

INVITACIÓN ABIERTA N° 004 de 2017

OBJETO DEL PROCESO DE SELECCIÓN: Contratar una Empresa de Servicios Temporales que provea al P.A.R. I.S.S. trabajadores en misión a efectos que estos adelanten las actividades que se requieran para el cumplimiento de las funciones a cargo del PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES P.A.R.I.S.S., de conformidad con los requerimientos que éste efectúe.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES REALIZADAS A LOS TERMINOS DE REFERENCIA

De conformidad con lo establecido en el numeral 3.3 de la Invitación Abierta N° 004 de 2017, el Patrimonio Autónomo de Remanentes "P.A.R.I.S.S", a los dieciocho (18) días del mes de mayo de 2017, da traslado de las respuestas a las observaciones presentadas dentro del término establecido por los posibles oferentes.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR MISIÓN TEMPORAL LTDA.

1. ¿El valor de dotación entregada por la EST será facturada más el AIU correspondiente al contrato comercial?

Respuesta: Si, el valor de la dotación será facturado de manera independiente con el AIU correspondiente.

2. ¿Quién será responsable de la entrega de todos los elementos de protección personal del personal en misión de acuerdo a la labor contratada. Será responsabilidad de la EST la entrega y el stock de dichos elementos?

Respuesta: Si, tanto la entrega y el stock de los EPP (elementos de protección personal) será responsabilidad de la EST.

3. ¿Pagos de viáticos se contemplaran como parte de la oferta requerida y serán asumidos más el AIU correspondiente al contrato comercial?

Respuesta: Si, se facturan de manera independiente con el AIU correspondiente.

4. Cuál será el tipo de contrato se maneja con el empleado obra o labor o fijo?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R.I.S.S.

5. Cuál es el % de ausentismo mensual para los años 2015 y 2016 Personal en misión?

Respuesta: No es posible suministrar éste porcentaje, debido que este se encuentra a cargo de la actual Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador.

6. Cuál es el % de rotación mensual para 2015 y 2016?

Respuesta: Este porcentaje no es estable, el cual varía de acuerdo con las necesidades del servicio.

7. Cuanto es el tiempo para contratación de personal masivo?

Respuesta: El tiempo varía de acuerdo con las necesidades del P.A.R.I.S.S.

8. En el proceso de selección las entrevistas personalizadas, semiestructuradas estarán a cargo de la empresa usuaria?

Respuesta: No, el proceso de selección y entrevistas estará a cargo de la empresa de servicios temporales.

9. Cuál es el profesiograma aplicar?, requieren curso de alturas?, el curso de alturas será asumido por la empresa usuaria?

Respuesta: No se cuenta con un profesiograma. Dentro de los cargos y funciones ejecutadas actualmente no es necesario tener estas capacitaciones o requerimiento en curso de alturas.

10. Gestión de personal con incapacidades, embarazo, y otras situaciones de debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada ¿Cómo se manejará dentro del contrato?, y al terminar la relación comercial con la temporal se entregará este personal a la empresa usuaria y como se maneja la Facturación de estas personas?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

11. En su condición de empresa usuaria mantiene vinculados a los trabajadores con incapacidad de más de 180 días generadas por accidente de trabajo o enfermedad Profesional aún a la terminación del contrato comercial?

Respuesta Como empresa usuaria, el P.A.R.I.S.S. no tiene vinculado ningún trabajador, por lo tanto no podemos determinar el manejo que la EST le dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

12. Quien asume el costo de los programas de formación, entrenamiento y bienestar?

Respuesta: Estos costos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales en su calidad de empleador.

13. Agradecemos informar necesidad de capacitaciones; temáticas, cobertura, alcance y sitios donde se puedan realizar. Hay un presupuesto asignado? Si es posible conocerlo?

Respuesta: Las capacitaciones estarán a cargo de la EST en su calidad de empleador.

14. El reporte a desvinculación de empleados se debe realizar con un tiempo prudente para evitar sobrecostos, cual es el tiempo propuesto por la empresa usuaria?

Respuesta: Este plazo varía de acuerdo con las necesidades del servicio.

15. Qué cantidad de interlocutores tendrá la empresa usuaria con el contrato y cuál es la estructura que debe tener la temporal para atender los requerimientos oportunamente?

Respuesta: Esta información está detallada en los términos de referencia en las especificaciones técnicas, numerales 5, 6, 7 y 8.

16. Solicitan una persona in-house para la administración de los procesos? En caso de requerirlo, ¿Proporcionan el puesto de trabajo, computador y elementos con acceso a internet?

Respuesta: Si, como se determinó en el literal g numeral 2.2 de los términos de referencia, se requiere un coordinador de servicios y un responsable de SG-SST,

a los cuales se le proporcionará puesto de trabajo y computador con acceso a internet.

17. La empresa usuaria asume el costo de integridad, que incluyen, visitas domiciliarias, prueba polígrafo y pruebas especializadas, las anteriores más lo correspondiente al AIU del contrato comercial?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar las pruebas de ingreso a realizar a los trabajadores, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST considera necesario realizar visitas domiciliarias, prueba polígrafo y pruebas especializadas, los costos deberán ser asumidos por la misma.

18. Es posible conocer los cargos a los cuales se les debe realizar Polígrafo de pre-empleo y recurrentes y/o pruebas de seguridad?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar las pruebas de ingreso a realizar a los trabajadores, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST considera necesario realizar polígrafo de pre-empleo y recurrentes y/o pruebas de seguridad, los costos deberán ser asumidos por la misma.

19. Actualmente con negocios similares se maneja autorización de descuento firmado por los trabajadores, pero gestionado directamente por la empresa usuaria, adicionalmente se puede dejar en el contrato laboral indicando que cualquier tipo de descuadre o perdida de alguna herramienta de trabajo será descontada?

Respuesta: Quien ostenta la calidad de empleador es la empresa de servicios temporales, por lo tanto no es de nuestra competencia determinar si procede o no. No obstante consideramos que los descuentos deben ser únicamente los autorizados por la ley.

20. Todo el tema de reportes horas extras y novedades debe ser entregado por la empresa usuaria en forma digital y realizado dentro de los tiempos establecidos para el pago quincena, en caso de recibir novedades extemporáneas aplicaran para la quincena inmediatamente siguiente.

Respuesta: La periodicidad del pago salarial es mensual de acuerdo al subnumeral 12 numeral 2.11 de los términos de referencia. El pago de las horas extras será el determinado en la ley.

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

Respuesta: Quien ostenta la calidad de empleador es la empresa de servicios temporales, razón por la cual los pagos a terceros serán definidos entre trabajador y empleador.

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

Respuesta: Quien ostenta la calidad de empleador es la empresa de servicios temporales, por lo tanto no es de nuestra competencia determinar si procede o no. No obstante se deberá tener en cuenta que el presupuesto y la duración del contrato se estructuraron para periodos de 30 días.

23. Qué conceptos legales y extralegales de nómina se cancelan? Comisiones, bonificaciones, transporte extralegal.

Respuesta: Quien ostenta la calidad de empleador es la empresa de servicios temporales, por lo tanto no es de nuestra competencia determinar si procede o no.

24. Existirá reconocimiento de valores moratorios por re-procesos generados para el pago de seguridad social y parafiscales?

Respuesta: No existirá ningún tipo de reconocimiento por re-procesos al ser una obligación exclusiva del empleador.

25. ¿Qué tipos de salarios tendremos? Básico, Integral, por horas?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R. sin embargo, es de indicar que a la fecha no se contemplan salarios integrales ni por horas.

26. ¿Se requiere paz y salvo para tramitar la liquidación?

Respuesta: La E.S.T. debe cancelar la liquidación a los trabajadores a la culminación de los contratos, en los términos establecidos en la ley.

27. La Facturación será quincenal con pago a 30 días?

Respuesta: De conformidad con el numeral 2.9. de los Términos de Referencia, está establecida la forma de pago.

28. Solicitamos que el plazo de pago se cuente desde la fecha de pago de la nómina, fecha que debe coincidir con la de radicación de la factura y dentro

del plazo acordado para pago se incluyan los días que el usuario internamente tome para la revisión y aprobación de la factura.

Respuesta: De conformidad con el numeral 2.9. de los Términos de Referencia, está establecida la forma de pago.

29. En caso de que el día de pago de la factura por servicios corresponda a un día no hábil el máximo se traslada al día inmediatamente anterior?

Respuesta: Se acepta el traslado a un día hábil anterior, del pago de la factura por servicios que presente la E.S.T., cuando éste coincida con un día no hábil. Este aspecto será incorporado en la respectiva adenda.

30. En su condición de empresa usuaria acepta que se pacte como causal de terminación del contrato la mora en el pago de dos o más facturas?

Respuesta: No se acepta, por cuanto de acuerdo con el artículo 1489 del C.C., la condición resolutoria se encuentra envuelta en todos los contratos bilaterales.

31. Se requiere realizar exámenes periódicos a todo el personal activo? Por favor aclarar con qué frecuencia, entendiendo que es una temporalidad y la duración máxima de su contrato es de un año de labor.

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar la realización de exámenes periódicos ni su frecuencia, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST considera necesario realizarlos, los costos deberán ser asumidos por la misma.

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

Respuesta: Como empresa usuaria, el P.A.R.I.S.S. no tiene vinculado ningún trabajador, por lo tanto no podemos determinar el manejo que la EST le dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como licencia de duelo, de maternidad, o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

33. Existe alguna política respecto a la evaluación de candidatos que ya hubiesen trabajado con la empresa usuaria?

~~///~~

Ch

Respuesta: Como empresa usuaria no nos corresponde la evaluación de los candidatos a contratar, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

34. Cuál es el histórico de nivel de accidentalidad?

Respuesta: No es posible suministrar el histórico de nivel de accidentalidad, debido que este se encuentra a cargo de la actual Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador.

35. Qué tipo de riesgo de ARP maneja el personal?

Respuesta: No es posible suministrar el tipo de riesgo de ARL, debido que este se encuentra a cargo de la actual Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador.

36. Qué tipo de gastos pueden ser contemplados como costos Adicionales?

Respuesta: No tenemos costos adicionales, sólo los establecidos en los términos de referencia.

37. Nos podrían indicar si en caso de efectuarse adjudicación a favor, se tienen contemplado migración de personal al inicio de la ejecución del contrato, en caso de ser así no se recibirán personas con fuero de maternidad, por enfermedad, minusvalía o por encontrarse en debilidad manifiesta.

Respuesta: El personal en la actualidad se encuentra contratado con un tercero mediante contrato de obra o labor, por lo cual se efectuaría migración a la empresa seleccionada.

38. En el aparte de Obligaciones Especiales del contratista seleccionado (2.11) se hace mención en su numeral 5 como Acuerdo de Servicio la contestación de requerimientos y/o reclamaciones laborales en el término de dos días hábiles, Consideramos puntual hacer precisión a qué tipo de reclamaciones se refiere toda vez que en lo atinente a derechos de petición y requerimientos de entes administrativos y judiciales, nos ceñimos a dar respuesta en los términos legales.

Respuesta: El subnumeral 7 del numeral 5 de la OBLIGACIONES ESPECIALES DEL CONTRATISTA SELECCIONADO, hace referencia a las solicitudes de índole laboral que presenten los trabajadores en misión, para lo cual se mantiene el plazo establecido para dar respuesta.

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

contratado, teniendo en cuenta lo estipulado en el numeral 17 del aparte 2,11 Obligaciones especiales del contratista seleccionado?

Respuesta: De acuerdo con el numeral 17 del punto 2.11., se reitera que el P.A.R.I.S.S. solicitará a la EST, mediante comunicaciones escritas o electrónicas, cesar el envío de los trabajadores en misión, de conformidad con sus necesidades y/o variación, disminución o terminación de sus actividades.

40. ¿Con cuántos días de anticipación la empresa usuaria informa por escrito a la EST el retiro por terminación de la obra o labor de los trabajadores, teniendo en cuenta lo estipulado en el numeral 17 del aparte 2,11 Obligaciones especiales del contratista seleccionado?

Respuesta: De acuerdo con el numeral 17 del punto 2.11., no está establecido un término para solicitar la cesación del envío de los trabajadores.

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

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

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

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

Chm

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

Respuesta: Teniendo en cuenta la vigencia del P.A.R.I.S.S. establecida en el contrato de fiducia Nro. 015 de 2015, a la fecha no se contempla una relación contractual con la EST superior a 9 meses, tal como se indicó en el numeral 2.2 de los términos de referencia.

44. ¿Cuál será el procedimiento para realizar seguimiento disciplinario a los trabajadores en misión, pues es necesario que la empresa usuaria nos reporte las faltas cometidas por el trabajador, de manera inmediata al acontecimiento de los hechos, remitiendo los soportes probatorios necesarios para proceder con la realización de diligencia de descargos?...

Respuesta: A través del coordinador del servicio, se informará vía correo electrónico las presuntas faltas cometidas por el trabajador y la EST se encargará de realizar el seguimiento disciplinario de acuerdo a la normatividad.

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

Respuesta: A través del coordinador del servicio, se informará vía correo electrónico las presuntas faltas cometidas por el trabajador y la EST se encargará de realizar el seguimiento disciplinario conforme con la normatividad y de acuerdo con esto, la EST determinará si procede una terminación laboral por justa causa o no, sin perjuicio de realizar la sustitución del trabajador en misión en caso que la empresa usuaria lo requiera.

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

Respuesta: A través del coordinador del servicio, se informará vía correo electrónico las presuntas faltas cometidas por el trabajador y la EST se encargará de realizar el seguimiento disciplinario conforme con la normatividad y de acuerdo con esto, la EST determinará si procede una

terminación laboral por justa causa o no, sin perjuicio de realizar la sustitución del trabajador en misión en caso que la empresa usuaria lo requiera.

47. ¿Cuál será el manejo del personal con estabilidad laboral reforzada una vez termine el contrato comercial? ¿La empresa usuaria los seguirá asumiendo económicamente hasta que dichos estados especiales terminen, independientemente que el contrato comercial termine? ¿Cómo se controlará que la devolución de herramientas o elementos de trabajo por parte del colaborador sea efectiva y no genere riesgos laborales por un descuento erróneo en su liquidación en caso de que el trabajador no devuelva los mencionados?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

No obstante consideramos que los descuentos deben ser únicamente los autorizados por la ley.

48. Si se requiere póliza de seriedad de oferta, con que vigencia y bajo qué porcentaje?

Respuesta: Cada oferente deberá suministrar con su oferta, a su costa, y a favor del P.A.R.I.S.S., con el Nit 830053630-9, una garantía de seriedad, por una cuantía mínima, equivalente al 20% del presupuesto referente de la presente invitación.

Esta garantía deberá ser válida por un periodo de 30 días calendario, contados a partir de la fecha y hora de cierre de la invitación. La vigencia de la garantía se extiende hasta la firma del contrato. La garantía deberá ser expedida por una entidad legalmente establecida en Colombia, en formato para particulares o para entidades particulares. La póliza deberá llevar anexa la constancia del pago de la prima.

Tanto al oferente favorecido con la contratación como a los demás participantes, se les devolverá la garantía de seriedad de la oferta cuando ~~se~~ esté perfeccionado el contrato, previa solicitud escrita en este sentido.

49. Queremos solicitar a la entidad la posibilidad de bajar al 10% del valor del contrato las pólizas contractuales.

Respuesta: No se disminuirá el porcentaje del valor asegurado, teniendo en cuenta el análisis de los riesgos.

50. Como requisito habilitante solicitan contar con un fondo de empleados, y en nuestra compañía contamos con un área de beneficios la cual cuenta con un portafolio de beneficios entre ellos crediticios y asistenciales ¿Es posible que el portafolio de beneficios sea incluido como requisito habilitante?

Respuesta: De acuerdo con las especificaciones técnicas no es posible incluir estos beneficios como requisito habilitante.

51. ¿Se puede acreditar el convenio funéreo por medio de una certificación del proveedor del servicio funerario?

Respuesta: Si, es posible acreditarlo a través de certificación vigente del mismo.

52. Aclarar el período de tiempo de las certificaciones puesto que se entiende que no debe ser inferior a 5 años a partir de la fecha de expedición de la licencia de funcionamiento. Por ejemplo: nuestra licencia es a partir del 1991 si aplico la experiencia no menor a cinco años debería aportar experiencia desde el 1996?

Respuesta: De acuerdo con el numeral 9 del punto 3.7 de los términos de referencia, los oferentes deberán acreditar experiencia por un periodo no inferior a cinco años contados a partir de la fecha de expedición de la licencia de funcionamiento.

53. En caso de interpretarse no inferior a cinco (5) año a partir de la fecha, tenemos contratos con términos de duración de dos años por ejemplo: 01/04/2012 al 30/03/2014 y 01/03/2013 al 28/02/2015, son contratos independientes el único termino que certificarían del mismo año es 2013 ¿Pueden servir o deben ser certificaciones consecutivas por años?

Respuesta. En caso que se presente más de una certificación, estas no podrán hacer referencia a mismo periodo de ejecución de los contratos certificados, es decir, no podrá haber dos o más certificaciones que acrediten experiencia en un mismo periodo de ejecución.

54. Las certificaciones de experiencia deben tener al monto mínimo o máximo?

Respuesta. No, las certificaciones de experiencia no necesariamente deben tener un monto mínimo o máximo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 9 del punto 3.7 y el numeral 4.2.2 del punto 4.2 de los términos de referencia.

55. Se debe tener claridad sobre el alcance referente al alcance de implementación del SG SST en temporalidad respecto a la gestión que se desarrollaría por temporalidad como apoyo al plan de trabajo determinado dentro del Decreto 1072.

Respuesta: El alcance de esta obligación está establecido en la ley. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de efectuar la afiliación y demás obligaciones establecidas en la ley 1562 de 2012, relacionadas con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), considerando su calidad de empleador.

56. Es importante que P.A.R.I.S.S., pudiera compartirnos de manera formal una nómina del personal que ingresaría en Misión, con asignación salarial para poder dimensionar de manera correcta la propuesta económica.

Respuesta: La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	CANTIDAD	SALARIO
BACHILLER	5	\$800.000-\$900.000
AUXILIAR	6	\$ 900.001- \$1.000.000
TÉCNICO/TECNOLOGO	71	\$ 1.000.001- \$2.000.000
PROFESIONAL I	55	\$2.000.001-\$2.700.000
PROFESIONAL II	51	\$2.700.001-\$3.400.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	54	\$3.400.001- \$7.500.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	10	\$7.500.001-\$20.500.000
TOTAL	252	

57. Buscando una mayor participación y acogiéndonos a los indicadores de las empresas prestadores del servicio en mención solicitamos se modifique el siguiente indicador financiero:

Indicador	Índice solicitado	Índice propuesto
Índice de Liquidez	$\geq 1,4$	$\geq 1,2$

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por MISION TEMPORAL LTDA, ~~PROCEDE~~ para el indicador de Índice de Liquidez, teniendo en cuenta que

para la INVITACION ABIERTA 004-2017 se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

58. Teniendo en cuenta que en los criterios adicionales a la propuesta técnica, en donde se asigna puntuación, como por ejemplo programas y líneas de crédito, ligados con el mejoramiento y calidad de vida de los trabajadores. Solicitamos sea modificado y retirado el literal 3.7.3 contar con un fondo de empleados, como requisito técnico habilitante, permitiendo la mayor pluralidad y oportunidad de participación de los oferentes otorgando el derecho a la igualdad de oportunidades, y el derecho a la libre competencia económica.

Respuesta: No es procedente su solicitud, en atención a que el fondo de empleados es un requisito habilitante y los criterios adicionales son un factor de selección.

59. Por favor confirmar si dentro de la facturación mensual se va a facturar la provisión de vacaciones, prima, cesantías y liquidación. De lo contrario confirmar como sería la facturación de estas.

Respuesta Si, este valor de provisiones deberá incluirse con la facturación mensual de nómina.

60. El personal Inhouse adicional que solicitan, será facturado de forma adicional?

Respuesta; El costo de las personas solicitadas como responsables por parte de la EST; no se facturara de forma adicional.

61. Las hojas de vida del personal Inhouse se deben suministrar con la oferta económica? O Al Inicio del Contrato?

Respuesta: De acuerdo con el numeral 7 del punto 3.7 de los términos de referencia, para la verificación del cumplimiento de los requisitos habilitantes técnicos, es necesario que el proponente aporte las respectivas hojas de vida, junto con los soportes correspondientes y los contratos de trabajo del personal solicitado, anexos a la oferta económica.

62. El Plan de Bienestar que se debe realizar cada 3 meses será facturado de forma adicional?

Respuesta: No, esto deberá ser asumido en su totalidad por la empresa de servicios temporales en su calidad de empleador.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR EXTRAS PERSONAL TEMPORAL - EFICACIA

Se requiere póliza de seriedad de la oferta? Bajo qué condiciones?

Respuestas: Cada oferente deberá suministrar con su oferta, a su costa, y a favor del P.A.R.I.S.S, con el Nit 830053630-9, una garantía de seriedad, por una cuantía mínima, equivalente al 20% del presupuesto referente de la presente invitación.

Esta garantía deberá ser válida por un periodo de 30 días calendario, contados a partir de la fecha y hora de cierre de la invitación. La vigencia de la garantía se extiende hasta la firma del contrato. La garantía deberá ser expedida por una entidad legalmente establecida en Colombia, en formato para particulares o para entidades particulares. La póliza deberá llevar anexa la constancia del pago de la prima.

Tanto al oferente favorecido con la contratación como a los demás participantes, se les devolverá la garantía de seriedad de la oferta cuando esté perfeccionado el contrato, previa solicitud escrita en este sentido.

2. Con la finalidad de permitir mayor participación en la presente licitación y permitir que las empresas más grandes del sector presenten una propuesta, y teniendo en cuenta las condiciones particulares del Sector y su apalancamiento en el sector financiero, y siendo nuestra empresa uno de los empleadores más grandes del país, esto significa tener mayores niveles de endeudamiento, pero también, que contamos con la confianza del sector financiero y por tanto se respalda nuestra solidez financiera. Por tal razón, solicitamos la modificación de los siguientes indicadores, lo que amplía la participación de los oferentes con mayor experiencia y volumen de empleados.
 - En pro de dicha amplia participación y de ser necesario, se pueden incluir otros mecanismos como pólizas o garantías financieras que respalden la propuesta

Se podrían cambiar los siguientes indicadores:

- Índice de liquidez: se sugiere que sea igual o mayor a 1,3
- Índice de endeudamiento: se sugiere que sea igual o mayor a 75%
- Rentabilidad del activo: igual o superior a 0,05%.

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por EFICACIA, NO PROCEDE para la solicitud de que se incluyan otros mecanismos como pólizas o garantías financieras para respaldar la propuesta y así poder disminuir los índices

Ok

financieros; lo anterior teniendo en cuenta que el único medio que garantiza una buena práctica y ejecución del contrato con respecto de su liquidez son los estados financieros, los cuales deben reflejar la realidad económica de la entidad a contratar.

En respuesta a la observación remitida por EFICACIA, PROCEDE para el indicador de Índice de Liquidez, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

En respuesta a la observación remitida por EFICACIA, PROCEDE para el indicador de Índice de endeudamiento, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

En respuesta a la observación remitida por EFICACIA, NO PROCEDE para el indicador de Rentabilidad del Activo, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 el indicador de Rentabilidad del Activo mayor o igual a 0,05 es una medida muy baja considerando que con este indicador se busca controlar el buen manejo de los activos con respecto de la utilidad operacional, es decir que los recursos de apalancamiento realmente se usen en el desarrollo de la actividad para la cual fueron contratados.

3. Podrían por favor indicar el número aproximado de trabajadores, especificando cargos, salarios y ciudades de contratación.

Respuesta: La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	CANTIDAD	SALARIO
BACHILLER	5	\$800.000-\$900.000
AUXILIAR	6	\$ 900.001- \$1.000.000
TÉCNICO/TECNOLOGO	71	\$ 1.000.001- \$2.000.000
PROFESIONAL I	55	\$2.000.001-\$2.700.000
PROFESIONAL II	51	\$2.700.001-\$3.400.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	54	\$3.400.001- \$7.500.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	10	\$7.500.001-\$20.500.000
TOTAL	252	

01/11

El servicio de los trabajadores en misión se prestará **principalmente** en la ciudad de Bogotá, además, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Valle y en cualquier otro del territorio Colombiano donde el supervisor del contrato indique que se deba prestar el servicio.

4. El personal a contratar sería nuevo o habría personal migrado?

Respuesta: Habrá migración de personal, pero de acuerdo con las necesidades del servicio podría haber personal nuevo.

5. Qué porcentaje del personal tendría gastos de viaje? Estos serían legalizables y superarían el 40% de su salario mensual?

Respuesta: El porcentaje del personal con gastos de viaje está atado a la necesidad del servicio.

6. Las actividades de bienestar a implementar es sólo para el personal en misión? Estas actividades aplican a nivel nacional?

Respuesta: Las actividades de bienestar a implementar son para todo el personal en misión contratado, en la sede principal de prestación de servicio (Bogotá).

7. Que costo aproximado tiene los gastos de integración con motivo de fin de año?

Respuesta: Este costo deberá ser proyectado por la EST de acuerdo con lo establecido en los términos de referencia.

8. La dotación a facturar incluye el AIU acordado?

Respuesta: Si, el valor de la dotación será facturado de manera independiente con el AIU correspondiente.

9. Los elementos de protección a facturar incluye el AIU acordado?

Respuesta: Si, el valor de los elementos de protección personal será facturado de manera independiente con el AIU correspondiente.

10. Los gastos de viaje del personal a facturar incluye el AIU acordado?

Respuesta: Si, el valor de los gastos de viaje, será facturado de manera independiente con el AIU correspondiente.

11. El formulario SALAFI a diligenciar es el establecido por PARISS, lo podrían adjuntar por favor?

Respuesta: Este formulario está publicado en la página web www.issliquidado.com.co, en contratación 2017- invitación abierta N. 004

12. El ejecutivo de cuenta requerido debe ser exclusivo e Inhouse?

Respuesta: El ejecutivo de cuenta requerido no necesariamente debe ser exclusivo ni Inhouse.

13. El PARISS tiene implementado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta: El P.A.R.I.S.S no tiene trabajadores para implementar el SG-SST.

14. El rol del Responsable del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo es apoyar al sistema o implementar este sistema en el PARISS?

Respuesta: De acuerdo con el numeral 7 del punto 3.7 de los términos de referencia, el responsable del SG-SST deberá asesorar e implementar el mismo.

15. En caso de que a la terminación del contrato comercial, resultare personal con fuero de salud por embarazo y estabilidad reforzada, éstos estarían a cargo de PARISS?

Respuesta: Como empresa usuaria, el P.A.R.I.S.S. no tiene vinculado ningún trabajador, por lo tanto no podemos determinar el manejo que la EST le dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

16. Qué tipo de exámenes médicos de ingreso son requeridos por PARISS?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar los exámenes médicos de ingreso a realizar a los trabajadores, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Estos costos son asumidos por la EST en su calidad de empleador.

17. Numeral 2.9 ¿La certificación del supervisor se realiza en cuantos días?

Respuesta: No hay un tiempo máximo establecido para expedir la certificación del supervisor.

18. Podrían por favor ser más específicos en el alcance de esta solicitud de ~~Implementar~~ Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de

acuerdo con lo que establece la ley". Se refiere al alcance del Decreto, Implementar un sistema de Gestión de la entidad tiene un alcance diferente.

Respuesta: El alcance de esta obligación está establecido en la ley. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de efectuar la afiliación y demás obligaciones establecidas en la ley 1562 de 2012, relacionadas con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), considerando su calidad de empleador.

19. Tienen determinado un monto para esta actividad para bienestar?

Respuesta: No tenemos un monto para esta actividad, estos costos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales en su calidad de empleador.

20. Dado el requerimiento de asumir los exámenes médicos, pueden por favor entregar el profesiograma de los cargos y exámenes que se deben aplicar y si estos varían por cargo.

Respuesta: No contamos con profesiograma. Como empresa usuaria no podemos determinar los exámenes médicos de ingreso a realizar a los trabajadores, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Estos costos son asumidos por la EST en su calidad de empleador.

21. Teniendo en cuenta que la entrega de dotación y EPPs puede ser en diferentes partes del territorio nacional el PARISS asume los gastos de entrega y distribución nacional, ¿y se facturan según la ciudad a la que se distribuya?

Respuesta: No, la EST debe asumir los gastos relacionados con la entrega y distribución de la dotación y EPPs, sin embargo en la actualidad el 100% de la dotación y EPPs es entregada en la ciudad principal (Bogotá).

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS ACCIÓN PLUS

1. Índice de endeudamiento: Favor revisar si es factible aceptar un endeudamiento del 75%.

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por ACCIÓN PLUS, PROCEDE para el indicador de Índice de endeudamiento, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

2. ¿Nos podrían facilitar la minuta del contrato? Para ser revisado por nuestra área jurídica.

Respuesta: El P.A.R.I.S.S. se reserva la revisión de la minuta hasta cuando sea seleccionada la oferta.

3. Qué tiempo demora la revisión y certificación de la aceptación de las facturas para su pago, por parte de P.A.R.I.S.S.

Respuesta: No hay un tiempo máximo establecido para expedir la certificación del supervisor

4. Si el personal a contratar es migrado en su totalidad de otra empresa temporal.

Respuesta: El personal en la actualidad se encuentra contratado con un tercero mediante contrato de obra o labor, por lo cual se efectuaría migración a la empresa seleccionada.

5. Cómo será el manejo de los casos por estabilidad laboral reforzada (incapacitados por enfermedad general y/o ARL)

Respuesta: Como empresa usuaria, el P.A.R.I.S.S. no tiene vinculado ningún trabajador, por lo tanto no podemos determinar el manejo que la EST le dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR IMPULSO TEMPORAL S.A.

1. Solicitamos sea modificado el INDICADOR "ÍNDICE DE LIQUIDEZ" ya que el promedio de este indicador en el mercado corresponde a 1.2.

- Solicitamos sea modificado el indicador RENTABILIDAD DEL ACTIVO mayor a 0.09 ya que la media en el mercado corresponde a 0.6

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por IMPULSO TEMPORAL S.A, PROCEDE para el indicador de Índice de Liquidez, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

En respuesta a la observación remitida por IMPULSO TEMPORAL S.A, NO PROCEDE para el indicador de Rentabilidad del Activo, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 el indicador de Rentabilidad del

~~Activo~~ mayor o igual a 0,6 es una medida muy alta, pues lo que se busca con

la modificación de los indicadores financieros es hacerla más flexible y no más dura como lo indica su observación.

2. Solicitamos nos aclaren el numeral 4.2.1 CRITERIOS ADICIONALES A LA PROPUESTA TÉCNICA lo siguiente:

Como es posible, que si el objeto de una temporal es la de ADMINISTRAR RECURSO HUMANO EN MISION bajo un contrato en misión en conjunto con todo el sistema (EPSFONDOS DE PENSIONES- CAJAS DE COMPENSACION) se soliciten beneficios y se otorguen puntos en la licitación a una empresa, que no sean los contemplados por la ley como son LÍNEAS DE CREDITO para cuando los trabajadores estén incapacitados hasta por el 100% de salario? Descuentos en bienes de Consumo ¿Qué se quiere decir con esto? ¿Descuentos en entidades comerciales? Y otros descritos en los literales del numeral mencionado.

Respuesta: Es posible, teniendo en cuenta que no es un requisito habilitante sino un criterio adicional a la propuesta técnica, que propende la selección objetiva del contratista que ofrezca condiciones diferentes a las mínimas establecidas en la ley para los trabajadores en misión, tal como se determinó en el subnumeral 4.2.1 del numeral 4.2 de los términos de referencia.

3. Agradecemos nos aclaren en el punto 2.11 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL CONTRATISTA NÚMERAL 8 implementar un plan de Bienestar, por favor informarnos como se realiza la logística y como se asegura un número mínimo de asistentes para el evento.

Respuesta: En conjunto con el coordinador de la EST y de acuerdo con la actividad a realizar se programa la logística y se confirma el número de participantes.

4. Solicitamos nos aclaren en el punto 2.11 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL CONTRATISTA NÚMERAL 9 ASUMIR LOS GASTOS DE UN EVENTO DE INTEGRACION, en qué consiste este evento, a qué valor asciende, ya que el objeto de una EST es la de administrar el recurso humano en cuanto al pago de nómina y seguridad social no la de realizar este tipo de eventos.

Respuesta: El evento de integración contempla el total de los trabajadores en misión para el P.A.R.I.S.S., la EST debe estimar este costo de acuerdo con los términos establecidos.

5. Solicitamos aclarar que enmarca IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Ya que la Ley hace referencia a que la EST se debe ajustar al sistema de GSST de la empresa usuaria debido a que cada NIT debe

tener su propio sistema, se trata de que la temporal se adhiera y comparta el sistema más no puede ser Juez y parte.

Respuesta: El alcance de esta obligación está establecido en la ley. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de efectuar la afiliación y demás obligaciones establecidas en la ley 1562 de 2012, relacionadas con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), considerando su calidad de empleador.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR NASES

1. Lugar de Ejecución: Agradecemos indicar las ciudades en las cuales se debe prestar el servicio.

Respuesta. El servicio de los trabajadores en misión se prestará en la ciudad de Bogotá, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Valle y en cualquier otro del territorio Colombiano donde el supervisor del contrato indique que se deba prestar el servicio.

2. Obligaciones **especiales** del contratista seleccionado:

a. Numeral 5. El tiempo de 1 día hábil para realizar el proceso de selección incluye el tiempo que va a emplear PARISS para entrevistas o pruebas que deba aplicar?

b. Numeral 9. Cuál es la cantidad de personal estimada a la cual se le debe contemplar en el evento de integración y el valor estimado por trabajador? Esta información se requiere para poder estimar el costo que la temporal debe asumir.

Respuesta: Numeral 5. No, este tiempo es solo para el proceso de pruebas y/o entrevistas que tiene la EST para todos sus procesos. El PARISS no es el competente para realizar entrevistas ni pruebas de selección.

Numeral 9. El evento de integración contempla el total de los trabajadores en misión para el P.A.R.I.S.S., la EST debe estimar este costo.

3. Cuáles son los exámenes periódicos ocupacionales que se deben practicar a los trabajadores en misión, de acuerdo con el profesiograma? El costo de estos exámenes son facturables a P.A.R.I.S.S.

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar la realización de exámenes periódicos ocupacionales, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990, adicionalmente el P.A.R.I.S.S no cuenta con un profesiograma. Si la EST considera necesario realizarlos, los costos deberán ser asumidos por la misma.

4. Requisitos habilitantes jurídicos:

- a. Numeral h. Agradecemos modificar este ítem, teniendo en cuenta que la certificación puede presentar reclamaciones y/o investigaciones administrativo laborales, lo cual no implica una sanción de parte del Ministerio.

Respuesta: Se modifica el literal h del punto 3.5 de los términos de referencia que quedará así: "Deberá adjuntar certificación donde conste que no presenta sanciones, expedida por el Ministerio de Trabajo."

5. Indicadores financieros:

Patrimonio líquido: Agradecemos disminuir este indicador a un 21% del valor del presupuesto, de tal forma que se permita la participación de un mayor número de oferentes.

Rentabilidad del Activo: Agradecemos disminuir este indicador a un 0,08%, de tal forma que se permita la participación de un mayor número de oferentes.

Si requiere mayor respaldo financiero, se podría incluir una carta de crédito bancario de tal forma que se brinde un mayor flujo de dinero para cumplir los requerimientos del contrato.

De acuerdo con lo establecido en el numeral 3.6 Requisitos Habilitantes Financieros – Patrimonio Líquido, agradecemos que para la evaluación de este indicador se tenga en cuenta los estados financieros a 31 de diciembre de 2016, de acuerdo con los balances que cada empresa allegue con su propuesta, y no se tenga en cuenta la declaración de renta. Esto debido a que la información financiera se presenta bajo las Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF, lo cual genera cambios en las cifras de las cuentas del balance tanto en activos como en pasivos, así que no es coherente tomar valores de estados financieros para unos indicadores y el valor del patrimonio fiscal (declaración de renta) para el indicador de Patrimonio líquido.

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por NASES, PROCEDA para el indicador de Patrimonio Líquido, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

En respuesta a la observación remitida por NASES, PROCEDA para el indicador de Rentabilidad del Activo, teniendo en cuenta que para la INVITACION ABIERTA 004-2017 se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

En respuesta a la observación remitida por NASES, NO PROCEDE para la solicitud de que se incluya una carta de crédito bancario de tal forma que se brinde un mayor flujo de dinero para cumplir los requerimientos del contrato y así poder disminuir los índices financieros; lo anterior teniendo en cuenta que el único medio que garantiza una buena práctica y ejecución del contrato con respecto de su liquidez son los estados financieros, los cuales deben reflejar la realidad económica de la entidad a contratar.

En respuesta a la observación remitida por NASES, NO PROCEDE para la solicitud que se evalúe el Patrimonio Líquido con los estados financieros a 31 de diciembre de 2016 de acuerdo con los balances que cada empresa allegue con su propuesta y no se tenga en cuenta la declaración de renta; lo anterior considerando que la manera idónea de verificar que el patrimonio líquido sea real, es a través de la declaración de renta, de tal manera que para garantizar la transparencia y equidad en la medición del indicador se tomara como referencia la declaración de renta del periodo fiscal 2015, la cual a la fecha de publicación de los términos de referencia de la presente invitación abierta no se había vencido para la totalidad de los posibles oferentes.

6. Calidad en la prestación de servicios relacionados:

Agradecemos permitir que la calificación de la certificación sea Excelente / Muy Buena. Esto debido a que algunos clientes dan calificación como Muy Buena y no como Excelente.

Respuesta: En caso de presentarse una certificación con calificación de "muy buena", se le asignará puntaje de certificación calificada como "buena".

7. En caso de presentarse casos de estabilidad laboral reforzada por incapacidades generales, AT o licencias de maternidad, lo cual genera que al trabajador no se le permita terminar su contrato laboral, los costos que se generen durante su permanencia, son facturables a P.A.R.I.S.S.?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

8. En el anexo 4 se menciona el Anexo 5, el cual no se adjunta a los términos de referencia.

Respuesta: No hay un anexo 5, en la nota 2 del anexo 4 cuando se hace referencia al anexo 5 debe entenderse que el anexo 4 debe ser diligenciado en su totalidad.

9. Agradecemos publicar el modelo de la minuta de contrato de servicios que se firmará con P.A.R.I.S.S.

Respuesta: El P.A.R.I.S.S. se reserva la revisión de la minuta hasta cuando sea seleccionada la oferta.

10. Agradecemos indicarnos los perfiles de cargo, salarios asignados, cantidad de personal por ciudad, % hombres, % de mujeres.

Respuesta: No es posible suministrar el porcentaje de hombres y mujeres, debido que este se encuentra a cargo de la actual Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador.

La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	CANTIDAD	SALARIO
BACHILLER	5	\$800.000-\$900.000
AUXILIAR	6	\$ 900.001- \$1.000.000
TÉCNICO/TECNOLOGO	71	\$ 1.000.001- \$2.000.000
PROFESIONAL I	55	\$2.000.001-\$2.700.000
PROFESIONAL II	51	\$2.700.001-\$3.400.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	54	\$3.400.001- \$7.500.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	10	\$7.500.001-\$20.500.000
TOTAL	252	

El servicio de los trabajadores en misión se prestará **principalmente** en la ciudad de Bogotá, además, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Valle y en cualquier otro del territorio Colombiano donde el supervisor del contrato indique que se deba prestar el servicio.

11. Agradecemos indicarnos el índice de severidad y frecuencia de la accidentalidad que se presentó durante el año anterior.

Respuesta: No es posible suministrar este porcentaje, debido que este se encuentra a cargo de la actual Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador.

12. El primer día de incapacidad por AT y los dos primeros días de incapacidad por enfermedad general son facturables a P.A.R.I.S.S. con la respectivas prestaciones?

Respuesta: Si, de acuerdo al porcentaje establecido por la ley, se facturará al PARISS.

RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR PTA

1. Solicitamos amablemente en el punto 2.7. Garantías se pueda disminuir el porcentaje a 5% de las pólizas a suscribir(cumplimiento, calidad, salarios) toda vez que ya la EST cuenta con una póliza que garantiza pagos salarios, prestaciones etc. Y mantener el equilibrio económico del contrato.

Respuesta: No se disminuirá el porcentaje del valor asegurado, teniendo en cuenta el análisis de los riesgos.

2. Solicitamos saber si en caso de adjudicación habrá migración de personal de otra EST y cuanto tiempo en promedio lleva este personal contratado con la anterior EST.

Respuesta: Habrá migración del personal a la EST seleccionada, en cuanto al tiempo promedio que lleva el personal contratado con la actual EST, no contamos con esta información, debido a que es de manejo exclusivo de la EST en su calidad de empleador.

3. En el punto 2.11 ítem 5 solicitamos puedan revisar lo siguiente: poder revisar los tiempos de respuesta que sean 3 días hábiles (búsqueda).

Respuesta: No se modificará el tiempo máximo de búsqueda de los candidatos, teniendo en cuenta que este responde a las necesidades del P.A.R. I.S.S.

4. Requerimos amablemente conocer el profesiograma que manejan actualmente ustedes.

Respuesta: El PARISS no maneja profesiograma.

5. En el punto 2.11 ítem 7 se menciona devolver un carné agradezco nos informen que tipo (especificaciones) de carné se refieren y si ese debe ser entregado por la EST o por ustedes.

Respuesta: Se hace referencia al carné que le entrega la EST al trabajador en misión, que lo identifica como empleado del contratista.

6. En el punto 8 del mismo Item se menciona que se debe tener un plan de bienestar por lo menos 1 vez cada 3 meses. Para esto requerimos saber: # personas, candidatos, dispersión geográfica, tipo de perfiles y como se manejará cuando sean ciudades intermedias o poblaciones pequeñas.

Respuesta: Se debe ofrecer para la totalidad de los trabajadores en misión. En conjunto con el coordinador de la EST y de acuerdo a la actividad a realizar se programa la logística y se confirma el número de participantes. No obstante las actividades se realizarán en la ciudad de Bogotá.

7. En punto 9 mismo Item cuanto es el presupuesto en \$ para las actividades de integración para esta actividad y poderlo provisionar en nuestros costos.

Respuesta: Este costo debe proyectarlo la EST de acuerdo a los términos establecidos.

8. Agradecemos aclarar en el punto 15 a que tipo de costos y gastos se refieren que se deriven de dar soporte a los trabajadores y cual es la obligación específica de la EST(vej visita a todos los puntos donde tengan personal al mes , etc.)

Respuesta: Se refiere a que las gestiones de la contratación de los trabajadores en misión con independencia de su lugar de prestación de servicios, así como la atención de los trabajadores en misión, serán asumidos por la EST.

9. Para el punto 18 entendemos que la EST factura estos conceptos (dotación) a la usuaria , a estas facturas se les incluye AIU.

Respuesta: Si, se debe facturar con el AIU correspondiente.

10. Los exámenes adicionales como serologías, exámenes en alturas, audimetrías etc al básico de ingreso será asumido por la EST? O se facturarán a la usuaria. Agradecemos informarnos el profesiograma para realizar el costeo del mismo.

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar los exámenes médicos adicionales a realizar, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST considera necesario realizarlos, los costos deberán ser asumidos por la misma. No contamos con profesiograma.

11. En el punto 21 agradezco ampliar la información del manejo de gastos de viaje al interior de la empresa de ustedes.

Respuesta: El manejo de gastos de viaje al interior del P.A.R.I.S.S no afectará los tiempos establecidos en los términos de referencia.

12. Agradecemos informarnos si la usuaria asume el valor de los 2 primeros días de incapacidad y el primer día de accidente de trabajo.

Respuesta: La EST en calidad de empleador asumirá el valor de los 2 primeros días de incapacidad y el primer día de accidente de trabajo y posteriormente se facturará al P.A.R.I.S.S. de acuerdo con los % establecidos por la ley.

13. Agradecemos si la usuaria asume el valor de licencia de luto, ley maría etc.

Respuesta: La EST asume el valor de la licencia de luto y posteriormente se facturará al P.A.R.I.S.S. La ley maría debe asumirlo la EPS de acuerdo con la normatividad vigente.

14. Agradecemos informar si la usuaria asume los costos derivados de indemnizaciones etc.

Respuesta: Como empresa usuaria, el P.A.R.I.S.S. no tiene vinculado ningún trabajador, por lo tanto no podemos determinar el manejo que la EST le dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a presta en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como indemnizaciones, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

15. Agradecemos informar si la usuaria mantendrá el personal que tiene un tema de estabilidad reforzada sea por maternidad o temas de salud aún después de finalizado el contrato.

Respuesta: Como empresa usuaria, el P.A.R.I.S.S. no tiene vinculado ningún trabajador, por lo tanto no podemos determinar el manejo que la EST le dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como indemnizaciones, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

16. Para el proceso de selección es necesaria visita domiciliaria o estudio de seguridad, agradecemos informarnos si la usuaria asume estos valores.

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar si en el proceso de selección se requiere visita domiciliaria o estudio de seguridad, toda vez que

13

plh

este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST los considera necesarios, los costos deberán ser asumidos por la misma.

17. En requisitos habilitantes técnicos: Punto 3. Nosotros tenemos convenio con fondos de empleados que no son propios. Estos son válidos para este proceso?.

Respuesta: Si, son validos siempre y cuando se demuestre mediante certificación su vinculación a dicho fondo y garantizando que los trabajadores en misión en caso de desearlo puedan hacer parte.

18. Para el soporte de la EST se destinarán unos recursos humanos si interpretamos bien los soportes que piden son: HV y certificaciones laborales es correcto?

Respuesta: En el subnumeral 7 del numeral 3.7 de los términos de referencia se solicitan las hojas de vida del personal requerido junto con los soportes de todos los requisitos exigidos esto es, experiencia así como los contratos de trabajo suscritos con la EST.

19. Para el tema habilitante: punto 9 nos piden que acreditemos experiencia y temas preguntas puntuales:

- ✓ Cuantas certificaciones mínimas deben ser
- ✓ Pueden ser contratos en ejecución?
- ✓ Si son más de una y tenemos ej: una certificación que arranca el contrato desde 2011 hasta la fecha y otro 2013 hasta la fecha son válidos los dos por las fechas? Si no lo son por favor aclararlo.

Respuesta: De conformidad con el numeral 9 del punto 3.7 de los términos de referencia, la experiencia deberá acreditarse como mínimo con una certificación. Podrán ser de contratos en ejecución. Sin embargo, las certificaciones no podrán hacer referencia a mismo periodo de ejecución de los contratos certificados, es decir, no podrán haber dos o más certificaciones que acrediten experiencia en un mismo año de ejecución; de presentarse esta situación solo se tendrá en cuenta una certificación; la primera presentada en orden consecutivo de acuerdo a la foliación.

En caso de que se presenten certificaciones en las que una parte del periodo certificado, coincida con el de otra certificación, solo se tendrá en cuenta el periodo restante de la certificación con mayor tiempo registrado.

20. PUNTO 4.2.2. solicitamos la misma aclaración en temas de certificaciones para este punto:

- ✓ ~~1~~ Cuantas certificaciones mínimas deben ser

- ✓ Pueden ser contratos en ejecución?
- ✓ Si son más de una y tenemos ej: una certificación que arranca el contrato desde 2011 hasta la fecha y otro 2013 hasta la fecha son válidos los dos por las fechas? Si no lo son por favor aclararlo.

Respuesta: De conformidad con el numeral 4.2.2 del punto 4.2, deberá acreditarse la calidad en la prestación del servicio como mínimo con una certificación y máximo con 3 certificaciones. De presentarse más de 3 certificaciones, solo se tendrán en cuenta las primeras tres; presentadas en orden consecutivo de acuerdo a la foliación.

Por lo menos un contrato debe estar vigente a la fecha de presentación de la oferta. En el caso que ninguna cuente con un contrato vigente a la fecha de la presentación de estos certificados, se descalificará una certificación en orden consecutivo de acuerdo a la foliación.

21. Solicitamos saber si se va escoger un solo proponente o el contrato va ser manejado por varias EST.

Respuesta: Se seleccionará a un único proponente.

RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR CONSULTORES EN GESTIÓN HUMANA S.A.S.

1. Solicitamos sea modificado el INDICADOR "ÍNDICE DE LIQUIDEZ "ya que el promedio de este indicador en el mercado corresponde a (1.2)
 - Solicitamos sea modificado el indicador RENTABILIDAD DEL ACTIVO mayor a 0.09 ya que la media en el mercado corresponde a 0.6

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por **CONSULTORES EN GESTIÓN HUMANA SAS, PROCEDA** para el indicador de Índice de Liquidez, teniendo en cuenta que para la **INVITACION ABIERTA 004-2017** se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

En respuesta a la observación remitida por **CONSULTORES EN GESTIÓN HUMANA SAS, NO PROCEDA** para el indicador de Rentabilidad del Activo, teniendo en cuenta que para la **INVITACION ABIERTA 004-2017** el indicador de Rentabilidad del Activo mayor o igual a 0,6 es una medida muy alta, pues lo que se busca con la modificación de los indicadores financieros es hacerla más flexible y no más dura como lo indica su observación.

2. Solicitamos aclarar que enmarca IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Ya que la Ley hace referencia a que la empresa temporal se debe ajustar al sistema de GSST de la empresa usuaria debido a que cada NIT debe tener su propio sistema, se trató de que la temporal se adhiera y comparta el sistema más no puede ser juez y parte.

Respuesta: El alcance de esta obligación está establecido en la ley. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de efectuar la afiliación y demás obligaciones establecidas en la ley 1562 de 2012, relacionadas con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), considerando su calidad de empleador.

3. Solicitamos nos aclaren en el punto 2.11 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL CONTRATISTA NÚMERO 8 implementar un plan de Bienestar; por favor informarnos como se realiza la logística y como se asegura un número mínimo de asistentes para el evento.

Respuesta: En conjunto con el coordinador de la EST y de acuerdo con la actividad a realizar se programa la logística y se confirma el número de participantes.

4. Solicitamos nos aclaren en el punto 2.11 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL CONTRATISTA NÚMERO 9 ASUMIR LOS GASTOS DE UN EVENTO DE INTEGRACIÓN; en que consiste este evento, a qué valor asciende ya que el objeto de la temporal es la de determinar el recurso humano en cuanto al pago de la nómina- seguridad social no la de realizar este tipo de eventos.

Respuesta: La EST debe estimar este costo del evento de integración, acuerdo con los términos establecidos. De acuerdo con el numeral 9 del punto 2.11 de los términos de referencia, este evento debe realizarse para la totalidad de trabajadores en misión e incluir como mínimo alimentación y recreación.

6. Solicitamos nos aclaren el numeral 4.2.1 CRITERIOS ADICIONALES A LA PROPUESTA TÉCNICA lo siguiente:

Como es posible, que si el objeto de una temporal es la de ADMINISTRAR RECURSO HUMANO EN MISION bajo un contrato en misión en conjunto con todo el sistema (EPSFONDOS DE PENSIONES- CAJAS DE COMPENSACION) se soliciten beneficios y se otorguen puntos en la licitación a una empresa, que no sean los contemplados por la ley como son LÍNEAS DE CREDITO para cuando los trabajadores estén incapacitados hasta por el 100% de salario? Descuentos en bienes de Consumo ¿Qué se quiere decir con esto? ¿Descuentos en entidades comerciales? Y otros descritos en los literales del numeral mencionado.

Respuesta: Es posible, teniendo en cuenta que no es un requisito habilitante sino un criterio adicional a la propuesta técnica, que propende la selección objetiva del contratista que ofrezca condiciones diferentes a las mínimas establecidas en la ley para los trabajadores en misión, tal como se determinó en el subnumeral 4.2.1 del numeral 4.2 de los términos de referencia.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR COLTEMPORA

1. Solicitamos sea modificado el INDICADOR "INDICE DE LIQUIDEZ "ya que el promedio de este indicador en el mercado corresponde a (1.2)
 - Solicitamos sea modificado el indicador RENTABILIDAD DEL ACTIVO mayor a 0.09 ya que la media en el mercado corresponde a 0.6

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por **COLTEMPORA, PROCEDE** para el indicador de **Índice de Liquidez**, teniendo en cuenta que para la **INVITACION ABIERTA 004-2017** se realizó la modificación al valor de medición del índice anteriormente mencionado.

En respuesta a la observación remitida por **COLTEMPORA, NO PROCEDE** para el indicador de **Rentabilidad del Activo**, teniendo en cuenta que para la **INVITACION ABIERTA 004-2017** el indicador de Rentabilidad del Activo mayor o igual a 0,6 es una medida muy alta, pues lo que se busca con la modificación de los indicadores financieros es hacerla más flexible y no más dura como lo indica su observación.

2. Solicitamos aclarar que enmarca IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Ya que la Ley hace referencia a que la empresa temporal se debe ajustar al sistema de GSST de la empresa usuaria debido a que cada NIT debe tener su propio sistema, se trat de que la temporal se adhiera y comparta el sistema más no puede ser juez y parte. (sic)

Respuesta: El alcance de esta obligación está establecido en la ley. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de efectuar la afiliación y demás obligaciones establecidas en la ley 1562 de 2012, relacionadas con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), considerando su calidad de empleador.

3. Solicitamos nos aclaren en el punto 2.11 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL CONTRATISTA NÚMERAL 8 implementar un plan de Bienestar; por favor informarnos como se realiza la logística y como se asegura un número mínimo de asistentes para el evento.

Respuesta: En conjunto con el coordinador de la EST y de acuerdo con la actividad a realizar se programa la logística y se confirma el número de participantes.

4. Solicitamos nos aclaren en el punto 2.11 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL CONTRATISTA NÚMERAL 9 ASUMIR LOS GASTOS DE UN EVENTO DE INTEGRACIÓN..... en que consiste este evento, a qué valor asciende ya que el objeto de la temporal es la de determinar el recurso humano en cuanto al pago de la nómina- seguridad social no la de realizar este tipo de eventos.

Respuesta: La EST debe estimar este costo del evento de integración, acuerdo con los términos establecidos. De acuerdo con el numeral 9 del punto 2.11 de los términos de referencia, este evento debe realizarse para la totalidad de trabajadores en misión e incluir como mínimo alimentación y recreación.

7. Solicitamos nos aclaren el numeral 4.2.1 CRITERIOS ADICIONALES A LA PROPUESTA TÉCNICA lo siguiente:

Como es posible, que si el objeto de una temporal es la de ADMINISTRAR RECURSO HUMANO EN MISION bajo un contrato en misión en conjunto con todo el sistema (EPSFONDOS DE PENSIONES- CAJAS DE COMPENSACION) se soliciten beneficios y se otorguen puntos en la licitación a una empresa, que no sean los contemplados por la ley como son LÍNEAS DE CREDITO para cuando los trabajadores estén incapacitados hasta por el 100% de salario? Descuentos en bienes de Consumo ¿Qué se quiere decir con esto? ¿Descuentos en entidades comerciales? Y otros descritos en los literales del numeral mencionado.

Respuesta: Es posible, teniendo en cuenta que no es un requisito habilitante sino un criterio adicional a la propuesta técnica, que propende la selección objetiva del contratista que ofrezca condiciones diferentes a las mínimas establecidas en la ley para los trabajadores en misión, tal como se determinó en el subnumeral 4.2.1 del numeral 4.2 de los términos de referencia.

8. En el pliego de condiciones no se habla de garantía de seriedad para la propuesta, solo para la legalización de contrato. Se solicitara en el algún momento o se entrega la propuesta sin esta garantía?

Respuesta: Cada oferente deberá suministrar con su oferta, a su costa, y a favor del P.A.R.I.S.S, con el Nit 830053630-9, una garantía de seriedad, por una cuantía mínima, equivalente al 20% del presupuesto referente de la presente invitación.

Esta garantía deberá ser válida por un periodo de 30 días calendario, contados a partir de la fecha y hora de cierre de la invitación. La vigencia de la garantía

se extiende hasta la firma del contrato. La garantía deberá ser expedida por una entidad legalmente establecida en Colombia, en formato para particulares o para entidades particulares. La póliza deberá llevar anexa la constancia del pago de la prima.

Tanto al oferente favorecido con la contratación como a los demás participantes, se les devolverá la garantía de seriedad de la oferta cuando esté perfeccionado el contrato, previa solicitud escrita en este sentido.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR OBSERVACIONES ACTIVOS

1. ¿Cuál es el índice de rotación de los trabajadores en misión del año inmediatamente anterior?

Respuesta: Esta información varía de acuerdo a las necesidades del servicio.

2. Nos podrían indicar el índice de accidentalidad correspondiente a los años 2015 y 2016?

Respuesta: No es posible suministrar el índice de accidentalidad, debido que este se encuentra a cargo de la actual Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador.

3. Se podía contemplar ampliar el plazo de proceso de selección de (2) dos días a (3) tres días?

Respuesta: No se modificará el tiempo máximo del proceso de selección, teniendo en cuenta que este responde a las necesidades del P.A.R. I.S.S.

4. Nos podrían dar a conocer un estimado respecto al costo del evento de fin de año que han contemplado durante los últimos dos años por trabajador?

Respuesta: No es posible suministrar el valor estimado, debido que este se encuentra a cargo de la actual Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador, finalmente la EST debe estimar este costo de acuerdo con los términos establecidos.

5. Contemplan un profesiograma para la toma de exámenes médicos de ingreso de los trabajadores en misión?

Respuesta: No contamos con un profesiograma.

6. Amablemente les solicitamos informarnos si PARISS asume los costos derivados del primer (1) día por accidente de trabajo, y los dos (2) primeros días por enfermedad general, teniendo en cuenta que estos no son asumidos por el sistema general de seguridad social en salud?

Respuesta: La EST en calidad de empleador asumirá el valor de los 2 primeros días de incapacidad y el primer día de accidente de trabajo y posteriormente se facturará al P.A.R.I.S.S de acuerdo con los % establecidos por la ley.

- La usuaria, sería responsable de los costos derivados de las contingencias originadas en la protección reforzada a la maternidad (embarazo, licencia de maternidad, lactancia etc.), de los costos originados en la protección reforzada a las incapacidades mayores de 180 días, de la discapacidad relacionada con la ley 361 de 1997, el costo de los 2 primeros días de incapacidad no cubiertos por la EPS y/o el 1er día de incapacidad por accidente de trabajo no cubierto por la ARL?

Repuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

La EST en calidad de empleador asumirá el valor de los 2 primeros días de incapacidad y el primer día de accidente de trabajo y posteriormente se facturará al P.A.R.I.S.S de acuerdo con los % establecidos por la ley.

- Para el personal exclusivo In house se contempla estará en instalaciones del PARISS o en instalaciones EST?

Respuesta: El personal inhouse deberá estar en las instalaciones del PARISS y en el horario establecido en los términos de referencia.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR REDES HUMANAS

- Cuantos trabajadores en misión se va a requerir para prestar el servicio, cargos, salarios, pagos adicionales y beneficios, especificados por cada ciudad?

Respuesta: La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	CANTIDAD	SALARIO
BACHILLER	5	\$800.000-\$900.000

AUXILIAR	6	\$ 900.001- \$1.000.000
TÉCNICO/TECNOLOGO	71	\$ 1.000.001- \$2.000.000
PROFESIONAL I	55	\$2.000.001-\$2.700.000
PROFESIONAL II	51	\$2.700.001-\$3.400.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	54	\$3.400.001- \$7.500.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	10	\$7.500.001-\$20.500.000
TOTAL	252	

El servicio de los trabajadores en misión se prestará **principalmente** en la ciudad de Bogotá, además, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Valle y en cualquier otro del territorio Colombiano donde el supervisor del contrato indique que se deba prestar el servicio.

2. Las personas que se requieren para este servicio serán cargos nuevos o se hará migración de personas?

Respuesta: El personal en la actualidad se encuentra contratado con un tercero mediante contrato de obra o labor, por lo cual se efectuaría migración a la empresa seleccionada.

2. Los gastos de viaje están por fuera del valor de presupuesto asignado?

Respuesta Los gastos de viaje están incluidos en el valor del presupuesto asignado.

3. Los gastos adicionales como por ejemplo dotación, elementos de protección personal, temas de bienestar etc. están contemplados dentro del valor del presupuesto?

Respuesta: Los elementos de protección personal y dotación están incluidos en el valor del presupuesto asignado. Los gastos de temas de bienestar deben ser asumidos en su totalidad por la EST.

4. Quien asume los casos de fuero o estabilidad laboral reforzada?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como fuero, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

Las personas exactamente en que poblaciones estarán ubicadas? por favor especificar.

Respuesta: El servicio de los trabajadores en misión se prestará principalmente en la ciudad de Bogotá, además, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Valle y en cualquier otro del territorio Colombiano donde el supervisor del contrato indique que se deba prestar el servicio.

5. Tienen exámenes médicos adicionales al de ingreso?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar la realización de exámenes médicos adicionales, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST considera necesario realizarlos, los costos deberán ser asumidos por la misma.

6. Las personas que solicitan de parte nuestra para la atención de ustedes donde deben estar ubicadas?

Respuesta: Solo el coordinador de servicio o representante del contratista, así como el responsable del SG-SST, deberán estar en las instalaciones del PARISS y en el horario establecido en los términos de referencia.

7. Cuales son los elementos de protección de personal que se deben suministrar? especificar por favor.

Respuesta: La EST determinará los elementos de protección a suministrar de acuerdo con las necesidades del servicio del PARISS.

8. Que pruebas sicotécnicas solicitan?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar la realización de pruebas sicotécnicas, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST considera necesario realizarlas, los costos deberán ser asumidos por la misma.

9. Que informes son los que se les debe presentar?

Respuesta: Debe presentarse un informe mensual dentro de los primeros 10 días calendario y los demás que el supervisor del contrato requiera. El informe mensual deberá contener:

#

CP

- Reporte del personal temporal en misión vinculado durante el mes anterior, con los siguientes datos: nombre completo, cargo, documento de identidad, teléfono, dirección de residencia, email, fecha de nacimiento, grupo sanguíneo, EPS, fecha de ingreso, fecha de terminación de contrato y salario mensual.
- Copia de la planilla de nómina, como constancia de pago de salarios y gastos de viaje.
- Copia de los pagos efectuados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) en forma individual y global.
- Constancia de conocimiento de la inducción en seguridad y salud en el trabajo del personal vinculado en el mes anterior.

10. Cual es el formato no. 5 que no viene adjunta?

Respuesta: No hay un anexo 5, en la nota 2 del anexo 4 cuando se hace referencia al anexo 5 debe entenderse que el anexo 4 debe ser diligenciado en su totalidad.

11. Que horarios de trabajo van a tener? Especificar

Respuestas: De acuerdo con las necesidades del servicio y de acuerdo con la delegación del poder subordinante, el P.A.R.I.S.S. determinará el horario.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR MANPOWER

1. Cuáles son los cargos y el volumen de personas por cargo?

Respuesta: La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	CANTIDAD
BACHILLER	5
AUXILIAR	6
TÉCNICO/TECNOLOGO	71
PROFESIONAL I	55
PROFESIONAL II	51
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	54
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	10
TOTAL	252

~~2.~~ 2.Cuál es la dispersión nacional por cargos?

Respuesta: El servicio de los trabajadores en misión se prestará **principalmente** en la ciudad de Bogotá, además, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Valle y en cualquier otro del territorio Colombiano donde el supervisor del contrato indique que se deba prestar el servicio.

3. Cuáles son los salarios por cargos?

Respuesta: La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	SALARIO
BACHILLER	\$800.000-\$900.000
AUXILIAR	\$ 900.001- \$1.000.000
TÉCNICO/TECNOLOGO	\$ 1.000.001- \$2.000.000
PROFESIONAL I	\$2.000.001-\$2.700.000
PROFESIONAL II	\$2.700.001-\$3.400.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	\$3.400.001- \$7.500.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	\$7.500.001-\$20.500.000
TOTAL	

4. El personal se encuentra actualmente contratado por otra EST o Manpower deberá hacer el proceso de selección? Si se hará la transición que antigüedad tienen los empleados con la EST actual?

Respuesta: Habrá migración del personal a la EST seleccionada, en cuanto a la antigüedad del personal contratado con la actual EST, no contamos con esta información, debido a que es de manejo exclusivo de la EST en su calidad de empleador.

5. Manpower deberá contar con un stock de la Dotación? En caso de ser afirmativo favor indicarnos el volumen del mismo?

Respuesta: Es discrecional de la EST en su calidad de empleador, contar con un stock de dotación.

6. Si el contrato termina por cualquier causa, y aún tenemos dotación en stock la misma podemos facturarla y devolverla a P.A.R.I.S.S.? : No, solo se facturara la dotación que exige la ley para empleados de menos de 2SMMLV

Respuesta No, el PARISS no recibirá factura por dotación en stock, únicamente se recibirá factura por dotación efectivamente causada y entregada a los trabajadores en misión.

7. Cuáles son los exámenes básicos de laboratorio y médicos que debemos hacer al personal? Podrían compartimos el profesiograma?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar los exámenes médicos de ingreso a realizar a los trabajadores, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Estos costos son asumidos por la EST en su calidad de empleador. No contamos con profesiograma.

8. Que manejo da P.A.R I.S.S los casos de Protección reforzada: Maternidad o incapacidad? Los mismos son asumidos por P.A.R I.S.S?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

9. P.A.R I.S.S asume los incrementos en los costos laborales por disposiciones de ley?

Respuesta: No es posible dar respuesta de acuerdo con la ambigüedad de la pregunta. En todo caso, el P.A.R.I.S.S no puede asumir costos laborales porque no es el empleador.

10. Incapacidades: De acuerdo al Decreto 1406, los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general son responsabilidad del empleador. En consecuencia, cuando se presente la situación antes mencionada, los días serán facturados. Igualmente, serán a su cargo, los costos correspondientes a prestaciones sociales y demás obligaciones derivadas de las incapacidades de los trabajadores que se encuentren a su servicio, P.A.R I.S.S asume estos costos?

Respuesta: La EST en calidad de empleador asumirá el valor de los 2 primeros días de incapacidad y el primer día de accidente de trabajo y posteriormente se facturará al P.A.R.I.S.S de acuerdo con los % establecidos por la ley.

Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o

competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

11. P.A.R.I.S.S. asume Factor prestacional y seguridad social durante las licencias de maternidad e incapacidades?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como licencias de maternidad, incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

12. Que tipos de informes requieren.

Respuesta: Debe presentarse un informe mensual dentro de los primeros 10 días calendario y los demás que el supervisor del contrato requiera. El informe mensual deberá contener:

- Reporte del personal temporal en misión vinculado durante el mes anterior, con los siguientes datos: nombre completo, cargo, documento de identidad, teléfono, dirección de residencia, email, fecha de nacimiento, grupo sanguíneo, EPS, fecha de ingreso, fecha de terminación de contrato y salario mensual.
- Copia de la planilla de nómina, como constancia de pago de salarios y gastos de viaje.
- Copia de los pagos efectuados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) en forma individual y global.
- Constancia de conocimiento de la inducción en seguridad y salud en el trabajo del personal vinculado en el mes anterior.

RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR NEXARTE

1. Es posible conocer la distribución de la cantidad de trabajadores en misión en los departamentos donde P.A.R.I.S.S. requiere el servicio?

Respuesta: El servicio de los trabajadores en misión se prestará **principalmente** en la ciudad de Bogotá, además, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Valle y en cualquier otro del territorio Colombiano donde el supervisor del contrato indique que se deba prestar el servicio.

2. Para el plan de bienestar que se requiere cada 3 meses tienen algún presupuesto para realizar las actividades?

Respuesta: No tenemos un presupuesto para esta actividad, estos costos deberán ser asumidos por la empresa de servicios temporales en su calidad de empleador.

3. Tienen algún presupuesto para el evento de integración de fin de año? Puede ser por trabajador.

Respuesta: No, este costo deberá ser proyectado y asumido por la EST, de acuerdo con lo establecido en los términos de referencia.

4. Se debe aplicar exámenes médicos de ingreso especiales diferentes a los médicos ocupacionales? En caso de ser positivo, se facturan a P.A.R.I.S.S. adicionando el AIU correspondiente?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar los exámenes médicos de ingreso especiales a realizar a los trabajadores, toda vez que este punto es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990. Si la EST considera necesario realizarlos, los costos deberán ser asumidos por la misma.

5. Cuales son los cargos a contratar?

Respuesta: La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	CANTIDAD
BACHILLER	5
AUXILIAR	6
TÉCNICO/TECNOLOGO	71
PROFESIONAL I	55
PROFESIONAL II	51
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	54

cm

PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	10
TOTAL	252

6. Cual es el promedio de salarios de los empleados en misión?

Respuesta: La clasificación del personal a contratar es el siguiente, el cual se presenta a título meramente enunciativo, en la medida que por las necesidades del servicio, el mismo puede presentar cambios:

NIVEL	CANTIDAD	SALARIO
BACHILLER	5	\$800.000-\$900.000
AUXILIAR	6	\$ 900.001- \$1.000.000
TÉCNICO/TECNOLOGO	71	\$ 1.000.001- \$2.000.000
PROFESIONAL I	55	\$2.000.001-\$2.700.000
PROFESIONAL II	51	\$2.700.001-\$3.400.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	54	\$3.400.001- \$7.500.000
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	10	\$7.500.001-\$20.500.000
TOTAL	252	

7. Como requisito habilitante financiero los indicadores que solicitan son medidos o revisados bajo las normas NIIF?

- En caso de que los indicadores sean bajo normas NIIF es posible que el índice de liquidez sea evaluado sobre mayor o igual a 1 punto?
- En caso de que los indicadores sean bajo normas NIIF es posible que la Razón de cobertura de interés sea evaluado sobre mayor o igual a 0,5

Respuesta: En respuesta a la observación remitida por NEXARTE, en la cual se realiza el cuestionamiento acerca de sí los indicadores que solicitan son medidos o revisados bajo las normas NIIF, el departamento financiero se permite indicar que la evaluación de los estados financieros se realizara de acuerdo a la normatividad vigente para cada uno de los oferentes, al momento de la evaluación de los requisitos habilitantes financieros.

En respuesta a la observación remitida por NEXARTE, **NO PROCEDE** para los indicadores de **Índice de Liquidez** y **Razón de Cobertura de Intereses**, teniendo en cuenta que para la **INVITACION ABIERTA 004-2017** el indicador de Índice de Liquidez mayor o igual 1,0 es una medida muy baja, de acuerdo con la importancia de liquidez de la empresa a contratar, las características del contrato, el tiempo, el valor y el riesgo que tiene la ejecución del mismo; por otra parte el indicador de Razón de Cobertura de Intereses mayor o igual a 0,5 es una medida muy baja considerando que con este indicador se busca tener conocimiento acerca del manejo y cumplimiento de las obligaciones financieras, dado que en caso fortuito o de fuerza mayor el contratista tenga la capacidad de cubrir los gastos de apalancamiento a través de entidades financieras.

PM

8. El convenio de seguro funerario que solicitan puede ser prestado a través del Fondo de empleados?

Respuesta: No, no debe ser prestado a través del fondo de empleados.

9. Si el software integral de nómina y recursos humanos es propio de la EST y no se cuenta con la certificación del titular de la licencia o sin licencia, es descalificada la propuesta.g

Respuesta: Si el software es de propiedad de la EST debe acreditarse dicha calidad. Debe adjuntarse a la propuesta certificación emitida por el desarrollador o titular de la licencia, en la que conste la vigencia de la misma y certificación de la Dirección Nacional de Derechos de Autor (DNDA) en la que conste la titularidad de la misma.

10. El personal asignado de forma permanente solicitado debe estar In House? De ser positivo en que ciudad estarían?

Respuesta: Solo el coordinador de servicio o representante del contratista, así como el responsable del SG-SST, deberán estar en las instalaciones del PARISS en la ciudad de Bogotá y en el horario establecido en los términos de referencia.

11. ¿Cuál es la posición y el manejo comercial que se da al personal que goza de algún fuero, contingencias laborales (incapacidades, licencias), situaciones de estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad, teniendo en cuenta que la EST en su calidad de empleador, es el responsable por velar que los trabajadores en situación de aforos no sean retirados del servicio? Es posible manejar una bolsa de fondos (% de provisión) incluido en el AIU, destinado a cubrir todas las contingencias laborales con un valor limitado, de manera que agotado el fondo de dinero los montos adicionales que se presenten se facturarían a P.A.R.I.S.S.?

Respuesta: Como empresa usuaria no podemos determinar el manejo que se les dará a sus trabajadores, toda vez que el mismo es de exclusivo resorte o competencia de quién ostenta la calidad de empleador, en este caso la empresa de servicios temporales, al tenor de la Ley 50 de 1990.

El P.A.R.I.S.S. no adquiere ninguna relación laboral con las personas que la empresa temporal contrate para el servicio en misión a prestar en el P.A.R., razón por la cual las obligaciones de orden legal, tales como licencias de maternidad, incapacidades, casos de estabilidad reforzada o las demás que apliquen con los trabajadores en misión, serán única y exclusivamente de la E.S.T.

En consecuencia no es procedente manejar una bolsa de fondos.

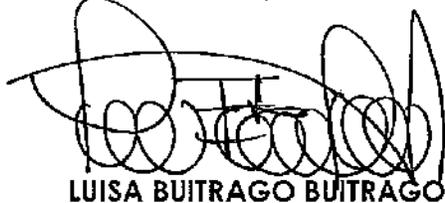
12. P.A.R.I.S.S. tiene sindicato?

Respuesta: El P.A.R. I.S.S. no tiene sindicato.

13. Es posible conocer la minuta del contrato para verificar si manejan algunas multas o sanciones?

Respuesta. El P.A.R.I.S.S. se reserva la revisión de la minuta hasta cuando sea seleccionada la oferta.

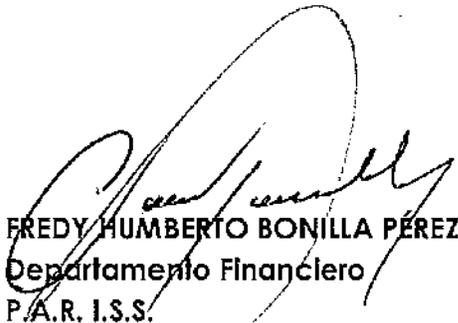
Cordialmente,



LUISA BUITRAGO BUITRAGO
Subdirectora
P.A.R. I.S.S.



ÁNGELA MARÍA RAMOS
Departamento Jurídico
P.A.R. I.S.S.



FREDY HUMBERTO BONILLA PÉREZ
Departamento Financiero
P.A.R. I.S.S.



ISABEL CRISTINA ESCOBAR
P.A.R. I.S.S.