serán individuales de acuerdo con la posición de garante de cada Parte, por lo tanto las Partes se mantendrán mutuamente indemnes por los perjuicios y daños generados por su acción, omisión, culpa o dolo en los eventos de acoso a los trabajadores en misión.

**RESPUESTA: Colvatec dará aplicación a los establecido en la Ley 1010 de 2006 y en la Resolución 652 del 2012.**

XXX Cuando finalicen sus incapacidades médicas o cuando lo ordene la autoridad judicial debe permitir la reincorporación del trabajador en misión y atender las recomendaciones médicas u órdenes de reubicación expedidas por las entidades del sistema de seguridad social o por la jurisdicción ordinaria aun cuando EL CONTRATANTE no esté vinculado al fallo o en la orden judicial. Igualmente, EL CONTRATANTE atenderá las recomendaciones y sugerencias brindadas por la TEMPORAL.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatec.com.co](http://www.colvatec.com.co)

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud en la medida que sobre este punto COLVATEL ya se ha pronunciado en los términos de la invitación pública, la reunión de entendimiento y en las diferentes preguntas de este documento.**

XXX Entregar a LA TEMPORAL el certificado de clasificación del nivel de riesgo al que estarán expuestos los Trabajadores en Misión a su servicio, especificando la clase de riesgo, el número de centros de trabajo creados bajo la identificación del código CIIU en su formato que 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 TEMPORAL respecto de las actualizaciones o cambios de la información requerida. EL CONTRATANTE asumirá la defensa en los procesos administrativos y las sanciones en contra de LA TEMPORAL sustentadas en el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente numeral. La indemnidad frente a las sanciones a la que se compromete EL CONTRATANTE a favor de LA TEMPORAL operará a título de pago(s) directo a la Entidad sancionatoria o de reembolso(s) a favor de LA TEMPORAL.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato en los siguientes términos:**

**XXX ColvateL entregará a LA TEMPORAL en el momento que lo solicite el certificado de clasificación del nivel de riesgo al que estarán expuestos los Trabajadores en Misión a su servicio, especificando la clase de riesgo, el número de centros de trabajo creados bajo la identificación del código CIIU en su formato que 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 TEMPORAL respecto de las actualizaciones o cambios de la información requerida.**

**EL CONTRATANTE será responsable de la veracidad de la información que reporte.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

X XXX EL CONTRATANTE deberá responder en cualquier tiempo por sus instrucciones, informaciones, acciones u omisiones relacionadas con el Contrato y los trabajadores en misión, que puedan causar o que causen daños y perjuicios de cualquier tipo (emergente, morales, lucro, cesante, consecuencial, costos de honorarios, condenas, sanciones etc.,) a los trabajadores en misión y/o a LA TEMPORAL, quedando EL CONTRATANTE obligado a repararlos integralmente, así no sea citado o condenado en los procesos. El requerimiento de indemnidad y las reparaciones integrales deberán atenderse dentro de los ocho (8) días siguientes a su requerimiento, previa demostración informal de los hechos que sustentan la solicitud; plazo y pagos que de incumplirse, faculta a LA TEMPORAL para demandar ejecutivamente las sumas debidas con la simple presentación del presente Contrato y el juramento de los daños y perjuicios reclamados, esto es, prestando mérito ejecutivo y sin ser necesario acudir a un proceso judicial declarativo. Las reclamaciones y acciones asociadas con estas obligaciones podrán presentarse con posterioridad a la terminación del Contrato y/o a pesar del fenecimiento de los vínculos laborales del personal en misión.

**RESPUESTA: No se acepta esta cláusula.**

XXX Informar oportunamente sobre cualquier modificación en su situación financiera que puedan impactar negativamente el cumplimiento de sus obligaciones, entre otras, cuando tenga la intención de acogerse a acuerdos de reestructuración, reorganización, recuperación, al régimen de insolvencia o cualquier otra figura que limiten los pagos a LA TEMPORAL.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato como una obligación de ambas partes.**

XXX EL CONTRATANTE reconoce que en su calidad de empresa usuaria y como delegataria en el ejercicio de la subordinación sobre los trabajadores en misión, es el



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

responsable directo en asegurar las condiciones laborales de carácter no económico necesarias para el adecuado desempeño de las labores encomendadas, tales como seguridad y salud en el trabajo, instalaciones, espacio físico adecuado, equipos, herramientas, medios de transporte cuando sea necesario, etc., los cuales deben ser adecuados y proporcionales a los trabajos asignados por EL CONTRATANTE.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato.**

XXX LA TEMPORAL se encargará a su costo de buscar, reclutar, seleccionar y contratar los candidatos a trabajadores en misión requeridos por EL CONTRATANTE, al menos que en las condiciones comerciales se hubiera pactado algo diferente. Si EL CONTRATANTE decide contratar directamente al candidato o trabajador en misión gestionado por LA TEMPORAL o beneficiarse de sus servicios a través de un tercero, EL CONTRATANTE se obliga a pagar a LA TEMPORAL una sanción por cada trabajador, tasada entre las Partes en un salario mínimo mensual vigente para la fecha de vinculación directa o de utilización de los servicios a través del tercero, suma reconocida y aceptada por EL CONTRATANTE como condicionante para la contratación del personal y que pagará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al requerimiento de LA TEMPORAL. Cuando el trabajador cumpla un año de contratación y en misión con EL CONTRATANTE, se le permitirá la contratación directa sin el pago de la sanción.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato en los siguientes términos:**

**XXX LA TEMPORAL se encargará a su costo de buscar, reclutar, seleccionar y contratar los candidatos a trabajadores en misión requeridos por EL CONTRATANTE, al menos que en las condiciones comerciales se hubiera pactado algo diferente. Si EL CONTRATANTE decide contratar directamente al candidato o trabajador en misión gestionado por LA TEMPORAL o beneficiarse de sus servicios a través de un tercero, EL CONTRATANTE se obliga a reconocer a LA**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

**TEMPORAL lo correspondiente al AIU de ese trabajador por un término de dos meses en caso de que sea necesario contratarlo directamente antes del sexto mes de contratado.**

XXX Reportar la fecha de retiro de los trabajadores en misión a más tardar 24 horas laborales de LA TEMPORAL antes de hacerlo efectivo, posterior de lo cual LA TEMPORAL notificará la terminación de los contratos de trabajo. El reporte extemporáneo obliga al CONTRATANTE a pagar todos los costos laborales que deba reconocer LA TEMPORAL al trabajador en misión.

**RESPUESTA: Este aparte ya se encuentra incluido en la cláusula que trata sobre el paz y salvo**

XXX EL CONTRATANTE podrá entregar la dotación, quedando obligado a hacerlo en la periodicidad de ley, que sea adecuada y en la cantidad requerida para las labores que se desarrollarán, además dejará constancia escrita del recibo firmado por los trabajadores en misión, todo por lo cual EL CONTRATANTE mantendrá integralmente indemne a LA TEMPORAL ante cualquier daño o perjuicio eventual o causado a LA TEMPORAL y a los trabajadores en misión por el incumplimiento del procedimiento descrito, indemnización que procederá en vigencia del Contrato comercial, de los laborales de los trabajadores en misión y con posterioridad a la terminación de éstos. Si LA TEMPORAL, el Ministerio del Trabajo o un juez determinan que la dotación no era adecuada, que no fue entregada o la inexistencia de las constancias debidamente firmadas, EL CONTRATANTE pagará sin condicionamientos a LA TEMPORAL, todos los costos que se le reclame o facture para cubrir las sanciones, condenas o los costos de la entrega de la dotación a los trabajadores en misión activos, desvinculados del servicio o con contrato laboral terminado, pago que EL CONTRATANTE aunque no esté vinculado a las reclamaciones, a los procesos o resulte condenado deberá ejecutar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al requerimiento de LA TEMPORAL. Los derechos y acciones ligadas a las obligaciones contraídas por EL CONTRATANTE se podrán reclamar en cualquier tiempo.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvotel.com.co](http://www.colvotel.com.co)

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto minuta borrador del contrato en los siguientes términos:**

**XX EL CONTRATANTE podrá entregar la dotación, quedando obligado a hacerlo en la periodicidad de ley, que sea adecuada y en la cantidad requerida para las labores que se desarrollarán, además dejará constancia escrita del recibo firmado por los trabajadores en misión, todo por lo cual EL CONTRATANTE mantendrá integralmente indemne a LA TEMPORAL ante cualquier daño o perjuicio eventual o causado a LA TEMPORAL y a los trabajadores en misión por el incumplimiento del procedimiento descrito.**

CLÁUSULA XXXX.- SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL. EL CONTRATANTE se obliga a lo ordenado en el Decreto Ley 1295 del 22 de junio de 1994, Decreto 1562 de 2012, 1072 de 2015 en las demás normas que las complementen y modifiquen, así como con las guías, manuales, instructivos, directrices, resoluciones etc., del Ministerio del Trabajo o de la autoridad competente, de acuerdo con lo cual EL CONTRATANTE deberá incluir a su costo a los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST - Programa de Salud Ocupacional. EL CONTRATANTE deberá suministrar de inmediato a LA TEMPORAL la información sobre accidentes e incidentes de trabajo que ocurran en donde se encuentre laborando el trabajador en misión, por leves que éstos sean; de igual manera realizará las investigaciones que le correspondan en su calidad de empresa usuaria de los servicios y facilitará el acceso al personal autorizado por LA TEMPORAL para realizar las inspecciones sobre los lugares de trabajo con el único fin de dar cumplimiento a la reglamentación respectiva. EL CONTRATANTE acatará lo dispuesto en la Resolución 1401 de 2007 o norma que la modifique y/o sustituya, en ese sentido deberá ejecutar todas las acciones de prevención dispuestas en el concepto técnico que emita la Administradora de Riesgos Laborales - ARL, y las actividades que resulten de la investigación conjunta de los Accidentes de Trabajo - AT graves y mortales, conforme al artículo 14 de la norma ibídem



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvotel.com.co](http://www.colvotel.com.co)

o la que la reemplace. EL CONTRATANTE deberá suministrarle a los trabajadores en misión una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a los que están expuestos dentro de sus instalaciones, así como las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Programa de Salud Ocupacional. De igual forma EL CONTRATANTE asumirá el entrenamiento, capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo y las erogaciones de los elementos de protección personal que requiera el trabajador en misión en las actividades que por sus riesgos así lo exijan, incluyendo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Cuando por determinación de EL CONTRATANTE cambie de actividad al trabajador en misión, sin la debida capacitación y entrenamiento, EL CONTRATANTE asumirá las contingencias que del riesgo creado se deriven. LA TEMPORAL en ningún caso asumirá los costos de implementación y/o de adecuación del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST - Programa De Salud Ocupacional de EL CONTRATANTE. En el evento de que se produzcan sanciones administrativas, el pago de sumas conciliatorias o transaccionales y/o condenas judiciales en contra de los intereses económicos de LA TEMPORAL, por omisiones o actos imputables al CONTRATANTE, relacionadas entre otras causas con la declaración de culpa patronal, EL CONTRATANTE mantendrá indemne y reparará a LA TEMPORAL por las cuantías que hubiere pagado, así como por intereses, costos de defensa judicial, indexaciones y/o costas, agencias en derecho; aunque EL CONTRATANTE no sea vinculado a los procesos o fuera absuelto, para lo cual el Contrato y el juramento de los perjuicios generados serán suficientes para demandar el pago ejecutivamente sin requerirse declaración judicial, procediendo el pago con la simple solicitud de LA TEMPORAL que deberá atenderse dentro de los ocho (8) días siguientes a que sea recibida por EL CONTRATANTE. Sin perjuicio de las obligaciones contraídas por EL CONTRATANTE, LA TEMPORAL atenderá las asignadas legalmente debido a su calidad de directo empleador.

**RESPUESTA: Se incorporará en el proyecto de minuta borrador del contrato en los siguientes términos:**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvotel.com.co](http://www.colvotel.com.co)

**CLÁUSULA XXXX.- SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL. EL CONTRATANTE se obliga a lo ordenado en el Decreto Ley 1295 del 22 de junio de 1994, Decreto 1562 de 2012, 1072 de 2015 en las demás normas que las complementen y modifiquen, así como con las guías, manuales, instructivos, directrices, resoluciones etc., del Ministerio del Trabajo o de la autoridad competente.**

CLÁUSULA XXXX.- PRECIO Y PAGO DEL SERVICIO. EL CONTRATANTE se obliga a pagar las facturas de venta que sean presentadas por LA TEMPORAL y que incluirán la cuota de administración equivalente al \_\_\_\_\_ por ciento (\_\_\_%), y todos los desembolsos que LA TEMPORAL efectúe en cumplimiento del objeto del contrato. LA TEMPORAL facturará para el pago del CONTRATANTE todos los costos y gastos asociados a los trabajadores en misión en los que incurra LA TEMPORAL, incluyendo pero sin limitarse a salarios, prestaciones sociales, vacaciones, auxilios legales y extralegales, aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, intereses moratorios por reportes extemporáneos de EL CONTRATANTE, eventuales indemnizaciones, licencias remuneradas, incapacidades, licencias por luto, así como todas las demás acreencias laborales a que tenga derecho el personal en misión en vigencia del vínculo laboral y con posterioridad a su terminación. A todos los cobros y servicios prestados les será aplicado el porcentaje de administración acordado. Si durante la prestación del servicio, el Congreso Nacional y/o el Gobierno, realizaran ajustes al Salario, Subsidio de Transporte, Prestaciones Sociales, Aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, Aportes Parafiscales, etc., LA TEMPORAL, procederá a reajustar los valores de la cotización inicial en la forma indicada por la respectiva norma. Las obligaciones laborales tienen prelación de créditos de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, por cuanto pertenecen a la primera categoría que establece el artículo 2495 del Código Civil, y gozan privilegio excluyente sobre todos los demás. Por lo anterior, y en aras de dar cumplimiento a tales disposiciones, EL CONTRATANTE declara que la naturaleza de las acreencias que emanen a su cargo con ocasión del presente contrato, tienen el carácter de acreencias laborales y por ende deberá pagar a LA TEMPORAL oportuna y preferentemente las facturas de venta que le sean



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

presentadas. En el evento en el que EL CONTRATANTE llegase a adeudar a LA TEMPORAL sumas líquidas de dinero por cualquier concepto, EL CONTRATANTE reconocerá y pagará a LA TEMPORAL Intereses Moratorios a la tasa máxima permitida por la Ley, desde la fecha del vencimiento de las Facturas hasta la fecha en que efectivamente se realice la totalidad del pago. EL CONTRATANTE acepta que todos los gastos en los que tenga que incurrir LA TEMPORAL por el cobro judicial o extrajudicial de lo adeudado, correrán a cargo de EL CONTRATANTE, sin perjuicio del cobro de los Intereses Moratorios. Cualquier abono que realice EL CONTRATANTE, será destinado a cubrir primeramente, los gastos en los que LA TEMPORAL incurra por el cobro judicial o extrajudicial de lo adeudado, luego a intereses y por último a capital. Siempre y cuando las facturas cumplan con los requisitos legales para su aceptación y pago, EL CONTRATANTE no podrá rechazarlas negarse a recibirlas y/o a pagarlas, ni justificar el incumplimiento del plazo de pago o negar el reconocimiento de intereses por mora; alegando sus propios trámites y gestiones internas ajenas a LA TEMPORAL; como por ejemplo: los establecidos unilateralmente por EL CONTRATANTE para la aprobación o aceptación de la factura, la emisión de órdenes de compra o de pago o de servicios, requisiciones etc. En todo caso, el CONTRATANTE está obligado a pagar la totalidad de los valores que se facturen en razón a sus requerimientos, en especial aquellos que se causen con posterioridad a la terminación del Contrato, tales como salarios, bonificaciones, eventuales indemnizaciones, prestaciones sociales, acreencias laborales, aportes parafiscales, aportes a las seguridad social, seguros de vida y demás acreencias laborales que se deriven en beneficio de trabajadores cuyos vínculos laborales no pueden finalizarse como consecuencia de la terminación de este contrato de servicios, por encontrarse en condiciones de debilidad manifiesta y por tanto, con estabilidad laboral reforzada y fueros.

**RESPUESTA: La cláusula de precio y pago ya se encuentra incluida en la minuta del contrato, así como las condiciones del mismo, razón por la cual no se modificará.**

CLÁUSULA XXXX.- RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES. LA TEMPORAL tiene frente a los



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvotel.com.co](http://www.colvotel.com.co)

trabajadores en misión, el carácter de empleador. LA TEMPORAL está obligada con los trabajadores en misión mediante contrato de trabajo y por lo tanto tiene las obligaciones, responsabilidades y derechos propios del empleador. En consecuencia, LA TEMPORAL se sujeta a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de las acreencias laborales que se causen con ocasión del contrato de trabajo que la vincula con el trabajador en misión. En todo caso, las Partes declaran y reconocen que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 2.2.6.5.2 del Decreto 1072 de 2015, los trabajadores en misión no tienen vínculo laboral alguno con EL CONTRATANTE.

No obstante lo anterior, cuando EL CONTRATANTE solicite el retiro, suspensión, reemplazo o cambio de trabajadoras y/o trabajadores en misión durante su periodo de protección legal o constitucional de la maternidad o de la paternidad, éste sólo tendrá efecto una vez se agote el procedimiento legal de acuerdo con lo previsto en el artículo 240 del C.S.T., y se obtenga la correspondiente autorización de retiro por parte del Ministerio del Trabajo o la autoridad laboral; así mismo cuando EL CONTRATANTE solicite el retiro, suspensión, reemplazo o cambio de trabajadores minusválidos, incapacitados, con recomendaciones médicas, órdenes de reubicación, en procesos médicos de rehabilitación, en proceso de evaluación de origen de la enfermedad o pérdida de capacidad laboral, o cualquier otra situación de "debilidad manifiesta", sólo tendrá efecto la solicitud una vez se agote el procedimiento legal y se obtenga la correspondiente autorización por parte del Ministerio del Trabajo o la autoridad laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo cual y en tanto no se realicen todos los procedimientos antes descritos y no se obtengan dichas autorizaciones, los trabajadores en misión continuarán prestando sus servicios en las instalaciones y a cargo de EL CONTRATANTE. De la misma forma se procederá ante cualquier otro procedimiento administrativo o proceso judicial que deba ser adelantado para efectos de desvincular a un trabajador en misión con cualquier clase de estabilidad laboral reforzada o fueros. Para que LA TEMPORAL inicie el trámite ante el Ministerio del Trabajo EL CONTRATANTE debe solicitarlo previamente por escrito, además debe entregar toda la información y las pruebas necesarias para demostrar la causa objetiva o justa en que se sustentará la solicitud.

En el evento de que un trabajador en misión inicie una acción judicial vía tutela u ordinaria



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvotel.com.co](http://www.colvotel.com.co)

pretendiendo su reintegro por motivos de fueros, estabilidad laboral reforzada o cualquier otra causa y así lo ordenare un fallo judicial, EL CONTRATANTE se obliga a reintegrar al trabajador en el cargo y funciones que desempeñaba al momento de su retiro y a asumir las demás condenas económicas que se impongan en el fallo.

PARÁGRAFO PRIMERO: En consonancia con las normas y los pronunciamientos jurisprudenciales relacionados con la estabilidad ocupacional reforzada, queda entendido entre las Partes que la protección se adquiere sin importar la pre-existencia de patologías previas a la contratación de los trabajadores en misión. Es conocido y aceptado por las Partes que los exámenes de ingreso son practicados por centros y entidades médicas (terceros) debidamente autorizadas para prestar estos servicios al público, en consecuencia LA TEMPORAL carece de la competencia y la experticia para responder por la exactitud de los conceptos y resultados emitidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las obligaciones de pago y las demás adquiridas por parte de EL CONTRATANTE con la presente cláusula, respecto de la solicitud de retiro, suspensión, reemplazo o cambio del servicio de trabajadores y/o trabajadoras en misión que se encuentren prestando o que hayan prestado sus servicios para EL CONTRATANTE, se respetarán y mantendrán vigentes aunque el Contrato comercial termine o suspenda sin importar la causa de dichas situaciones; adicionalmente las obligaciones se hacen extensivas a todos los trabajadores en misión que se consideren titulares de un fuero o de estabilidad laboral reforzada por cualquier circunstancia o decisión actual o futura, es decir, por cualquier hecho o razón que pueda limitar la eventual terminación del contrato de trabajo de los trabajadores en misión a decisión de LA TEMPORAL como directo empleador.

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud en la medida que sobre este punto COLVATEL ya se ha pronunciado en los términos de la invitación pública, la reunión de entendimiento y en las diferentes preguntas de este documento.**

CLÁUSULA XXXX: PROCEDIMIENTO PREVIO. La CONTRATANTE garantizará el derecho de defensa de la CONTRATISTA por lo tanto como un requisito de procedibilidad y previo para



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

la aplicación de multas, penas, retenciones, compensaciones, descuentos así como para la procedencia de pretensiones resarcitorias provenientes de daños, la CONTRATANTE como parte cumplida le solicitará a la CONTRATISTA como parte incumplida, los informes respecto de los hechos que sustentan sus requerimientos y que demuestren el presunto incumplimiento para establecer la culpa de la CONTRATISTA con un plazo de respuesta de ocho (8) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud, plazo que se ampliará hasta por el mismo lapso a solicitud de la CONTRATISTA con la simple justificación de la insuficiencia del tiempo para emitir la respuesta y/o para corregir las inconformidades y/o cuando dependa de actuaciones de terceros. Dentro del plazo antes establecido la CONTRATISTA tendrá la oportunidad de superar o subsanar los hechos, quedando sin efectos las facultades de la CONTRATANTE para reclamar y/o sancionar, retener, compensar, descontar sobre los hechos superados o subsanados. Si a pesar de lo anterior la CONTRATANTE insiste en su requerimiento, la controversia deberá dirimirse ante un Tribunal de Arbitramento bajo las reglas de la Cámara de Comercio de Bogotá. Solamente cuando la CONTRATISTA omita la respuesta, si no demuestre la inexistencia del incumplimiento y/o de los daños o en caso de no subsanarlos y ante la demostración plena de la culpabilidad de la CONTRATISTA serán exigibles las obligaciones de las que trata la presente cláusula. Igualmente, la CONTRATANTE se abstendrá de reclamar y/o accionar por dichas situaciones, cuando en cualquier grado estén relacionadas con sus acciones u omisiones. La CONTRATANTE reconoce y acepta que tiene prohibido efectuar descuentos, compensaciones o retenciones sobre lo facturado o debido, por concepto de nómina y cualquier acreencia laboral reconocida y/o pagada a los trabajadores en misión con la CONTRATANTE. PARÁGRAFO. NO ACUMULACIÓN. La CONTRATANTE entiende y acepta que las sanciones y las indemnizaciones no son acumulables, de tal forma que no podrán reclamarse ambas cuando provengan de los mismos hechos. En el mismo sentido, las sanciones y/o descuentos en un mes, no podrán superar el 10% de la cuota de administración o AIU acordado.

**RESPUESTA: ColvateL es y será siempre respetuoso de las garantías constitucionales al momento de aplicar el procedimiento de ANS; y cualquier otro**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**que tenga lugar, en ese sentido, no se acepta la proposición aquí efectuada.**

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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10.**

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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50.**

173. Favor dar claridad sobre el pago de las prestaciones sociales de un trabajador en misión que se encuentra en incapacidad, quien asume el costo?

**RESPUESTA: Éstos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales es la empleadora y como tal debe asumir los costos de sus trabajadores.**

174. Favor dar claridad sobre el manejo que da ColvateL al tema de las trabajadoras en misión y que se encuentren en estado de embarazo ya que están amparadas por fuero laboral. Quien asume los costos en prestaciones sociales durante su incapacidad.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 2.**

**Éstos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales es la verdadera empleadora y como tal de asumir los costos de sus trabajadores.**



175. ¿Con el ánimo de realizar costeo para definir un aju, por favor nos pueden compartir la cantidad de personal a vincular y los cargos con respectivos salarios?

**RESPUESTA: Ver respuestas a las preguntas No. 10 y No. 25.**

176. En el numeral 6.7 Pólizas de seguros, se pide garantía de salarios y prestaciones sociales, ¿es posible que sirva como garantía para este riesgo la póliza de disposiciones legales que tienen las temporales?

**RESPUESTA: No. Deben cumplirse con las pólizas exigidas**

Riesgos Amparados	Porcentaje de cobertura	Vigencia
Cumplimiento del contrato	20% sobre el valor estimado del contrato	Vigente por el término de duración del contrato, su liquidación y cuatro (4) meses más.
Salarios y prestaciones sociales	20% sobre el valor estimado del contrato	Vigente por el término de duración del contrato, su liquidación y cuatro (4) meses más.
Responsabilidad civil extracontractual	20% sobre el valor estimado del contrato	Vigente por el término de duración del contrato, su liquidación y cuatro (4) meses más.

177. En el numeral 6.9.1. obligaciones del contratista numeral 10, por favor aclarar cuál es el monto máximo a asignar?, ¿es mensual??? ¿Cuál sería en detalle el manejo para la asignación de los recursos??

**RESPUESTA: De acuerdo con el numeral 6.9.1. obligaciones del contratista numeral 10, de la licitación pública de ofertas, se indica que el oferente debe: "Destinar una partida mensual para el mantenimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo correspondiente a la reinversión que por Ley establece el**



**sistema general de riesgos laborales por cada trabajador en misión. El valor correspondiente será entregado a COLVATEL por EL CONTRATISTA vía servicios que apalanquen los programas y actividades de ColvateL en donde se involucra al personal en misión.”**

**En consecuencia, se aclara que el monto es mensual, que el valor del mismo corresponde a los porcentajes de distribución de las cotizaciones (ley 1295/94) que se generen cada mes y el manejo de los recursos será destinado al desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los afiliados, que deben desarrollar, directamente o a través de contrato, las entidades administradoras de riesgos profesionales.**

178. Como pagan las incapacidades correspondientes a los días que no asume la eps (dos primeros días) al 100% o al 66.67%

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50.**

179. En el numeral 6.9.2. obligaciones del contratante, numeral 10, a que hace referencia con posibles daños? ¿Como los califican?, pueden detallar a qué clase de daños hacen referencia?

**RESPUESTA: Se trata de daños que durante la ejecución del contrato lleguen a ser causados por acción u omisión de la EST.**

180. En cuanto a la estructura requerida, Numeral 5, el asesor SST es inhouse 100% en ColvateL? ¿Qué horario manejará?, favor indicarnos funciones del cargo?

**RESPUESTA: De acuerdo con lo descrito en el numeral 5, del Anexo 5 anexo técnico de la solicitud pública de ofertas, se indica que el asesor SST debe estar en las instalaciones de ColvateL 100%.**



**Este asesor SST debe someterse al horario laboral establecido por ColvateL, que para este cargo corresponde a lunes a sábado de 7 a. m. a 4 p. m.**

**FUNCIONES: Asegurar el cumplimiento del sistema de gestión que ColvateL tiene establecido para todo el personal en misión, acompañar a las cuadrillas en terreno para verificar el cumplimiento de procedimientos en manejo de herramientas y utilización de equipos de protección contra caídas. Apoyar en la presentación y rendición de informes mensuales de la gestión adelantada e investigar los accidentes e incidentes de trabajo con el fin de socializar las lecciones aprendidas del caso e identificar oportunidades de mejora, firmar listas de chequeo pre operacionales y permisos de trabajo, realizar capacitaciones en temas de SST.**

181. ¿Actualmente la Usuaría cuenta con trabajadores en misión (temporales) para el servicio que requiere? Si es así; ¿Habría transferencia de trabajadores temporales de la actual EST a la nueva?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 8.**

182. En el evento de llegarse a presentar, durante la vigencia del servicio, fueros de estabilidad por maternidad, salud, por orden judicial, u otros de ley, que impiden la terminación del contrato del trabajador en misión, LA USUARIA conector de las implicaciones legales acepta reconocer las cargas legales, que con ocasión a los fueros se deriven, por el tiempo que determine la ley y colaborará con EL PROVEEDOR en el evento en los eventos de órdenes de reincorporación.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 2. Sin perjuicio que ColvateL deberá acatar a las órdenes judiciales y en caso en que judicialmente se obligue a mantener al trabajador en las instalaciones de ColvateL así se hará. Si la orden**



**judicial no obliga a ColvateL al mantenimiento del puesto de trabajo del trabajador en misión le corresponderá única y exclusivamente a la empresa de servicios temporales asumir esta circunstancia.**

183. En cuanto las certificaciones de experiencia, ¿¿se requiere que dicha certificación tenga fecha de expedición reciente??, teniendo en cuenta que una de nuestra experiencia más grande es de una empresa que ya está liquidada y la certificación que tenemos es de fecha octubre de 2019.

**RESPUESTA: Se hará una adenda al numeral 4.4.2. - Experiencia específica para dar claridad a este punto.**

184. ¿Existe algún tope máximo o mínimo para la cotización del AIU?

**RESPUESTA: No Existe un tope máximo o mínimo para la cotización del AIU, remitirse a la pregunta No. 383.**

185. ¿Para cuándo se tiene estimado que ingresen los trabajadores en misión?

**RESPUESTA: Se estima iniciar el 01 de junio del 2023.**

186. ¿Es posible conocer el índice de accidentes de trabajo en la EST y sus filiales durante los últimos 6 meses?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

187. ¿El personal en misión a contratarse será sugerido por la Usuaría?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 8.**



188. ¿Es posible se establezca un procedimiento previo imposición de cualquier multa o penalidad que le permita a la EST sanear el incumplimiento o ejercer defensa del presente incumplimiento?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 32.**

189. ¿Existe posibilidad de contratación de trabajadores en misión extranjeros?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 56.**

190. ¿Es posible que el porcentaje de penalidad para todos los casos verse únicamente sobre el AIU dado que este es el valor real que percibe la EST?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 32.**

191. ¿se tendrá vinculado personas en teletrabajo, cuantas y en que perfiles?

**RESPUESTA: No, dado que principalmente es personal que atiende de manera presencial sus labores, no obstante, en caso de requerirse se trasladará a la EST la aplicación de la política que COLVATEL tiene sobre Teletrabajo.**

192. ¿El contrato comercial será compartido únicamente con el proponente seleccionado? o habrá etapa de revisión por todos los interesados?

**RESPUESTA: El proyecto borrador minuta de contrato se publicará en el documento denominado "proyecto borrador minuta contrato" adjunto a este documento de respuestas.**

193. Las respuestas a todas las preguntas realizadas por los posibles oferentes, serán conocidas por todos los interesados, ¿¿¿o solo serán respondidas a cada correo???



**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 168.**

194. ¿¿Nos pueden suministrar un indicador de rotación por cargo??

**RESPUESTA: Se adjunta la rotación por familia de cargos auxiliares, técnicos y profesionales segundo semestre del 2022 y primer trimestre del 2023:**

**Segundo semestre 2022**

	Promedio II SEM 2022		
	Auxiliar	Técnico	Profesional
Promedio de personal	309	305	59
Renuncias	22	14	4
Rotación general temporal	6,91%	4,89%	5,96%

**Primer trimestre 2023**

	Promedio I Trim 2023 I		
	Auxiliar	Técnico	Profesional
Promedio de personal	343	278	26
Renuncias	24	17	3
Rotación general temporal	7,2%	5,53%	10,00%

**Los datos suministrados corresponden a un promedio de personal de 666 trabajadores en misión.**

195. En cuanto a que Colvatec suministra la dotación al personal en misión, esto es, asume dicho costo????

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

196. Por favor confirmar la distribución de los cupos (cantidad de personas) por cargos

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 25.**

197. Por favor confirmar la distribución de los cupos (cantidad de personas) por ciudad



**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 25. En este momento COLVATEL solo está trabajando en Bogotá.**

198. Agradeceríamos por favor confirmar, del total de cupos (cantidad de personas) requeridos, cuántos corresponden a migración.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 25.**

199. Agradeceríamos por favor confirmar el tiempo de antigüedad promedio que tiene el personal a migrar.

**RESPUESTA: El personal a migrar cuenta con una antigüedad entre los cero (0) y los cuatro (4) meses de vinculación en misión para COLVATEL.**

200. Por favor confirmar asignación salarial de cada cargo (salario base, auxilios extralegales, comisiones, otros)

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10.**

201. ¿Es posible confirmar si se manejan horas extras, recargos, dominicales, comisiones? En caso positivo, es posible detallarlo?

**RESPUESTA: Si se manejan horas extras, recargos, dominicales, tales como: horas extras diurnas ordinarias, horas extras nocturnas ordinarias, horas extras festivas diurnas y horas extras festivas nocturnas, recargos diurnos festivos, recargos nocturnos festivos y recargos nocturnos ordinarios.**

202. Agradeceríamos por favor describir la jornada laboral establecida para cada uno de los cargos.



**RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 74.**

203. Agradeceríamos el favor de informarnos si a las personas se les oferta auxilio de transporte o tienen acceso a rutas de transporte?

**RESPUESTA: COLVATEL reconoce el auxilio de transporte dentro del marco de la normatividad vigente. COLVATEL no cuenta con rutas de transporte.**

204. Agradeceríamos el favor de informarnos si al personal administrativo se le oferta auxilios de alimentación y/o casino?

**RESPUESTA: No, no se tiene contemplados estos rubros en la oferta para ningún personal administrativo.**

205. Agradeceríamos por favor compartir el perfil (años de experiencia, campo de experiencia, edad, etc) y funciones de los cargos requeridos.

**RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 10. Con su respectivo anexo.**

206. ¿Existe posibilidad de contratación de trabajadores en misión extranjeros?; Si es afirmativo, solicitamos se aclare si COLVATEL asume los gastos que se generen por trámites legales, administrativos y de repatriación

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 56.**

207. Por favor indicar cual es la proporción de hombres y mujeres

**RESPUESTA: 75% hombres 25% mujeres.**

208. Por favor confirmar si es viable contratar reingresos.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**RESPUESTA: Es viable contratar extrabajadores de ColvateL**

209. ¿qué cargos realizaran tareas de alto riesgo, trabajos en altura (actividades que se realicen igual o superior a 1.50mts) y manipulación de productos químicos?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 14, ColvateL no realiza manipulación de productos químicos.**

210. Agradeceríamos por favor confirmar si hay restricciones específicas sobre el vehículo que debe tener el personal que se contrate (multas o comparendos, modelo, kilometraje, etc)

**RESPUESTA: Frente a las motos la única restricción es que no presente comparendos por infringir la norma de semaforización o conducir bajo el efecto de alcohol o sustancias alucinógenas.**

211. Agradeceríamos por favor confirmar si las pólizas solicitadas en el RFP se pueden adquirir con el corredor de la EST.

**RESPUESTA: ColvateL no exige con quién deben tomarse las garantías, requiere que se cumpla con los amparos definidos.**

212. Agradeceríamos por favor validar los términos de la indemnidad, ya que por efectos de subordinación delegada no se podría aceptar pues afecta los costos directos de cualquier medida sancionatoria. Es viable manejarlo de esa forma?

**RESPUESTA: No se acepta.**



213. Agradeceríamos por favor informarnos en qué porcentaje de implementación se encuentra su SG SST?

**RESPUESTA: La implementación del SGSST se encuentra en el 95% de acuerdo con evaluación realizada por ARL COLMENA.**

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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 29.**

215. Teniendo en cuenta que este es un servicio de colaboración temporal y la subordinación es delegada a la EMPRESA USUARIA en este caso COLVATEL, la EST NO reemplaza a costo propio el trabajador que se encuentra en periodo de incapacidad en ninguno de los casos, puntualmente en casos de Licencias de maternidad, periodos prolongados de incapacidad laboral, pérdida de capacidad laboral, etc ya que no es un servicio de Outsourcing y se estaría desconfigurando el servicio contratado a la EST. La EST puede atender la necesidad de la EMPRESA USUARIA de atracción, selección y contratación de un nuevo trabajador temporal para cubrir el ausentismo, bajo expresa autorización de la EMPRESA USUARIA, trasladando los costos asociados a salarios, prestaciones sociales, seguridad social y AIU correspondiente por conceptos de nomina y/o otros conceptos en que se incurra. ¿Es viable manejarlo de esta forma?

**RESPUESTA: Si la empresa de servicios temporales, el desarrollo de su contrato para proveer trabajadores en misión vincula un nuevo trabajador temporal para cubrir el ausentismo, ColvateL continuará asumiendo el costo de este nuevo trabajador sin que se le pueda transmitir los costos asociados al trabajador que ya no desarrolla actividades para ColvateL y que se encuentra en incapacidad.**



216. Agradeceríamos por favor informarnos cuál es el número de casos médicos que se han presentado en los dos últimos años en servicios de suministro de personal en misión?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 29.**

217. Por favor indicar cuántos casos médicos tienen activos con su proveedor actual

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 29.**

218. Agradeceríamos por favor informarnos cuál es su tasa de accidentalidad

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

219. Agradeceríamos por favor informarnos cuántos accidentes de trabajo se han presentado el último año.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

220. Agradeceríamos por favor informarnos el No. De días perdidos por accidentes de trabajo en el último año.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

221.Cuál es el número de accidentes de trabajo del personal en misión y cuál es el riesgo que más implica accidentalidad?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

222. ¿ se han presentado accidentes mortales, en el ultimo año?

**RESPUESTA: No, no se han presentado accidentes mortales.**



223. Agradeceríamos por favor informarnos cuántos casos médicos continúan vigentes al día de hoy?

**RESPUESTA: Ver pregunta No. 29.**

224. Agradeceríamos por favor confirmar si COLVATEL asume el costo de los exámenes médicos de retiro cuando sea solicitado por el colaborador retirado.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

225. Agradeceríamos por favor informarnos el % días perdidos por incapacidad médica por accidente de trabajo y enfermedad general.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

226. Agradeceríamos por favor informarnos qué cargos realizarán tareas de alto riesgo como trabajos en altura (actividades que se realicen igual o superior a 1.50mts) y manipulación de productos químicos.

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 14.**

227. Agradeceríamos por favor informarnos la cantidad de trabajadores que estarían expuestos a riesgo vial

**RESPUESTA: Los 200 colaboradores que se piensan migrar están expuestos a riesgo vial, dado que se movilizan en vehículos de un contratista de ColvateL, y realizan sus actividades en terreno, incluso en vías principales y secundarias.**



228. Agradeceríamos por favor informarnos cuál ha sido el índice de ausentismo de los últimos dos años?

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta N° 5 y 30.**

229. Agradeceríamos por favor informar cuál ha sido el índice de accidentalidad de los últimos dos años?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

230. Agradeceríamos por favor informarnos cuál es la frecuencia de accidente de trabajo de los últimos (2) dos años?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

231. Agradeceríamos por favor informarnos cuál es la severidad de accidente de trabajo de los últimos (2) dos años?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 5.**

232. Agradeceríamos por favor informarnos la proporción de hombre y mujeres que se presentan actualmente.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 207.**

233. Agradeceríamos por favor informarnos cuál ha sido el número de embarazos de los últimos dos años.

**RESPUESTA: 3 casos.**



234. Agradeceríamos por favor confirmar qué manejo se le da a los reubicados por restricciones laborales producto de una enfermedad general o accidente de trabajo.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 48.**

Si las restricciones que se den a los trabajadores en misión afectan las necesidades en cuanto al servicio contratado por parte de ColvateL con la empresa de servicios temporales para cubrir las necesidades temporales de trabajadores, la empresa de servicios temporales deberá proveer un nuevo trabajador que cubra tales necesidades.

235. Cuál es el protocolo para el reporte de Accidentes de Trabajo?

**RESPUESTA: Luego de sufrido el evento accidental, se procede de la siguiente manera:**

- 1. El trabajador o compañero de cuadrilla informa a su jefe inmediato la ocurrencia del accidente o directamente a la jefatura SST.**
- 2. El área SST de ColvateL hace el debido reporte ante ARL para la atención médica del colaborador. En caso de requerirse atención médica en punto, el área SST gestiona con línea de emergencias la atención prioritaria del caso.**
- 3. Luego de la atención médica recibida, el área de SST hace seguimiento a la evolución del colaborador.**
- 4. Se prepara al equipo investigador para realización de indagación y tan pronto como sea posible se realiza el proceso de investigación.**

236. ¿En caso de que a un colaborador se le emitan recomendaciones médicas, la Empresa Usuaria recibirá a esta persona? Por cuánto tiempo?



**RESPUESTA: Ver respuestas a preguntas No. 2, 48 y 94. Sin perjuicio de las respuestas a las preguntas anteriores. Si las recomendaciones que se den a los trabajadores en misión afectan las necesidades en cuanto al servicio contratado por parte de ColvateL con la empresa de servicios temporales para cubrir las necesidades temporales de trabajadores, la EST deberá proveer un nuevo trabajador que cubra tales necesidades.**

237. De acuerdo a información suministrada en reunión aclaratoria, se indicó que la estructura exclusiva requerida es de 1 SYSO, con dedicación 100% presencial (oficinas COLVATEL). Agradeceríamos por favor confirmar esta información.

**RESPUESTA: La estructura requerida se encuentra descrita y detallada en el numeral 5 del anexo 5 "anexo técnico" de la solicitud pública de ofertas.**

238. Agradeceríamos por favor confirmar si es viable que el % de dedicación del SYSO es directamente proporcional a la cantidad de personal contratado.

**RESPUESTA: De acuerdo con lo descrito en los términos de la solicitud pública de ofertas, la dedicación del asesor SST es del 100% en las instalaciones de ColvateL; y deberá asignarse un asesor cuando se administre entre 1 y 200 trabajadores en misión; cuando se supere esta cifra deberá asignarse otro asesor SST, es decir que por cada 200 trabajadores debe haber un asesor.**

239. ¿Para el recurso in house solicitado, COLVATEL suministra puesto de trabajo?

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

240. Agradeceríamos por favor confirmar las funciones que debe ejecutar el SYSO.



**RESPUESTA: ver respuesta a la pregunta No. 181.**

241. Agradeceríamos por favor confirmar si la póliza de seriedad de la oferta se debe expedir por el 10% del valor de la propuesta, o del valor estimado del contrato (presupuesto).

**RESPUESTA: El numeral 2.2.1.4 Garantía de seriedad de la oferta, establece lo siguiente: "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 SETECIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS (COP 750.000.000) M/CTE. La póliza será expedida en el formato correspondiente a entidades particulares y hará parte integral de la oferta."**

242. Agradeceríamos por favor describir, los filtros o el proceso de selección que ustedes realizarían por su cuenta una vez la EST les presente los candidatos.

**RESPUESTA: ColvateL realiza entrevistas técnicas; y en la respuesta No. 120 se describen las pruebas técnicas.**

243. Agradeceríamos por favor confirmar si se requieren estudios de seguridad especializados (visitas domiciliarias, poligrafías, otros) y para qué cargos.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 4.**

244. Por favor indicar si el pago de incapacidades se reconoce el % pagado por la EPS o LA USUARIA asume para pagar el 100%



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
www.colvateL.com.co

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50, éstos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales es la verdadera empleadora y como tal debe asumir los costos de sus trabajadores.**

245. ¿Agradeceríamos por favor informarnos si cuando la EPS no pague una incapacidad, esta podrá ser facturada a COLVATEL?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50 No. Éstos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales es la verdadera empleadora y como tal de asumir los costos de sus trabajadores.**

246. Por favor indicar si las licencias de maternidad o paternidad que no pague la EPS la asume LA USUARIA

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 61 No. Éstos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales es la verdadera empleadora y como tal de asumir los costos de sus trabajadores.**

247. Agradeceríamos por favor confirmar si los elementos de dotación y EPP serán suministrados por COLVATEL a los trabajadores en misión.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

248. Agradeceríamos por favor confirmar si las herramientas de trabajo (equipo cómputo, equipo móvil, otros) serán suministrados por COLVATEL a los trabajadores en misión.

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 68.**

249. Agradeceríamos por favor confirmar el % de rotación mensual presentado en contratos similares a este, y el volumen de personal bajo el cual se calcula.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 13.**

250. Agradeceríamos por favor confirmar el tiempo que se tarda el proceso de selección ejecutado por COLVATEL a los candidatos presentados por la EST.

**RESPUESTA: ColvateL maneja una dinámica de entrevistas técnicas permanentes que permiten que la retroalimentación del proceso de selección no tarde más de 24 horas una vez se presenten candidatos que cumplan el perfil.**

251. Agradeceríamos por favor indicar si manejan orden de compra para la radicación de la facturación de proveedores

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

252. En caso de que la pregunta anterior sea positiva, por favor confirmar cuánto tiempo tarda COLVATEL en emitir dicha orden de compra.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

253. Agradeceríamos por favor confirmar la fecha de cierre o fecha límite de recepción de facturas de proveedores.



**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

254. Por favor Indicar ¿Existe algún portal para seguimiento al registro de las facturas?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

255. ¿Es factible que se presente la propuesta con desviaciones técnicas, jurídicas, respecto a la solicitud de oferta de COLVATEL, sin que esto afecte la calificación del proponente o sea causal de rechazo?

**RESPUESTA: No es claro a qué se refiere con “desviaciones jurídicas” y en ese orden, no es posible contestar de manera detallada a la pregunta. Los requisitos exigidos en la solicitud pública de ofertas deben cumplirse conforme está señalado en los términos de la solicitud de oferta.**

**Presentar ofertas alternativas es causal de rechazo de la oferta según el numeral 3.4 rechazos de ofertas.**

256. Agradecemos confirmar si este servicio será otorgado a una ó más EST

**RESPUESTA: El contrato objeto de este proceso, se adjudicará a un sola EST.**

257. Solicitamos nos aclaren si dentro de las actividades a ejecutar por el personal en misión se realizará manejo de dinero y valores, o el transporte de estos o de personas

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 49.**

258. La EST no asume responsabilidad en relación con robos, descuadres, daños o pérdidas, en caso que la usuaria lo requiera puede tomar una póliza que ampare estos casos. Es viable manejarlo de esta forma?



**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 148.**

259. El cliente asume el día de la familia ley 1857

**RESPUESTA: COLVATEL reconoce el servicio efectivamente prestado, el día de la familia es una obligación que le corresponde al empleador.**

260. Agradeceríamos por favor compartirnos el profesiograma para validar los exámenes requeridos por cargo

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 14.**

261. Agradeceríamos por favor compartirnos la matriz de riesgos de los cargos a contratar por la EST

**RESPUESTA: a continuación, la matriz de riesgos de los cargos a contratar:**

CARGOS	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN	CONTROLES ESTABLECIDOS
Auxiliares de cuadrillas de tendido FTTH, Auxiliares de cuadrillas de FTTH, Auxiliares Técnicos Instaladores y Reparador FTTH, Empalmador De Fibra Óptica, Líder operativo FTTH, Técnico Instalador Reparador	Biológicos: Virus, Bacterias	Exposición a agentes biológicos como virus SARS-CoV-2 (contacto directo entre personas, contacto con objetos contaminados)	Uso de elementos de protección. Capacitación en riesgo biológico (Virus, Hongos y bacterias) Elementos de Protección personal EPP Protocolo General de Bioseguridad
		El personal está expuesto a agentes biológicos, contenidos en la manipulación de cámaras	



FTTH, Supervisor técnico instalador reparador FTTH, Supervisor Tendido Y Empalme De Fibra Óptica		Mordeduras o picaduras de animales Desarrollo de actividades en ambientes con aguas lluvias, con manejo de barro o lodo. Micro organismos tipo Virus: cuadros de influenza, exposición o contacto con posible manipulación de residuos no especificados.	
	Psicosocial	Carga mental, responsabilidades Altos ritmos de trabajo, especificidad de la tarea, cumplimiento de indicadores y/o programación día a día	Programa de riesgo psicosocial Capacitación de manejo de estrés Actividades orientadas a prevenir y formar en riesgo psicosocial
		Jornadas de trabajo.	Capacitaciones virtuales en manejo de estrés, pausas activas y piezas informativas preventivas
	De seguridad: Trabajos En Alturas	Trabajo en alturas: Desarrollo de actividades en zonas que presentan cierto grado de inclinación (Postes). Desarrollo de trabajo seguro para posteo y fachada, trabajos en edificios o locaciones donde el trabajo se realiza por descuelgue y en terrazas y/o azoteas	Capacitación sobre el factor de riesgo, uso de equipos de protección contra caídas, uso de elementos de protección personal. Programa de seguridad Basada en el comportamiento para generar conductas enfocadas en el autocuidado
Físico: Radiaciones Solares (Ionizantes) y no Ionizantes Ruido	Trabajar al aire libre y deficiencia en iluminación dentro de espacios confinados cámaras de acceso, trabajo cerca a subestaciones o líneas eléctricas que puedan generar radiación por emisión de ondas electromagnéticas	Capacitación sobre el factor de riesgo y su prevención, Uso de elementos de protección personal Capacitación en PESV, Exámenes médicos, periódicos ocupacionales en audiometrías	
	Trabajar permanentemente en espacios públicos con tránsito vehicular.		



Biomecánico: Hábitos Posturales Manipulación de cargas Movimientos Repetitivos	<p>Posturas prolongadas:                      *Postura estática (parado) durante la jornada laboral                      *Posturas sedentes (sentado)                      *Posturas por fuera del ángulo de confort                      *Los trabajadores permanecen en gran parte de su jornada de pie para desarrollar las actividades rutinarias y en posturas fuera del ángulo de confort. Esfuerzo físico por ingreso a cámaras, mantenimiento de posturas incómodas durante la realización de la actividad.</p>	<p>Programa de riesgo Biomecánico                      pausas activas, capacitación sobre el riesgo                      Calistenia y preparación muscular.</p>
	<p>manejo de cables pesados de fibra óptica y cobre, manipulación de herramientas asignadas para la labor (mecánicas y manuales), manejo y manipulación de cajas y tapas en concreto y metálicas</p>	<p>Programa de riesgo Biomecánico                      pausas activas, capacitación sobre el riesgo,                      levantamiento seguro de cargas</p>
	<p>Movimientos repetitivos al manipular cables para empalmar por precisión en la tarea</p>	<p>Capacitación sobre el factor de riesgo y su prevención, pausas activas. PVE de prevención de lesiones osteomusculares.</p>
	<p>Desplazamiento por vías en vehículos y exposición a lesiones generados a trabajadores por trabajos en la vía pública</p>	<p>Capacitación en manejo defensivo y seguridad vial, programa de seguridad vial.</p>
<p>Algunos colaboradores se desplazan hacia los clientes mediante el uso de motocicletas, posibilidad de caídas, golpes, y demás situaciones de accidentes viales. Circulación y/o Trabajo en vías públicas</p>		
De seguridad tránsito: Vehículos	<p>Condiciones del terreno, estado de las vías, obstáculos, sitios o locaciones (edificios, casas, centros comerciales, industria) donde se realizan los respectivos trabajos</p>	<p>Capacitación en identificación del riesgo, desplazamiento defensivo</p>
De seguridad Locativo:	<p>Ingreso a cámaras de telecomunicaciones</p>	<p>Programa de trabajo seguro en espacios confinados                      Equipos especializados para</p>
De seguridad: Espacios Confinados		



			medición de atmósferas
	De seguridad: Mecánicos	Ingreso y salida de la cámara en espacio reducido, retiro y ubicación de tapas que no manejan llave para apertura	Uso adecuado de herramientas manual
	De seguridad: Públicos	Alteraciones al orden público, atentados terroristas, robos.	capacitación en seguridad física e identificación del riesgo público
	Fenómenos Naturales:	Condiciones climáticas, lluvias, tormentas eléctricas, inundaciones.	capacitación en identificación del riesgo y plan de emergencias

262. Agradeceríamos por favor confirmar si COLVATEL asume la administración y el costo de la certificación de trabajo en alturas, cuando se requiera.

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 101.**

263. ¿Qué tipo de informes requiere que la EST presente y con qué periodicidad ?

**RESPUESTA: En el anexo No 5 “anexo técnico” se describen los informes requeridos, en la reunión de inicio de operación, se explica y entregan los formatos usados por ColvateL para la rendición de los informes mensuales, los cuales se describen como: reporte de entrevistas de retiro, reporte de pagos de nómina, reporte de pagos de liquidación de prestaciones sociales, reporte de pre-conciliación y conciliación de cubrimiento de vacantes.**

264. ¿Presentan trabajadores en misión sindicalizados?

**RESPUESTA: No, no se presentan trabajadores en misión sindicalizados.**

265. ¿Es posible que se maneje la minuta del contrato del proponente, validado y aprobado previamente entre las PARTES?



**RESPUESTA: El proyecto inicial de documento contractual será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de ofertas, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

266. ¿ Es viable negociar con el oferente seleccionado cláusulas y condiciones?

**RESPUESTA: El proyecto inicial de documento contractual será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de ofertas, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

267. ¿Cómo se medirán los indicadores de satisfacción durante la prestación del servicio?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 43.**

268. Es viable considerar tanto penalidades como multas se calculen contra el AIU en el mes en el que se incurrió el incumplimiento, teniendo en cuenta que el 90% de las facturación hace referencia a salarios, prestaciones y acreencias economicas de los trabajadores

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 32.**

269. Por favor confirmar si las penalidades se ejecutan con previo procedimiento de comprobación y tiempo de subsanación

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 32.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

270. Agradeceríamos por favor confirmar que la cláusula penal sea bilateral.

**RESPUESTA:** La cláusula está definida en los siguientes términos: 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. Esta pena no exime al CONTRATISTA del cumplimiento de la obligación principal, ni del pago de los perjuicios que superen el valor de este porcentaje, en los términos del artículo 1594 del Código Civil y demás normas concordantes. ColvateL emitirá cuenta y descontará el valor de la cláusula penal pecuniaria de las sumas que le adeude a EL CONTRATISTA por cualquier concepto. De no ser posible el descuento total o parcial, EL CONTRATISTA se obliga a consignar en la cuenta que ColvateL le indique, el valor o el saldo no descontado dentro del plazo que se señale en la cuenta de cobro que se le curse con tal fin. EL CONTRATISTA renuncia expresamente a todo requerimiento para efectos de su constitución en mora.

271. Agradeceríamos el favor de informarnos cuál es su ARL

**RESPUESTA:** ARL Colmena

272. ¿Es factible establecer que toda deducción que vaya a realizar COLVATEL sobre las facturas del servicio sea previamente aprobada por parte de EL CONTRATISTA?

**RESPUESTA:** Ver respuesta a pregunta No. 32.

273. Por favor Indicar si se permite presentar planes de acción a situaciones y/o incumplimientos antes de ser aplicadas las penalidades? Y de presentar recurrencia, si aplicar la penalidad?

**RESPUESTA:** Ver respuesta a pregunta No. 32.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

274. Por favor informar si en caso que la usuaria cancele un proceso de selección después de que este ha sido iniciado, la usuaria reconocerá los costos asociados a este proceso hasta la etapa en que quedó.

**RESPUESTA: No es posible aceptar esta solicitud, Colvatec reconoce el esfuerzo de la EST en este tipo de procesos, y en caso de que se cancelara un servicio, obedecerá a casos de fuerza mayor, que se escapan del control de COLVATEL.**

275. ¿Cual es el nivel de perdida (% de descarte) que se presenta en el proceso de selección de COLVATEL?

**RESPUESTA: En virtud del contrato actual COLVATEL no maneja las estadísticas del personal en misión que se descarta en procesos de selección, pues dicho manejo corresponde exclusivamente al empleador; esto es, la EST.**

276. ¿Cual es el nivel de perdida (% de descarte) que se presenta en la etapa de exámenes médicos?

**RESPUESTA: En virtud del contrato actual COLVATEL no maneja las estadísticas del personal en misión que no es aprobado en el proceso de los exámenes médicos, pues dicho manejo corresponde exclusivamente al empleador; esto es, la EST.**

277. ¿Cual es el nivel de perdida (% de descarte) que se presenta en la etapa de estudios de seguridad especializados (visita domiciliaria, poligrafía, otros) si aplica?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 4.**

278. ¿En caso de ser adjudicado los empleados ingresan en un mismo mes o día?



**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 8.**

279. ¿Todos los gastos por concepto de viáticos, tiquetes y alojamiento en que incurran los trabajadores en misión serán asumidos directamente por la EST.?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

280. ¿Cómo es el manejo de proceso de aprobación de viáticos por parte de las empresa?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

281. Agradeceríamos por favor confirmar si COLVATEL tramita y gestiona la carnetización del personal en misión

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 69.**

282. Agradeceríamos por favor confirmar si COLVATEL tramita y gestiona las capacitaciones del personal en misión.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

283. ¿COLVATEL otorga permisos remunerados?

**RESPUESTA: No, COLVATEL no otorga permisos remunerados.**

284. ¿COLVATEL notifica el término de duración de la obra o labor para la cual requiere el personal temporal al momento de realizar la requisición de personal?



**RESPUESTA: La contratación del personal a través de la EST está atada al cumplimiento de la normatividad de temporalidad vigente. ColvateL establecerá el tiempo que se requiere el personal en misión, respetando la Ley de la temporalidad.**

285. ¿En qué tiempo promedio COLVATEL decide contratar directamente al personal contratado inicialmente por la EST?

**RESPUESTA: Si se requiere cumplido un año.**

286. ¿Qué tratamiento se le daría a las terminaciones de contratos laborales cuando no haya causa legal?, en caso de retiros sin justa causa ¿Quién asume la indemnización?

**RESPUESTA: La modalidad y responsabilidad de los trabajadores en misión le corresponde directamente a la temporal, la misma se encarga de asumir el riesgo de la terminación del contrato y en los casos que se requiera la debida indemnización.**

287. Poner a disposición del trabajador en misión los sitios de trabajo, elementos y equipos necesarios para su labor y que cumplan con las exigencias de la legislación laboral sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Pregunta: Manpower será quien realice la entrega de los EPP? el cliente nos entregarán la matriz y las especificaciones técnicas de estos EPP?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

288. En los eventos de actividades riesgosas otorgar a los trabajadores en misión la protección y entrenamientos necesarios a fin de evitar accidentes o enfermedades.

Pregunta: ¿si por el ejercicio de la labor, los empleados tuvieran que conducir, como se aplican las pruebas teórico-prácticas y la aplicación del plan de seguridad vial? ¿Quién



genera los permisos de las tareas de alto riesgo si las hubiere, en el desempeño de la labor? ¿cómo aplica el cliente el programa anticaída según las nuevas reglamentaciones?"

**RESPUESTA: Las pruebas teórico – prácticas se realizan a los conductores a través de proveedor especializado en cumplimiento del plan de seguridad vial y el cronograma de actividades del SG SST.**

**Los permisos de las tareas de alto riesgo son firmados por el trabajador y el asesor SST después de haber validado las condiciones técnicas y demás aspectos involucrados en la actividad.**

**La aplicación del programa de protección contra caídas se hace en conjunto con los diferentes actores que intervienen en el proceso; interviene un proveedor autorizado y certificado para los procesos de formación, interviene la ARL para la validación y actualización de los procedimientos, Interviene los trabajadores con el cumplimiento de los procedimientos y protocolos e interviene la Compañía con el control técnico, presupuestal, documental y general operacional del programa en el marco del sistema de gestión SST.**

289. "5. Estructura requerida EL OFERENTE debe asignar un asesor experto en SST cuando administre entre 1 y 200 trabajadores en misión, suministrados a ColvateL. Cuando se supere esta cifra deberá asignar otro asesor SST, es decir que por cada 200 trabajadores debe haber un asesor. Debemos conocer cual sería el alcance y las responsabilidades de Manpower dentro de este programa. Pregunta: En que ciudades estarán asignados los empleados? si estan ubicados en diferentes regiones del país debemos tener un recurso por ciudad?"

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 180. Los trabajadores por el momento están solo en Bogotá.**

290. "8. Programas de formación, entrenamiento y bienestar Con base en los programas corporativos y los lineamientos de ColvateL, se definirán los temas de capacitación, alcance



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

y tiempo requerido, proveedores / capacitadores / entrenadores, cronogramas, entre otros. Para efectos de apoyar los programas de formación, entrenamiento y bienestar, EL OFERENTE deberá disponer como mínimo de una partida de TREINTA MIL PESOS (COP 30.000) por trabajador en misión, por cada año calendario y proporcional por el resto del contrato, para el desarrollo de las actividades.

Pregunta: Manpower cuenta con unos programas definidos de Bienestar y capacitación, debemos alinearnos e las actividades que realiza el cliente o estas se podran realizar con las actividades de Manpower?"

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

291. "6.9.1. Son obligaciones del CONTRATISTA:

9. Poner a disposición de ColvateL un aplicativo web para consultar los conceptos de los exámenes médicos del personal que se encuentre en misión, generando un usuario de uso exclusivo.

Pregunta: Se tiene. La consulta Web solo para medicina laboral de Manpower. El cliente puede sugerir el centro médico de su preferencia pero previa calificación como proveedor de Manpower será contratado para este objeto, aceptan esto?"

**RESPUESTA: 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 requiere el suministro de usuario y clave cuyo único responsable será el jefe de seguridad y salud en el trabajo. La selección del proveedor de exámenes médicos es exclusiva del oferente.**

292. "10. Destinar una partida mensual para el mantenimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo correspondiente a la reinversión que por Ley establece el sistema general de riesgos laborales por cada trabajador en misión. El valor correspondiente será



entregado a COLVATEL por EL CONTRATISTA vía servicios que apalanquen los programas y actividades de ColvateL en donde se involucra al personal en misión.

Pregunta: La reinversión no es un asunto económico si no que son actividades de prevención enfocadas a controlar y minimizar el riesgo, Manpower y sus aliados serán los responsables de acompañar el programa, pero no puede ser entregado como dinero a la empresa Usuaría, están de acuerdo con esto?"

**RESPUESTA: De acuerdo con el numeral 6.9.1. "Obligaciones del Contratista" se indica que "El valor correspondiente será entregado a COLVATEL por EL CONTRATISTA vía servicios (no dinero) que apalanquen los programas y actividades de ColvateL"**

293. ¿La inducción y el entrenamiento debemos entregarlos con el protocolo del cliente o el protocolo de Manpower?

**RESPUESTA: En el proceso de inducción la empresa de servicios temporales hace una inducción corporativa que a bien tenga como empleador, y COLVATEL realiza la inducción incluyendo todos los aspectos que como empresa usuaria debe compartirles a los trabajadores en misión.**

294. ¿Podemos conocer las normas internas del cliente en SST?

**RESPUESTA: En cumplimiento de la legislación nacional, ColvateL estableció el sistema de gestión en SST (SGSST), el cual permanentemente identifica los peligros, evalúa y valora los riesgos estableciendo los respectivos controles, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; 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**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**conciencia y cultura de cuidado integral. El SGSST será compartido y divulgado al oferente seleccionado.**

295. ¿El cliente exige algún tipo de certificación de SST o Ambiental adicional al que la ARL nos pueda entregar?

**RESPUESTA: No, en los términos de la solicitud pública, no se solicita ninguna certificación SST ni ambiental.**

296. ¿El personal de Manpower ocupará puestos en las instalaciones de del cliente o podrían ser asignados en instalaciones de una tercero?

**RESPUESTA: Podrán ser asignados en las instalaciones de un tercero.**

297. ¿Tendremos personas en teletrabajo, cuantas y en que perfiles?

**RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 192.**

298. ¿Cómo se pagarán los periodos en cuarentena de casos sospechosos de Covid, que no tienen incapacidad y no puede ir a trabajar?

**RESPUESTA: Ver respuesta pregunta No 2.**

299. ¿Cuáles son los programas de prevención y seguridad ocupacional con que cuenta el cliente que debemos hacer extensivos a los empleados temporales?

**RESPUESTA: ColvateL tiene definido el sistema de gestión en SST (SGSST), el cual permanentemente identifica los peligros, evalúa y valora los riesgos estableciendo los respectivos controles, procesos y procedimientos que son compartidos y divulgados a todos los colaboradores incluyendo trabajadores en**



**misión.**

300. ¿Cuáles son los lineamientos del cliente para el plan de seguridad y salud en el trabajo?

**RESPUESTA: Los lineamientos están descritos en la guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias.**

301. ¿Qué celebraciones especiales y otras actividades de Bienestar espera del cliente dentro del contrato?

**RESPUESTA: EL OFERENTE deberá apoyar las actividades que realiza ColvateL en relación con los programas de bienestar descrito en el numeral 8 del anexo 5, anexo técnico de la solicitud pública de ofertas.**

302. ¿Para el cliente es válido que la celebración del día de la familia se haga con asignación del tiempo libre para el empleados?

**RESPUESTA: Sí, sin embargo, esto deberá ser acordado con COLVATEL.**

303. ¿Qué programas de capacitación son requeridos para soportar la prestación del servicio?

**RESPUESTA: ColvateL establece programas de formación, entrenamiento y bienestar para los empleados directos y en misión.**

**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 ColvateL establece las actividades y el facilitador que mejor se adapte al cumplimiento de estos**



**programas, que están orientados a desarrollar habilidades técnicas, de servicio, habilidades blandas entre otras.**

304. ¿Podemos tener documentación del cliente para Manpower generar un módulo de inducción anexa a la inducción de Manpower? como por ejemplo el código de ética del Cliente.

**RESPUESTA: Si es posible tener esa información.**

305. ¿Es posible aplicar el examen de retiro solo aquella persona que lo solicite de acuerdo con el código sustantivo de trabajo.

**RESPUESTA: De conformidad con la línea jurisprudencial el examen de retiro es obligatorio para todos los empleadores.**

306. ¿Es posible firmar un acuerdo de confidencialidad con el cliente para la entrega de los certificados de aptitud de los empleados?

**RESPUESTA: No es posible, dado que el concepto de aptitud es requerido por la legislación nacional para los procesos de formación (Res 4272 de 2021), es preciso aclarar que ColvateL no solicita historias clínicas ni resultados de las evaluaciones clínicas, o exámenes de laboratorio que deben ser de custodia por parte del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó. ColvateL solicita única y exclusivamente copia del certificado de aptitud médica que certifique que el trabajador cumple con las condiciones de salud para desarrollar trabajo en alturas conforme a lo establecido en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009.**

307. ¿Quién suministrara los Equipos de protección personal a los empleados temporales?



**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

308. ¿El cliente nos compartirá los perfiles de los cargos con las especificaciones en certificaciones, exámenes médicos (profesiograma) y demás requisitos?

**RESPUESTA: Ver respuesta a las preguntas No. 10 y No. 14.**

309. En caso de tener Anticipos, Fondos Fijos?. Si es afirmativo es importante tener claridad sobre el proceso de legalizaciones y sus debidos soportes, que poiliticas tienen ColvateL frente a esto?

**RESPUESTA: ColvateL no realiza anticipos, ni cuenta con fondos fijos.**

310. Teniendo en cuenta que las cantidades manifestadas en la reunión aclaratoria disminuye a máximo 200 trabajadores, se mantienen los mismovalores de contrato con el cual se constituiran las pólizas y valor de contrato?

**RESPUESTA: Las condiciones de las coberturas están señaladas de manera precisa en la solicitud pública de ofertas.**

311. 1. ¿Cual es el tratamiento que se le dará a los casos de estabiliad ocupacional reforzada?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 2.**

312. "2. Es necesario aclarar que la EST no se hace responsable por los hechos u omisiones que realicen los trabajadores en misión durante la ejecución del contrato, ya que en razón del servicio de envío de trabajadores en misión, la EST delega en la usuaria la subordinación administrativa de tiempo, modo y lugar sobre los trabajadores en misión.



adicional las actividades son econmedadas y coordinadas por la usuaria, por lo cual la EST no puede asumir responsabilidad alguna frente a los hechos que estos pudieren incurrir. "

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 148.**

313. Los exámenes básicos de ingreso también serán trasladados a ColvateL a costo, que expectativas tienen frente a esta posición.

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 9.**

314. "6. EL CONTRATISTA se obliga a dejar patrimonialmente indemne a ColvateL si ésta llegare a ser condenada por una autoridad judicial a pagar a alguna suma de dinero derivada de la ejecución del contrato. Esta obligación se extiende hasta el monto mismo de la condena proferida en contra de ColvateL en favor de un tercero reclamante. Solicitamos modificar este párrafo a ""no solo que derive de la ejecución del contrato, sino que también sea responsabilidad de la EST""

**RESPUESTA: No se acepta.**

315. "Solicitamos que el % de clausula penal se calcule sobre el % de fee que facture la EST, teniendo en cuenta que:

- a. El valor total del contrato es estimado, no hay un compromiso minimo ni máximo en cuanto a los requerimientos del contratante, por lo cual el valor será variable.
- b. La facturación en un servicio temporal está compuesta en gran parte por conceptos salariales y prestacionales que no ingresan al patrimonio de la EST, dado que corresponden a los trabajadores en misión.
- c. Resulta en un desequilibrio financiero para la EST calcular la penalidad sobre dineros que puede que no se hayan causado y adicional sobre dineros que no ingresaron a su patrimonio.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

En razón a lo anterior se solicita se ajuste la redacción en el sentido que:

1. el % se calcule sobre el FEE que factura la EST durante el mes que se ha generado el incumplimiento.
2. adicional teniendo en cuenta que la clausula penal es la ultima instancia a la que deben acudir las partes ante un incumplimiento, no tiene sentido que el contrato continúe operando ante un incumplimiento de la EST, en ese sentido, si hay lugar al pago de una clausula penal al ser un hecho gravoso, el contrato debe darse por terminado.
3. como se indicó líneas arriba, la penalidad al ser una circunstancia que puede poner en riesgo la continuidad del servicio, se solicita que previo a su imposición se le otorgue al contratista la oportunidad de demostrar que no se encuentra en incumplimiento o allanarse a cumplir, es decir, que se respete el debido proceso y el Derecho de contradicción que tiene la EST. "

**RESPUESTA: La cláusula está definida en los siguientes términos: 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. Esta pena no exime al CONTRATISTA del cumplimiento de la obligación principal, ni del pago de los perjuicios que superen el valor de este porcentaje, en los términos del artículo 1594 del Código Civil y demás normas concordantes. ColvateL emitirá cuenta y descontará el valor de la cláusula penal pecuniaria de las sumas que le adeude a EL CONTRATISTA por cualquier concepto. De no ser posible el descuento total o parcial, EL CONTRATISTA se obliga a consignar en la cuenta que ColvateL le indique, el valor o el saldo no descontado dentro del plazo que se señale en la cuenta de cobro que se le curse con tal fin. EL CONTRATISTA renuncia expresamente a todo requerimiento para efectos de su constitución en mora.**



316. "3. Conozco, he revisado y acepto, sin condicionamiento alguno, todos los términos y condiciones de la Solicitud pública de ofertas y sus anexos. La sociedad que represento y/o la persona natural que firma el presente documento, renuncia de manera expresa a cualquier reclamación que tenga como fundamento la suspensión del proceso de solicitud pública de ofertas o que se derive del desconocimiento o la errónea interpretación de los documentos la misma y sus anexos, ya que existió oportunidad suficiente para formular preguntas y solicitar aclaraciones. Esta clausula puede ser objeto de modificación, ya que hay algunas variables en nuestra oferta que están atadas a algunas variables de operación y estructura de costos que no nos permiten asumir temas de exámenes medicos de ingreso, fueros o estabildades laborales que tendrán nuestra respectiva aclaración en la propuesta técnica."

**RESPUESTA: No se acepta, la EST debe asumir, en calidad de empleadora, lo que en virtud de las normas que le son aplicables, le corresponda asumir.**

317. El cliente a va tener provisiones? Cuáles serán los parámetros?.

**RESPUESTA: No se entiende la pregunta.**

318. "1. ¿COLVATEL generará Orden de compra para la radicacion de facturas?, o sera a traves de aprobacion de correo electronico.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**

319. 2. ¿Es posible establecer por contrato una cierta cantidad de días límite para la aprobación de facturas?"

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 16.**



320. "Para estos descuentos por incumplimiento de ANS (página 68) ¿se considera pago fuera de fecha o inconsistente el reporte extemporáneo de incapacidades y los ajustes que se realizan cuando se recibe el reconocimiento de las EPS?"

**RESPUESTA: No se consideran inconsistencias y no harían parte del ANS.**

321. "Para estos descuentos por incumplimiento de ANS (página 68) ¿El cobro de excedente de seguridad social, retiros extemporáneos de empleados o incapacidades no reconocidas por la EPS que se facturan al cliente que manejo deberían tener para que no clasifique como retraso o inconsistencia en el proceso?"

**RESPUESTA: No se consideran inconsistencias y no harían parte del ANS.**

322. ¿Cómo se medirá el desempeño para determinar que la persona no cumple?

**RESPUESTA: Por el cumplimiento de agendas realizadas de manera exitosa.**

323. ¿Es posible considerar tiempos de respuesta para el cubrimiento de vacantes en poblaciones alejadas de ciudades principales?

**RESPUESTA: La operación se proyecta en Bogotá, en caso de presentarse en otras poblaciones se podrá plantear trabajar con un cronograma de entregas y se estudiará cada caso en particular.**

324. ¿Todos esos documentos los debe suscribir el trabajador al momento de Ingresar?

**RESPUESTA: No es clara a pregunta. No se indica a qué documentos se refiere.**

325. "b) Profesional en derecho (Híbrido): Pregunta: ¿En que ciudad estará ubicada esta persona? Esta persona atenderá los requerimientos a nivel nacional?"



**RESPUESTA:** La persona estará ubicada en la ciudad de Bogotá, el recurso debe estar disponible en modalidad híbrida. En caso de ser necesario atender requerimientos a nivel nacional, podrán realizarse de manera virtual.

326. Una vez solicitados los requerimientos por parte de ColvateL, debe ejecutar el proceso correspondiente e informar a ColvateL los resultados del proceso en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde el momento que se le realizó el requerimiento. Pregunta: Ese término podría variar si la falta cometida amerita un análisis más profundo?"

**RESPUESTA:** ColvateL tiene establecidos como máximo tres días hábiles como un tiempo razonable para la atención y resolución de los casos disciplinarios, en caso de requerirse un plazo adicional por la gravedad de la falta, se analizará de manera particular.

327. ¿Cuáles son los volúmenes de vacantes mensuales por cargo?

**RESPUESTA:** A continuación, la estadística del II semestre de 2022 y I trimestre de 2023:

TIPO DE CARGO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO DE RESPUESTA	II SEMESTRE 2022	PROMEDIO MES	I TRIMESTRE 2023	PROMEDIO MES
Tipo Cargo A – Soporte	Auxiliares, Asistenciales	6 días hábiles	364	61	82	27
Tipo Cargo B – Soporte	Técnicos con Experiencia	10 días hábiles	195	33	108	36
Tipo Cargo C – Ejecución	Técnicos con Experiencia Específica	15 días hábiles	280	47	38	13
Tipo Cargo D – Profesionales Especializados	Gerenciales y Alta experiencia	20 días hábiles	58	10	15	5

Los datos son calculados para una base actual de 600 trabajadores en misión



328. ¿Cuál es la dispersión geográfica de las vacantes por cargo?

**RESPUESTA: Actualmente las vacantes están en Bogotá.**

329. El proceso de selección incluye filtros como estudios de seguridad, poligrafías, visitas domiciliarias, o algún otro? De ser afirmativa la respuesta, ¿Cuáles será los filtros? COLVATEL asumirá el valor de estos filtros adicionales?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 4.**

330. El cliente participará en la selección de los candidatos?, si es así, ¿cuáles serán las etapas y filtros del proceso de selección que realizará el cliente?

**RESPUESTA: Sí, mediante la realización de entrevistas técnicas, las cuales pueden ser escritas o realizadas en el desarrollo de la entrevista.**

331. ¿Es posible que nos compartan los perfiles de cargo?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10.**

332. ¿Cuál es el tiempo de respuesta de ColvateL, para confirmar al candidato seleccionado?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 32.**

333. ¿Cuál es el horario de trabajo de cada posición?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 74.**

334. ¿Se van a migrar empleados del actual operador, de manera parcial o total?



**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 8.**

335. ¿Quién será e responsable del manejo y entrega de la dotación y/o herramientas de trabajo?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

336. ¿Cuál es el % de rotación del personal? ¿Cuáles son los perfiles que tienen mayor índice de rotación?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 13.**

337. ¿Se manejarán anticipos o reembolsos de viajes?

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 9.**

338. Cual es el porcentaje de ausentismo o incapacidades actual de las operaciones?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 30.**

339. Podrían indicarnos el porcentaje de descarte en los candidatos presentados por la EST actual.

**RESPUESTA: No se cuenta con ese estadístico, sin embargo, el número de candidatos que cumplen el perfil y se descartan, es mínimo.**

340. Podrían indicarnos el porcentaje de caídas una vez es enviado a examen medicos pero no apto para firmar contrato.



**RESPUESTA:** Esta información no es conocimiento de ColvateL, la cantidad de trabajadores en misión que presentan condiciones de “no apto” son manejados por el oferente y su laboratorio médico.

341. Cual es el volumen promedio de vacantes que se pueden generar en el mes y cuales son los cargos o perfiles más solicitados?

**RESPUESTA:** Ver respuesta a pregunta No. 25.

342. Si los ingresos despues de tener los candidatos seleccionados, son afectados por causas ajenas a los procesos de del proveedor, como ColvateL mide estos retrasos en los ANS, se reinician los tiempos?

**RESPUESTA:** Ver respuesta a pregunta No. 32.

343. Igual que sucede con los procesos disciplinarios cuando los tiempos son afectados por falta de disponibilidad de ColvateL y no del proveedor.

**RESPUESTA:** ColvateL tiene establecidos como máximo tres días hábiles como un tiempo razonable para la atención y resolución de los casos disciplinarios, en caso de requerirse un plazo adicional por la gravedad de la falta, se analizará de manera particular.

344. Es valido proponer una oferta técnica con variantes y diferencias operativas frente a los terminos de publicación, es decir ColvateL recibiría y analizaría propuesta alternas?

**RESPUESTA:** No, presentar ofertas alternativas es causal de rechazo según el numeral 3.4 rechazos de ofertas.



345. Según 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. 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: No se entiende la pregunta; la solicitud pública de ofertas GAA-002-2023 no solicita autorización para operar en Bogotá y Villavicencio, actualmente la operación es en Bogotá, en el evento en el que ColvateL requiera personal en otra ciudad, se informará con oportunidad a la EST.**

346. 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: Se hará una adenda al el numeral 4.4.2 - Experiencia específica para dar claridad a este punto.**

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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 14.**

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

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

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

**RESPUESTA: A continuación, se relacionan los años 2021 – 2023.**

2021									2022		
abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	enero	febrero	marzo
545	493	471	455	470	490	626	727	715	715	667	642
2022									2023		
abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	enero	febrero	marzo
702	662	631	607	676	679	661	667	798	692	613	646

350. El proyecto será adjudicado a un único proveedor

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 27.**

351. Podrían compartir en archivo Word el Anexo 1

**RESPUESTA: SI, el archivo será compartido en la página web, se aclara que el contenido de este no podrá ser modificado.**



352. Cual es % de la partida mensual de reinversión de SST que mencionan en la obligación 10 de las obligaciones del contratista

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 177.**

353. Solicitamos aclarar quién asume los 2 primeros días de incapacidad de origen común y día 1 de origen laboral.

**RESPUESTA: Estos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte o a cargo de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales como empleadora debe asumir los costos de sus trabajadores en misión que demande la ley.**

354. Solicitamos aclarar asume costos por ausentismos: licencias no remuneradas, licencias de luto, permisos, ¿etc.?

**RESPUESTA: Estos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte o a cargo de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales como empleadora debe asumir los costos de sus trabajadores en misión que demande la ley.**

355. ¿A partir del día 3 de incapacidad se puede facturar la reserva y la SGS y administración por incapacidades?

**RESPUESTA: No, estos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte o a cargo de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa**



**de servicios temporales como empleadora debe asumir los costos de sus trabajadores en misión que demande la ley.**

356. ¿Solicitamos se aclare asume todo tipo de ELR?

**RESPUESTA: No se entiende la pregunta.**

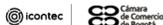
357. Solicitamos respetuosamente a la entidad confirmar la cantidad del personal en misión a contratar.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 25.**

358. Solicitamos respetuosamente a la entidad confirmar si aplican al presente proceso liquidación de estampillas, tasas y/o demás contribuciones, en caso de ser positivo, solicitamos a la entidad respetuosamente confirmas los porcentajes de liquidación y base gravable de las mismas.

**RESPUESTA: Bajo la reglamentación tributaria actual, no se aplicarán descuentos adicionales por conceptos de estampillas, tasas y/o demás contribuciones. Los porcentajes de retención a título de impuestos de renta e ICA 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, Colvatec hará las retenciones de ley a que haya lugar.**

359. Solicitamos respetuosamente a la entidad confirmar si aplican al presente proceso liquidación de estampillas, tasas y/o demás contribuciones, en caso de ser positivo, solicitamos a la entidad respetuosamente confirmas los porcentajes de liquidación y base gravable de las mismas.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatec.com.co](http://www.colvatec.com.co)

**RESPUESTA: Bajo la reglamentación tributaria actual, no se aplicarán descuentos adicionales por conceptos de estampillas, tasas y/o demás contribuciones. Los porcentajes de retención a título de impuestos de renta e ICA 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, Colvatec hará las retenciones de ley a que haya lugar.**

360. Solicitamos a la entidad respetuosamente aclarar si hay un porcentaje mínimo y máximo para el ofrecimiento de la administración del personal en misión del presente proceso.

**RESPUESTA: No hay porcentaje mínimo ni máximo para el ofrecimiento.**

361. Solicitamos confirmar si en el presente proceso la entidad requiere personal In House en caso de ser afirmativo, solicitamos a la entidad confirmar el o los perfiles que requieren para este cargo, cantidad de personal (InHouse), porcentaje de dedicación que requiere para la ejecución del contrato que resulte del presente proceso, adicional solicitamos a la entidad confirmar si la entidad suministrara los recursos (equipos, escritorio, sillas, etc.) para desempeño de sus funciones de este personal.

**RESPUESTA: Las condiciones del personal *in house*, se encuentran descritos en el numeral 5 del anexo 5. "Anexo técnico". Colvatec asignará un puesto de trabajo que se compone de un escritorio y una silla.**

362. Solicitamos a la entidad se brinde el alcance del nivel de riesgo (ARL) según las funciones a desempeñar y asignación salarial.

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 5, 10 y 11.**



363. Solicitamos a la entidad confirmar si los exámenes médicos de ingreso, retiro, periódicos y Post incapacidad serán facturados adicional a la entidad más el porcentaje de administración ofertada.

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No. 9.**

364. En caso de extenderse el contrato que resulte del presente proceso, solicitamos confirmar si la entidad reconocerá los incrementos del SMMLV y del IPC que decreta el gobierno nacional.

**RESPUESTA: COLVATEL acatará la normatividad que sobre el SMMLV decreta el Gobierno Nacional.**

365. En caso de que el personal en misión realice labores en horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos cuando haya lugar; respetuosamente manifestamos a la entidad que dichos recargos serán facturados adicionalmente a la entidad de conformidad al Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, por lo anterior solicitamos se contemple este requerimiento en los términos de referencia en las obligaciones de la entidad.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 93.**

366. Solicitamos a la entidad aclarar el porcentaje de rotación de personal y el porcentaje de la estabilidad reforzada.

**RESPUESTA: Ver respuesta a preguntas No. 13 y No. 29.**

367. En cuanto al proceso de selección, ¿la entidad requiere pruebas psicotécnicas?, ¿Qué variables se considera medir: personalidad, competencias o valores, ¿o todas las anteriores?



**RESPUESTA: Para el proceso de selección se aceptan las pruebas que a bien tenga definidas en su proceso y que permitan medir los rasgos de personalidad y/o competencias requeridas para el cargo.**

368. Los EPP y cualquier otro elemento requerido para la ejecución de labores de asistencia técnica, operativa y administrativa solicita a la entidad confirmar si esta será suministrada por la entidad, en caso contrario solicitamos a la entidad se suministre la matriz de la dotación con sus especificaciones técnicas.

**RESPUESTA: Ver respuesta a preguntas No. 9.**

369. Solicitamos a la entidad aclarar el alcance de los tiempos de entrega de los cargos solicitados discriminando los procesos de atracción de personal, selección y contratación, dado que el tiempo mínimo otorgado para los dos estos procesos no pueden ser inferior a seis (6) días hábiles y para la contratación se debe tener un mínimo de dos (2) días luego de la confirmación del candidato por parte de la entidad.

**RESPUESTA: Ver respuesta a preguntas No. 32 y No. 327.**

370. Solicitamos a la entidad las estadísticas de ausentismos del año 2022, por tipo de incapacidad: enfermedad general, accidente de trabajo, licencias de maternidad y paternidad.

**RESPUESTA: Ver respuestas a las preguntas No. 5, 29 y 30.**

371. Solicitamos nos compartan las estadísticas de personal gestante y fueros médicos de del año 2022.

**RESPUESTA: Ver respuestas a las preguntas No. 29 y No. 233.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

372. Solicitamos nos confirmen si se realizará migración de personal o se realizará reclutamiento desde el inicio de la operación.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 8.**

373. Indicar cuál es la proporción de hombres y mujeres a contratar.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 207.**

374. Solicitamos presentar planes de acción a situaciones y/o incumplimientos antes de ser aplicadas las penalidades.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 32.**

375. Informar cuantas multas han sido aplicadas a la empresa de servicios temporales en los últimos dos años.

**RESPUESTA: A continuación, se presentan los datos de aplicación de ANS del segundo semestre 2022 y el primer trimestre de 2023:**

Acuerdo de niveles de servicio	Total SEM II 2022	Total I TRIM 2023
Pago aportes seguridad social	\$ 0	\$ 0
Pago oportuno de nómina	\$ 1,970,785	\$ 0
Pago oportuno de liquidaciones de prestaciones sociales	\$ 0	\$ 0
Cubrimiento de vacantes	\$ 1,817,130	\$354.080

**NOTA: Los tres (3) primeros meses de ejecución del contrato se consideran de estabilización y ajuste, por lo que durante este periodo se realizará el ejercicio de conciliación sin la aplicación de ANS.**



376. Solicitamos indicar si la entidad cuenta con sindicato o asociación colectiva.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 125.**

377. En caso de que la entidad requiera cancelar un proceso de selección, solicitamos a la entidad que se reconozca el valor asumido por la empresa de servicios temporales en el proceso de selección declinado.

**RESPUESTA: No es posible acceder a la solicitud.**

378. en caso de presentarse ausentismos en la ejecución del contrato solicitamos a la entidad aclarar si estos se pueden cubrir con otro trabajador en misión, adicional solicitamos se confirme el plazo para cubrir el ausentismo y si la persona ausente se factura en reserva y el en los sistemas de parafiscales y prestaciones sociales más la facturación completa del reemplazo.

**RESPUESTA: El reemplazo opera si la labor ejecutada afecta las necesidades del servicio para la Compañía. Para ello se revisará cada caso puntual, la persona ausente no será reconocida por ColvateL. Ver respuesta a la pregunta No. 163.**

379. Los exámenes médicos de ingreso adicionales al "examen médico ocupacional de ingreso", y que estén incluidos en el profesigramas, serán facturados a LA EMPRESA USUARIA más la administración nómina negociada.

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 9.**

380. Para casos de aislamiento por emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional (o por Covid-19 u otra enfermedad) sin incapacidad médica y que no puedan realizar trabajo en casa, los costos de nómina durante este periodo deben ser asumidos por LA EMPRESA USUARIA.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateL.com.co](http://www.colvateL.com.co)

**RESPUESTA: No, estos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales sin que pueda reclamar ningún tipo de reembolso o compensación por parte o a cargo de ColvateL. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales, como empleadora, debe asumir los costos de sus trabajadores en misión que demande la ley.**

381. Los costos de nómina, prestaciones sociales, seguridad social, parafiscales y administración nómina, de los primeros dos días de incapacidad por origen común y el primer día de AT (Accidente de trabajo) deben ser asumidos por LA EMPRESA USUARIA.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50.**

382. Aclarar si los EPP o cualquier implemento que se llegue a requerir será entregado por LA EMPRESA USUARIA a la EST para su administración o la EST es la encargada de su adquisición y administración. En este último caso el costo de la dotación será facturado más la administración e IVA.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**

383. Teniendo en cuenta el grado de compromiso económico que conlleva este proceso y el riguroso estudio de mercado realizado por la entidad para determinar los márgenes donde debe estar enmarcado los ofrecimientos económicos, teniendo en cuenta que un ofrecimiento artificialmente bajo, no solo pone en riesgo la prestación del servicio, si no que aboca a la entidad a tramites de resarcimiento del derecho, que fuera de ser largos en tiempo implica una destinación de recursos económicos en detrimento de la entidad y de su imagen corporativa.

Por lo anterior, solicitamos respetuosamente a la Entidad establecer un piso del 8,5% y un techo del 10% en el AIU, para no llegar a un punto de detrimento económico en la ejecución



del contrato, teniendo en cuenta que la Entidad no garantiza la ejecución total del contrato y presupuesto asignado.

**RESPUESTA: No se acepta la solicitud. Las condiciones del proceso, definidas en los requisitos jurídicos, técnicos, financieros y de experiencia, y la aplicación de un modelo que incorpora cuatro diferentes métodos para efectuar la evaluación económica, cuya escogencia se hará de manera aleatoria, asegura que la valoración de los proponentes se realice de manera integral y objetiva, considerando los diferentes escenarios y probabilidades, lo cual incluye un análisis profundo, técnico y amplio de la propuesta económica. Por otra parte, la programación de una reunión de entendimiento y de respuestas a las solicitudes de los oferentes, complementa las acciones orientadas a seleccionar una EST con trayectoria, confiabilidad y conocimiento, que ofrezca las condiciones de calidad y precio requeridas. Finalmente, si ColvateL lo estima necesario, podrá solicitar aclaraciones o información adicional a los oferentes acerca de su estructura de costos y de los precios ofertados.**

384. Con respecto a los descuentos por incumplimientos:

Podríamos tener una simulación con salario mínimo de los 3 escenarios de penalidades

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No 32.**

385. Adicional quería preguntar si el contrato que se firmará será con modelo de COLVATEL o si es bajo el modelo de GIGROUP.?

**RESPUESTA: El proyecto inicial de documento contractual será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de ofertas, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las**



**disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

386. En el primer caso tenemos opción de presentar modificaciones a su contrato?

**RESPUESTA: El proyecto inicial de documento contractual será publicado y el mismo atenderá lo dispuesto en los términos de la solicitud pública de ofertas, adendas y/o ajustes que hayan podido tener lugar, así como también las disposiciones legales aplicables para este tipo de servicios prestados por las empresas de servicios temporales.**

387. Cuales son la pruebas psicotécnicas que requiere el proceso de elección

**RESPUESTA: Las pruebas psicotécnicas que tenga establecido el oferente en su proceso de selección.**

388. Fecha tentativa del inicio del proyecto

**RESPUESTA: Se estima iniciar en junio de 2023.**

389. Cómo funciona el proceso de internalización de los perfiles que quiere retener la compañía?

**RESPUESTA: No se entiende la pregunta.**

390. En los requisitos ustedes solicitan que la empresa a contratar cuente con 10 años de experiencia, sin embargo, nuestra empresa fue constituida el 26 de septiembre del 2018 y el Ministerio de Trabajo nos brindo la autorización de funcionamiento el 16 de agosto de 2019. Actualmente cumplimos con los indicadores financieros, por lo tanto, quisiéramos



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvatel.com.co](http://www.colvatel.com.co)

saber si es posible disminuir el tiempo de experiencia exigido; de esta manera nosotros poder participar.

**RESPUESTA: No es posible disminuir el tiempo de experiencia solicitado.**

391. Por favor nos informan la cantidad de trabajadores en misión y salario promedio, ya que es necesario para realizar es estudio de costos correspondientes y resaltando que solo son datos informativos y no los compromete a garantizar una cantidad mínima de empleados.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10.**

392. Teniendo en cuenta que la Empresa de Servicios Temporales (EST) es responsable de los casos de estabilidad laboral reforzada, por favor nos comparten el informe de ausencia del personal temporal de los dos últimos años, la cantidad de casos que se han presentado y el salario promedio.

**RESPUESTA: Ver respuestas a las preguntas No 29 y No. 30.**

393. Solicitamos por favor nos indiquen si dentro de los procesos de evaluación y selección del personal, requieren etapas adicionales. Ejemplo: visitas domiciliarias, pruebas de poligrafía y demás. En caso positivo indicar a que cargos. ¿Este debe ser asumido por la EST o se puede factura como concepto adicional?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 4.**

394. Dentro de nuestro proceso de selección efectuamos pruebas automatizadas en línea que evalúan comportamiento, personalidad e inteligencia, nos ajustamos a las necesidades de nuestros clientes para garantizar la búsqueda a través de estrategias digitales.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvate.com.co](http://www.colvate.com.co)

Actualmente nuestros procesos de selección se realizan de manera presencial en Medellín y Bogotá. Y en las ciudades donde no contamos con sucursal física, se garantizará el proceso de reclutamiento, entrevista y verificación mediante el uso de herramientas virtuales de comunicación, que permitan mantener los niveles de confiabilidad técnica del proceso de selección.

Por favor nos informan si de esta manera se ajusta la prestación del servicio para ustedes o si consideran importante realizar algún ajuste.

**RESPUESTA: El proceso de selección es de autonomía del oferente.**

395. ¿Los exámenes médicos ocupacionales se consideran gastos reembolsables? ¿Se pueden facturar posteriormente?

**RESPUESTA: Ver respuesta a la pregunta No 9.**

396. En el caso que sean asumidos por nosotros, por favor nos comparten el profesiograma y la cantidad de personas por cada cargo.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 14 y No. 10.**

397. Teniendo en cuenta que la EPS reconoce el costo de las incapacidades después del primer mes de cotización, en el caso que un trabajador se incapacite durante el tiempo que no tiene cobertura, ¿estos días pueden ser facturables al cliente?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50.**

398. ¿Tienen establecido algún plan de bienestar para los trabajadores en misión y vinculados? Exigen la participación económica de la EST? ¿De ser así cual sería el costo anual de las actividades de bienestar?



**RESPUESTA: Ver respuesta a preguntas No. 9 y No. 160.**

399. El costo derivado de Las protecciones reforzadas a la maternidad, paternidad , incapacidad, fueros de salud y riesgos laborales como indemnizaciones son asumidos por COLVATEL o deben ser asumidos por la EST o se pueden facturar como conceptos adicionales cuando aplique?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 50 y No. 61.**

400. ¿COLVATEL asume el valor de los excedentes de seguridad social cuando el empleado no labore la jornada completa?

**RESPUESTA: No, es responsabilidad del empleador.**

401. ¿Cuál es el nivel de rotación de los trabajadores en misión? Cuanto tiempo dura aproximadamente el contrato con cada uno de ellos

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 13.**

402. Los costos que se generen por salarios, prestaciones sociales, seguridad social, y contingencias laborales: Licencia de luto, Licencia de paternidad, Día de la familia, aislamiento preventivo por COVID-19, ¿se facturarán a COLVATEL adicionando el AIU correspondiente?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 48, 50 y 61.**

403. ¿La dotación y Elementos de Protección Personal, se consideran gastos reembolsables?

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 9.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvateel.com.co](http://www.colvateel.com.co)

404. Agradecemos nos confirmen específicamente cuáles serán los conceptos que asumirán como gastos reembolsables.

**RESPUESTA: Los gastos reembolsables están descritos en el capítulo 6.6 de los términos de la solicitud publica de ofertas.**

405. Agradecemos nos informen el número de trabajadores en misión proyectados a ser contratados por cada ciudad o zona del país.

**RESPUESTA: Ver respuesta a pregunta No. 10.**



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P.  
Diagonal 23 k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2  
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia  
[www.colvotel.com.co](http://www.colvotel.com.co)