

ESCRITO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS
INVITACIÓN PÚBLICA BORRADOR No. 005 DE 2020

OBSERVACIONES CONEXOSLOGISTICA

➤ **Recibida el día 27 de mayo de 2020 a las 11:56 A.M a través del correo electrónico:**
adriana.cifuentes@conexoslogistica.com

Revisando el portal SECOP, nos encontramos con el proceso en asunto (Invitación pública IP005-2020), adelantada por la entidad 472, sin embargo, tenemos las siguientes inquietudes:

PREGUNTA 1:

En el mes de febrero del año 2019, la compañía Conexos Logística se inscribió como proveedor de esta entidad, sin embargo, no recibimos la invitación del proceso en asunto. Manifestamos nuestro interés en participar en el mismo.

RESPUESTA:

Se hace claridad que los interesados deberán realizar lectura, estudio y análisis pertinente para efectos de la presentación de los posibles oferentes. LA ENTIDAD en aras de garantizar la pluralidad y selección objetiva se sujeta a las condiciones de los términos de referencias definidos en la invitación pública 005 de 2020.

PREGUNTA 2:

Adicional a lo anterior nuestra compañía asistió a la publicación del plan de contratación vigencia 2020, realizado el 21 de febrero del año en curso.

RESPUESTA:

Se hace claridad que LA ENTIDAD realizó audiencia pública del plan de contratación de la vigencia 2020, para que los diferentes interesados tengamos conocimiento de los procesos a realizar.

PREGUNTA 3:

En el documento denominado "Estudio Previo" dentro de la necesidad a satisfacer se habla de empresa de servicios temporales y/o outsourcing en administración de personal. Nuestra compañía es una empresa de servicios outsourcing con la actividad 7830- "Otras actividades de suministro de personal", debidamente inscrita. Sin embargo a lo largo del documento mencionado se solicita una póliza a favor de los trabajadores, reglamentada en el artículo 11 del Decreto 4369 de 2006; sin embargo bajo la calidad de outsourcing como se explicó anteriormente, esta no hace parte de nuestros requisitos para operar. ¿Hay algún documento que pueda suplir este requerimiento o bajo nuestra condición no sería exigible?

RESPUESTA:

teniendo en cuenta que los outsourcing, tienen como principal objetivo la tercerización de procesos de una compañía, el objeto del presente proceso es el suministro de personal misional, por lo cual es necesario de una empresa de servicios temporales que soporte los requerimientos de personal requerido, así mismo al ser empresa de servicios temporales debe cumplir las disposiciones de las autoridades competentes, de acuerdo con el Decreto número 4369 DE 2006. Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.

Así mismo se ajustará del estudio previo DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD “ Servicios Postales Nacionales S.A, requiere Contratar una empresa de servicios temporales en administración de personal, (...)”

PREGUNTA 4:

Por favor precisar la fecha de cierre del proceso, en el borrador indica que es el 5 de junio y en el encabezado del proceso 24 de junio.

RESPUESTA:

Se hace claridad que dentro de los términos de referencia, dentro del cronograma se indica que el 5 de junio corresponde a la fecha de recepción de propuestas, y la fecha del 24 de junio corresponde a la elaboración de la minuta.

OBSERVACIONES SEGUROS DEL ESTADO

- **Recibida el día 28 de mayo de 2020 a las 1:46 P.M a través del correo electrónico:**
Michael.Espitia@segurosdelestado.onmicrosoft.com

PREGUNTA 1:

Bogotá D.C., Mayo 28 de 2020
VF-0403-2020

Señores
Servicios Postales Nacionales S.A.
Diagonal 25 G No. 95 A – 55
Bogotá D.C. – Colombia

Referencia: Invitación Pública No. 005 de 2020, cuyo objeto es: *“Suministro de personal en misión, para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de Servicios Postales Nacionales a Nivel Nacional.”*

Asunto: Derecho de Petición de Interés Particular

Seguros del Estado S.A., empresa aseguradora legalmente constituida en Colombia, e identificada con Nit.: 860.009.578-6, acude de manera muy respetuosa a su despacho en ejercicio del Derecho de Petición previsto en el Art. 23 de la Constitución Política, el cual fue desarrollado a su turno por la Ley 1755 de 2015, y posteriormente incorporado al Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) en su Título II, a efectos de poner en su consideración las siguientes observaciones al proceso de selección referenciado en el encabezado:

De manera posterior a un ejercicio de revisión integral del Estudio de Conveniencia correspondiente a la Invitación Pública No. 005 de 2020, esta empresa aseguradora respetuosamente se permite indicar que no comparte parcialmente la manera como se ha previsto el régimen de garantías para el proyecto.

En aras de explicar lo comentado, resulta necesario primero remitirse a lo descrito por la Nota No 01 de la Sección 13 – “GARANTÍAS” – del Estudio de Conveniencia, el cual en su tenor literal describe:

NOTA 1: La reposición del valor asegurado no disminuirá por cada evento que reclame Servicios Postales Nacionales S.A.

Siendo aplicables al contrato de seguro de cumplimiento las disposiciones descritas en los artículos 1036 y siguientes del Código de Comercio Colombiano, es de suma importancia recordar lo normado por el artículo 1079 el cual nos indica:

“ARTÍCULO 1079. RESPONSABILIDAD HASTA LA CONCURRENCIA DE LA SUMA ASEGURADA. El asegurador no estará obligado a responder si no hasta concurrencia de la suma asegurada, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1074.”

Tal como se puede colegir de la lectura del precitado texto, atendiendo a la naturaleza indemnizatoria del contrato de seguro, el riesgo que a nivel patrimonial asume como su responsabilidad la aseguradora por el traslado del riesgo que se le realiza, cuenta con una limitación y precisamente la suma asegurada; en ningún caso podrá indemnizarse más allá de dicha suma conocida tanto por el asegurado, como por el tomador, desde la celebración del contrato.

Lo anterior obedece a una dinámica mercantil apenas lógica, y es que no puede realizarse ningún tipo de negocio jurídico en el cual no se tenga certeza sobre la responsabilidad patrimonial máxima que se expone, pues esto conllevaría la materialización de escenarios donde la aseguradora no cuente con la capacidad técnica para responder por el siniestro acaecido. Todas las compañías aseguradoras trabajan con esquemas estadísticos en los cuales, conociendo el máximo riesgo expuesto en cada una de sus pólizas emitidas, pueden saber en igual medida los productos que pueden ofrecer y por qué valor respectivamente, pues no cuentan con capacidad patrimonial ilimitada.

Es por esto, que consideramos necesario que el asegurado aclare que cada evento si efectivamente reducirá el valor asegurado, y sea producto de varios eventos o uno solo, se tendrá como límite máximo de responsabilidad el valor máximo asegurado.

Esto, sin perjuicio de que sea obligación exclusiva del tomador (contratista) el reponer a su valor original planteado en el contrato, el valor inicial de la garantía cada vez que esta resulte afectada, ya sea con la misma póliza o con una nueva contratada con otra compañía.

Guardamos la expectativa de que todas estas impresiones sean recogidas en una adenda al proceso licitatorio, y se tenga en cuenta que estas se exponen con la intención de dar cumplimiento a lo ordenado en el literal (b) del numeral quinto (5) del artículo 24 de la Ley 80 de 1993, el cual indica:

“Artículo 24. Del Principio de Transparencia. En virtud de este principio: (...) 5. En los pliegos de condiciones (...) b) Se definirán reglas objetivas, justas, claras y completas que permitan la confección de ofrecimientos de la misma índole, aseguren una escogencia objetiva y eviten la declaratoria de desierta de la licitación.”

Quedamos muy atentos a sus comentarios al respecto.

A efectos de recibir notificaciones del presente derecho de petición, se aporta la siguiente información:

jose.triana@segurosdeestado.com, michael.espitia@segurosdeestado.com y correspondencia en la Carrera 11 No. 90 – 20 de Bogotá D.C.

Atentamente,

Abg. José Sebastián Triana

Abogado – Conceptos

Vicepresidencia de Fianzas

RESPUESTA:

Una vez estudiada y analizada su observación, se procederá hacer modificación de la mismas que será refleja en el documento de estudio previo definitivo.

OBSERVACIONES ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS

- ***Recibida el día 29 de mayo de 2020 a las 11:22 A.M a través del correo electrónico: comercialbmanga1@serviciosyasesorias.com***

En referencia a la invitación pública indicada en la referencia, cuyo objeto es la Contratación de una Empresa de Servicios Temporales, que preste el servicio de suministro de personal en misión, para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de Servicios Postales Nacionales a Nivel Nacional, ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., se permite presentar las siguientes observaciones y sugerencias:

PREGUNTA 1:

Las verificaciones en listas inspektor y las visitas domiciliarias son a cargo de la EST o se pueden facturar a 4-72:

RESPUESTA:

Dichas verificaciones inspektor y visitas domiciliarias, hacen parte de los procesos de selección de la temporal, los cuales no son facturables al contrato, por lo cual la EST debe asumir los costos de dichas verificaciones.

PREGUNTA 2:

Favor aclarar si lo indicado en la NOTA del punto referente a infraestructura significa que en cada ciudad donde se preste el servicio se debe ubicar una oficina o constituir una sucursal de la empresa con todos los servicios descritos en dicho punto.

RESPUESTA:

De conformidad con el estudio previo en su acápite C REQUERIMIENTOS DE INFRAESTRUCTURA se establece que “Se debe contar con una sede administrativa en Bogotá y una sucursal y/o agencia en al menos una regional de las relacionadas en el alcance del objeto del presente proceso, las cuales deben contar con espacios de capacitación y formación, contratación, nómina, jurídica, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Para el efecto deberá adjuntar a la oferta el registro mercantil respectivo de cada una y en caso de que el proponente no disponga de una oficina propia deberá adjuntar el contrato de arrendamiento” en este sentido la EST debe contar previamente con dichas sedes constituidas según lo citado en el documento (estudio Previo)

PREGUNTA 3:

El personal que se encuentra en backup para una eventual contratación, debe contar con visita domiciliaria y verificaciones en listas

RESPUESTA:

Con relación al acápite E ACUERDOS DE NIVEL DE SERVICIO donde se indica: “Para los cargos con alto índice de rotación definido por la Entidad, el contratista deberá contar con personal evaluado previamente para vinculación inmediata.”, Se espera que dicho personal Backup, pueda contar como mínimo con el proceso de selección listo (entrevista, hoja de vida, documentos diligenciados, evaluación pruebas psicotécnicas, verificación de listas restrictivas), puesto que las visitas domiciliarias solo se harán una vez se cuente con la aprobación de vinculación de personal.

PREGUNTA 4:

¿Qué cargos se consideran críticos para realizar visita domiciliaria?

RESPUESTA:

Bajo los contextos actuales de las empresas logísticas a nivel nacional y de acuerdo con el Estándar del Operador Logístico de la Norma BASC V.5-2017, bajo dichos requerimientos se estableció la creación y consolidación de criterios de cargos críticos los cuales se determinan por:

- Manejo del dinero
- Confidencialidad de la información
- Manejo de claves de sistemas informáticos
- Manejo de información sensible
- Protección y custodia de la carga
- Impacto de las decisiones tomadas
- Desconocimiento de la información
- Mal manejo de la información recibida
- Aplicativos de pagos informáticos

Bajo esta metodología, se establecen de manera general los cargos como: asesores puntos de venta, todo el personal requerido para la jefatura nacional de cuentas internacionales, personal para el área financiera; Esta información se encuentra anexa dentro del presente proceso de contratación denominada matriz de cargos críticos.

PREGUNTA 5:

¿Los exámenes de ingreso se deben incluir dentro de la tarifa o se facturan por aparte a 4-72?

RESPUESTA:

Los procesos de exámenes de ingreso no son facturables a la Entidad, estos estarán a cargo de la empresa temporal conforme a los procesos de selección.

PREGUNTA 6:

¿Las visitas mensuales de SST y servicio al cliente se deben realizar a todas las ciudades en la que se cuente con trabajadores o se realiza una a cada regional, alternando las ciudades cada mes?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato y cronograma establecido previamente al inicio del contrato

PREGUNTA 7:

¿Según la información suministrada relacionada con los exámenes a practicar a los trabajadores, favor especificar en qué casos se requiere la prueba de gravidez?

RESPUESTA:

En la tabla de descripción de los exámenes médicos ocupacionales aparece la prueba “BHCG cualitativa: prueba de gravindex” con la observación **según necesidad**, y por lo tanto se aclara lo siguiente: se realizaría tal prueba para casos particulares como personal que haría labores en alturas, trabajos en mantenimiento y labores similares donde se llegase a poner en riesgo la salud de la Madre y/o del Nasciturus, y cuyos casos la candidata no haya informado que está en periodo de gestación, pero con la salvedad que en todos los casos se le informaría a la persona que se realizará tal prueba y que es voluntaria la aceptación de la misma.

PREGUNTA 8:

¿El personal con largos períodos de incapacidad o licencia de maternidad debe ser reemplazado?

RESPUESTA:

Si, de conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, literal h) En caso de incapacidad superior a 5 días calendario iniciales y/o prorrogas para eventos de Enfermedad General y Accidente de Trabajo de sus trabajadores en misión y licencias de maternidad, deberá cubrir la vacante de manera permanente en los tiempos establecidos en el presente pliego de condiciones, so pena de aplicación de los descuentos por Niveles de Servicios.

PREGUNTA 9:

4-72 asume las prestaciones y seguridad social del personal incapacitado o en licencia de maternidad?

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral.

PREGUNTA 10:

Quién asume los casos de reubicación y/o estabilidad laboral reforzada durante la relación comercial entre 4-72 y la EST?

RESPUESTA:

De conformidad con el Estudio Previo acápite R. PROCESO DE MIGRACIÓN, se establece en la Nota 2: Todo el personal que se encuentre bajo condiciones de Estabilidad Laboral Reforzada serán responsabilidad directa de la Temporal. Sin generar costos adicionales para Servicios Postales Nacionales S.A.

PREGUNTA 11:

Favor indicar la cantidad y descripción de la dotación a entregar a cada trabajador, que tenga derecho a la misma

RESPUESTA:

3 dotaciones en el año, De conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 230, que establece lo siguiente: **“ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** *Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente. La descripción de la dotación s encuentra dentro del estudio previo acápite M. MANEJO DE DOTACIONES*

PREGUNTA 12:

Con qué periodicidad se deben realizar las alcoholimetrías y las pruebas de consumo de sustancias psicoactivas.

RESPUESTA:

En la descripción del acápite J. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, literal I, Realizar las alcoholimetrías a los colaboradores en misión en el sitio de trabajo según el Programa de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas de la Entidad sin cargo adicional para Servicios Postales Nacionales S.A. (...). Las pruebas por realizar en las regionales deberán ser previamente concertadas con el supervisor del contrato.

PREGUNTA 13:

¿Dentro del proceso de migración de personal, en caso de resultar trabajadores con resultado NO APTO por examen de ingreso, la EST se puede reservar el derecho de no realizar la contratación?

RESPUESTA:

Una vez iniciado el proceso de migración, la temporal es autónoma de recibir o negar la migración de personal con estabilidad laboral reforzada, sin embargo, se da claridad que dentro del ESTUDIO PREVIO, acápite (R) PROCESO DE MIGRACIÓN, NOTA 1 se estipula que: **“NOTA 1: una vez finalizado el contrato, la Empresa de servicios temporales asumirá por su propia cuenta, bajo su total responsabilidad laboral, jurídica y empresarial la carga prestacional social de todos los trabajadores contratados”.**

PREGUNTA 14:

14. Favor aclarar la razón de cobertura de intereses debe ser menor o igual a 1 o mayor o igual a 1?

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente

reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

PREGUNTA 15:

¿Teniendo en cuenta que la propuesta se envía por vía e-mail, es válido suscribir los documentos con firma escaneada?

RESPUESTA:

Se hace claridad que por ser propuestas enviadas por vía e-mail es válido la firma escaneada. Es deber de los oferentes adjuntar de forma organizada y sistemática los documentos a presentar.

No sin antes mencionar que la ley 527 de 1999 contempla la validez de los documentos expresados mediante mensajes de datos o correos electrónicos.

PREGUNTA 16:

Con el fin de garantizar un mayor número de proponentes y ajustar los indicadores a la realidad del sector, se sugiere cambiar el requisito de índice de liquidez al 1,2%

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

OBSERVACIONES SERDAN

➤ ***Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 9:32 A.M a través del correo electrónico: jhsabogal@serdan.com.co***

En cumplimiento de lo ordenado en los términos de referencia, por medio de la presente, remitimos nuestras observaciones correspondientes de acuerdo a los proyectos de pliego de condiciones con objeto “**Suministro de personal en misión, para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de Servicios Postales Nacionales a Nivel Nacional.**”

PREGUNTA 1:

¿Los estudios de seguridad, polígrafos y visitas domiciliarias son facturables a 472 más % de administración?

RESPUESTA:

Con relación a los procesos de selección como

- Test de integridad, confiabilidad y lealtad (según sea el caso).
- Valoración y pruebas a los aspirantes de los cargos según perfil.
- Visitas domiciliarias de cargos críticos y de acuerdo con políticas de Servicios Postales Nacionales S.A.
- Verificación semestral de antecedentes (medidas correctivas, penales, fiscales, disciplinarios y judiciales, y los demás requeridos según sea el caso por el perfil asignado), de lo anterior se dejará constancia semestral con los resultados de esta verificación y el listado del personal durante dicho periodo.
- Exámenes médicos.
- Verificaciones listas restrictivas
- Poligrafías

Dichos procesos deben ser asumidos por la EST sin cárgalos al contrato entre Servicios Postales Nacionales S.A, por lo cual no procede la pregunta

PREGUNTA 2:

¿Los exámenes médicos de ingreso y egreso son facturables más AIU a 472?

RESPUESTA:

Con relación a los procesos de selección como

- Test de integridad, confiabilidad y lealtad (según sea el caso).
- Valoración y pruebas a los aspirantes de los cargos según perfil.
- Visitas domiciliarias de cargos críticos y de acuerdo con políticas de Servicios Postales Nacionales S.A.

- Verificación semestral de antecedentes (medidas correctivas, penales, fiscales, disciplinarios y judiciales, y los demás requeridos según sea el caso por el perfil asignado), de lo anterior se dejará constancia semestral con los resultados de esta verificación y el listado del personal durante dicho periodo.
- Exámenes médicos.
- Verificaciones listas restrictivas
- Poligrafías

Dichos procesos deben ser asumidos por la EST sin cárgalos al contrato entre Servicios Postales Nacionales S.A, por lo cual no procede la pregunta

PREGUNTA 3:

¿Los viáticos a tramitar son facturables más % de administración a 472?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite VIÁTICOS Y TIQUETES, del estudio previo se establece que dichas actividades son facturables sin embargo la cuota de administración no está al 100%, puesto que dichas actividades no corresponden al suministro de personal, por lo cual se facturan a la mitad de la cuota de administración

PREGUNTA 4:

¿Los EPPs que se necesiten para la contingencia sanitaria del COVID-19 se facturan de manera adicional a Servicios Postales Nacionales S.A.?

RESPUESTA:

Como empleador la EST debe suministrar por su cuenta todos los EPPs requeridos para la operatividad de su personal contratado, estos sin generar costos adicionales al contrato.

PREGUNTA 5:

Los términos de referencia relacionan como alcance del servicio las siguientes ciudades y municipios de Cundinamarca, Tolima, Eje cafetero, Antioquia, Valle, Nariño, Regional Costa, entre otras, Siendo así ¿Cuál es la metodología propuesta para la gestión HSE?, ya que se contará con dos personas HSE In-House para dar alcance a todo el personal.

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato y cronograma establecido previamente al inicio del contrato

PREGUNTA 6:

¿Se han contemplado vacunas para el personal? ¿Qué tipo de vacunas?

RESPUESTA:

No se contemplan vacunas para el personal que laborara de manera misional.

PREGUNTA 7:

¿Qué actividades de alto riesgo serán ejecutadas por el personal seleccionado y contratado?

RESPUESTA:

De conformidad con el anexo al presente proceso denominado Profesiograma, se establecen las actividades que cada colaborador en misión realizara, puesto que el personal a requerir es personal operativo, en manejo de mensajería, correspondencia y uso de equipos tecnológicos.

PREGUNTA 8:

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

RESPUESTA:

La Empresa Temporal hará uso de sus herramientas y baterías de pruebas, sin embargo estas deberán ser socializadas previamente con el supervisor del contrato

PREGUNTA 9:

¿El pago de nómina es mensual o quincenal?

RESPUESTA:

De acuerdo con el acápite PARÁMETROS DE NÓMINA Y COMPENSACIÓN se establece: “b) Realizar el pago de la nómina mensual de acuerdo con el cronograma que se establezca una vez iniciado y de conformidad al acápite a) bajo la autorización de la supervisión.”

PREGUNTA 10:

Por favor compartir las estadísticas de personal gestante y fueros médicos de los años 2018 y 2019.

RESPUESTA:

Puesto que es información confidencial entre la empresa temporal y SPN, se presentan los porcentajes de personal con estabilidad laboral reforzada, correspondientes a un 65% por licencias de maternidad y un 35% incapacidades

PREGUNTA 11:

¿La licitación será adjudicada a un único proponente?

RESPUESTA:

La adjudicación del presente proceso se realizará a aquel proponente que cumpla con los requerimientos técnicos, financieros, jurídicos y económicos a un proponente quien ejecutara el mismo objeto contractual

PREGUNTA 12:

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

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 13:

¿Servicios Postales Nacionales S.A. asumirá los salarios y prestaciones económicas correspondientes a los 2 primeros días por enfermedad general, así como los salarios y prestaciones por el primer día de incapacidad por accidente de trabajo?

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales realizara los cálculos de los dos primeros días y pagados y así mismo facturados según el presupuesto asignado, esto teniendo en cuenta la normatividad legal vigente y lo dispuesto en ella en materia laboral, esto teniendo en cuenta que la EST es quien actúa como empleador del colaborador en misión

PREGUNTA 14:

Agradecemos confirmar nivel de rotación por cargos de los años 2018 y 2019.

RESPUESTA:

Se presenta que para el año 2018 el índice de rotación fue del 4.03% y para el año 2019 1.16%, los valores son de acuerdo a los indicadores y metas estipuladas por el área para cada vigencia

PREGUNTA 15:

¿Servicios Postales Nacionales S.A. solicitará desvinculación de personal aforado, estabilidad reforzada o en estado de embarazo y que eventualmente sea la EST quien asuma dicho personal?

RESPUESTA:

De conformidad con el Estudio Previo acápite R. PROCESO DE MIGRACIÓN, se establece en la Nota 2: Todo el personal que se encuentre bajo condiciones de Estabilidad Laboral Reforzada serán responsabilidad directa de la Temporal. Sin generar costos adicionales para Servicios Postales Nacionales S.A.

PREGUNTA 16:

¿El costo de las visitas domiciliarias será asumido por Servicios Postales Nacionales S.A.?

RESPUESTA:

Las visitas domiciliarias, hacen parte de los procesos de selección de la temporal, los cuales no son facturables al contrato, por lo cual la EST debe asumir los costos de dichas verificaciones.

PREGUNTA 17:

¿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:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 18:

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

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que los contratos laborales se dan por obra/labor y no contratos a término fijo inferior a un año, las terminaciones del mismo se dan por la terminación de su obra labor.

PREGUNTA 19:

¿Por favor no podrían especificar cuál es el pago de Incapacidades EPS, de los dos primeros días (66,67% ó 100%)? ¿Este costo lo asume la entidad?

RESPUESTA:

Los dos primeros días son al 100% a partir del 3 día se paga el 66.67% al colaborador ya que así lo reconoce la eps, Los dos primeros días si se facturaran

PREGUNTA 20:

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

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales realizara los cálculos de los dos primeros días y pagados y así mismo facturados según el presupuesto asignado, esto teniendo en cuenta la normatividad legal vigente y lo dispuesto en ella en materia laboral, esto teniendo en cuenta que la EST es quien actúa como empleador del colaborador en misión

PREGUNTA 21:

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

RESPUESTA:

Los casos serán analizados solo hasta donde se cuente con un contrato comercial vigente entre la EST y SPN y según lo estipulado en la normatividad legal vigente y analizando los casos de licencias de maternidad o incapacidades y si estos se presentaron durante la vinculación laboral, cada caso puede ser manejado de diferente manera según los antecedentes

PREGUNTA 22:

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

RESPUESTA:

Los casos serán analizados solo hasta donde se cuente con un contrato comercial vigente entre la EST y SPN y según lo estipulado en la normatividad legal vigente y analizando los casos de licencias de maternidad o incapacidades y si estos se presentaron durante la vinculación laboral, cada caso puede ser manejado de diferente manera según los antecedentes

PREGUNTA 23:

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

RESPUESTA:

La EST deberá acatar las órdenes judiciales y dará cumplimiento a las mismas, lo anterior toda vez que las entidades deben ser respetuosas de las órdenes emanadas de los jueces de la República

PREGUNTA 24:

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

RESPUESTA:

Puesto que el empleador de los colaboradores en misión es la EST, la misma tiene que dar manejo a los casos de conformidad la normatividad legal vigente y estos deberán ser soportados con documentos que permitan el análisis de caso por caso, todos estos serán analizados y revisados con la Entidad y el equipo de la Dirección Nacional de Gestión Humana

PREGUNTA 25:

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

RESPUESTA:

Se da respuesta de la siguiente manera

Reemplazos por licencias: De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, literal h) En caso de incapacidad superior a 5 días calendario iniciales y/o prorrogas para eventos de Enfermedad General y Accidente de Trabajo de sus trabajadores en misión, deberá cubrir la vacante de manera permanente en los tiempos establecidos en el presente pliego de condiciones, so pena de aplicación de los descuentos por Niveles de Servicios, este también aplica para licencias de maternidad

Pagos: Los casos serán analizados solo hasta donde se cuente con un contrato comercial vigente entre la EST y SPN y según lo estipulado en la normatividad legal vigente y analizando los casos de licencias de maternidad o incapacidades y si estos se presentaron durante la vinculación laboral, cada caso puede ser manejado de diferente manera según los antecedentes y así mismo facturados

PREGUNTA 26:

¿En qué clasificación de riesgo profesional están los trabajadores?

RESPUESTA:

La Entidad maneja un nivel de riesgo 5 para todos los trabajadores de la Entidad

PREGUNTA 27:

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

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales realizará una inducción presentando generalidades (nombre de la temporal, misión, visión, políticas y demás información relevante) de la temporal, la inducción Corporativa de Servicios Postales Nacionales S.A., será dictada por funcionarios propios, a excepción de la inducción en SST quién estará a cargo de la Empresa de Servicios Temporales. Podrán tener el acompañamiento de SPN para la ejecución de esta.

PREGUNTA 28:

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

RESPUESTA:

Todos aquellos conceptos que hagan parte de la nómina y de conformidad con el acápite PARÁMETROS DE NÓMINA Y COMPENSACIÓN, deben ser calculados y pagados por la temporal y así mismo facturados según el presupuesto asignado

PREGUNTA 29:

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

RESPUESTA:

Solo al personal requerido bajo la prestación de servicios misionales para las actividades de Servicios Postales Nacionales S.A, estos excluyen al equipo mínimo requerido de trabajo para la temporal y que apoyaran la ejecución de dicho contrato.

PREGUNTA 30:

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

RESPUESTA:

La Empresa de Servicios temporales, una vez cuenta con los cargos y personal a migrar o suministrar, se entregara junto con el contrato de obra labora la respectiva autorización de descuento que podrá ser aplicada al trabajador misional una vez se presenten casos de daño y/o perdida.

PREGUNTA 31:

La usuaria paga a los trabajadores conceptos no prestacionales que tengan que se calculados conforme a la 1393 del 2010

RESPUESTA:

Todos aquellos conceptos que hagan base para pago de seguridad social deben ser calculados y pagados por la temporal y así mismo facturados según el presupuesto asignado

PREGUNTA 32:

¿Para el personal administrativo In House de la EST, Servicios Postales Nacionales S.A. cubrirá el inmobiliario y equipos?

RESPUESTA:

No, la empresa de servicios temporales deberá suministrar el equipo inmobiliario y los equipos tecnológicos para el apoyo en la elección del contrato

PREGUNTA 33:

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

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que el empleador debe dar cumplimiento legal a lo establecido respecto a las actividades de bienestar, la EST debe asumir este tipo de actividades.

PREGUNTA 34:

¿Qué perfiles se manejan, cuántas vacantes en promedio se manejan a nivel nacional?

RESPUESTA:

Con base a las proyecciones y cantidad de personal para cada una de las regionales, se establece un total de personal a manejar por la empresa de servicios temporales de 600 personas, puesto que los cargos requeridos no son vacantes sino por el contrario son necesidades de personal para una labor determinada en la entidad, así mismo los perfiles requeridos para las labores se establecen para actividades operativas (auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores call center)

PREGUNTA 35:

¿Qué pruebas técnicas requiere la entidad que sean aplicadas?

RESPUESTA:

La Empresa Temporal hará uso de sus herramientas y baterías de pruebas, sin embargo, estas deberán ser socializadas previamente con el supervisor del contrato

PREGUNTA 36:

¿Se maneja cronograma de ingresos?

RESPUESTA:

De conformidad a los requerimientos de la entidad y según el acápite E. ACUERDOS DE NIVEL DE SERVICIO, se establecen los días hábiles para la contratación de personal en la ciudad de Bogotá D.C y en las regionales y según las cantidades de candidatos a suplir.

PREGUNTA 37:

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

RESPUESTA:

Se informa que durante el año 2019, el índice de accidentalidad fue del 5.74%

PREGUNTA 38:

¿El personal migraría de otra EST y cuantas personas se tiene programado Migrar?

RESPUESTA:

El personal migraría de otra EST, Con base a las proyecciones y cantidad de personal para cada una de las regionales, se establece un total de personal a manejar por la empresa de servicios temporales de 600 personas, puesto que los cargos requeridos no son vacantes sino por el contrario son necesidades de personal para una labor determinada en la entidad, así

mismo los perfiles requeridos para las labores se establecen para actividades operativas (auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores call center)

PREGUNTA 39:

Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada

RESPUESTA:

Puesto que es información confidencial entre la empresa temporal y SPN, se presentan los porcentajes de personal con estabilidad laboral reforzada, correspondientes a un 65% por licencias de maternidad y un 35% incapacidades

PREGUNTA 40:

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

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que los contratos laborales se dan por obra/labor y no contratos a término fijo inferior a un año, las terminaciones de este se dan por la terminación de su obra labor o según los antecedentes que se puedan presentar por parte del colaborador en misión.

PREGUNTA 41:

¿Como se dará alcance a la Gestión HSE de todo el personal teniendo en cuenta la dispersión geográfica a nivel nacional?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato y cronograma establecido previamente al inicio del contrato

PREGUNTA 42:

¿La gestión HSE a nivel nacional se realizará con metodología virtual o presencial?

RESPUESTA:

toda actividad de SST se realizará de manera presencial al personal que se vincule por la EST sea masivo o no, esto de conformidad *acápite K* VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, no obstante se analizaran los casos, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor que impidan las actividades de manera presencial.

PREGUNTA 43:

¿Se puede mantener o reubicar personal en estado de gestación en otro cargo Misional que sea requerido siempre y cuando se cumpla con el perfil?

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral ha sido entre el trabajador y la EST, la empresa de servicios temporales realizara los cálculos, pagara y así mismo facturara según el presupuesto asignado, solo hasta donde se cuente con un contrato comercial vigente y según lo estipulado en la normatividad legal vigente y analizando los casos de licencias de maternidad o incapacidades y si estos se presentaron durante la vinculación laboral, cada caso puede ser manejado de diferente manera según los antecedentes

PREGUNTA 44:

¿Qué escala salarial será promedio de estos cargos?

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta la proyección de presupuesto para el presente proceso se establece un promedio 600 personas a contratar a nivel nacional, de los cuales son personal operativo con cargos como auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores Call center. Sus salarios corresponden a salarios mínimos legales vigentes y sus prestaciones de ley establecidas.

OBSERVACIONES SERDAN

➤ **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 12:01 P.M a través del correo electrónico: afcamacho@serdan.com.co**

En cumplimiento de lo ordenado en los términos de referencia, por medio de la presente, remitimos nuestras observaciones correspondientes de acuerdo a los proyectos de pliego de condiciones con objeto “**Suministro de personal en misión, para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de Servicios Postales Nacionales a Nivel Nacional.**”.

PREGUNTA 1:

Solicitamos conocer la minuta del contrato.

RESPUESTA:

Se aclara que se publicará la minuta estándar

PREGUNTA 2:

Solicitamos que en el modelo de contrato se incluya lo siguiente:

- a) Asumirá los salarios y prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, así como los salarios y prestaciones económicas causados por el primer día de incapacidad originado por accidente de trabajo o enfermedad profesional. A partir del tercer día, para el caso de enfermedad general y del segundo día para el caso de accidente de trabajo cancelará las prestaciones sociales del personal incapacitado. Servicios Postales Nacionales, pagará todos los costos que se generen en virtud de la prestación efectiva el servicio temporal de colaboración contratado más el costo de administración que pacten las partes.
- b) Servicios Postales Nacionales, deberá mantener trabajando a las empleadas en misión que resulten en estado de embarazo durante la totalidad del periodo de gestación hasta la finalización de la licencia de maternidad o durante la licencia de lactancia a las empleadas adoptantes, salvo autorización legal o administrativa en contrario. Si Servicios Postales Nacionales, insiste en su desvinculación deberá asumir el valor de los salarios, prestaciones sociales, el valor de la licencia de lactancia y la eventual indemnización legal que se llegare a generar por dicha desvinculación. Aun después de terminada la relación comercial.
- c) Asumir las indemnizaciones laborales que se generen por terminación del contrato laboral, cuando solicite la terminación sin que medie justa causa debidamente soportada.
- d) Mantener vinculados a los trabajadores en misión con incapacidades de más de 180 días generadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y reconocer las prestaciones sociales de este personal que no cubra el sistema. LA E.S.T. adelantará ante las entidades de seguridad social las gestiones para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones. Aun después de terminada la relación comercial.
- e) Asumirá y no solicitará la desvinculación del personal asignado al servicio con incapacidades, restricciones o recomendaciones médicas, personal que goza de estabilidad legal reforzada, personal en estado de embarazo, licencia de maternidad o durante la licencia de lactancia, si se llegara a presentar al momento del ingreso del personal a LA E.S.T., durante la ejecución del contrato y aun después de terminada la relación comercial.
- f) Enviar las pruebas del incumplimiento de las funciones encomendadas al TRABAJADOR EN MISIÓN con una antelación no inferior a cuatro (4) días hábiles de la fecha prevista para la desvinculación cuando haya solicitado la desvinculación del trabajador.
- g) Asumir las indemnizaciones laborales que se generen por terminación del contrato laboral, cuando solicite la terminación sin que medie justa causa debidamente soportada.

RESPUESTA

No es procedente la inclusión de los anteriores clausulado, toda vez que dentro de la naturaleza del contrato a suscribir es la temporal que asumirá las responsabilidades propias de un empleador. LA ENTIDAD será la empresa beneficiaria del personal misional que sea requerido como apoyo; en el caso que la empresa TEMPORAL tenga que reconocer por prestación sociales será reconocidos en los términos de la ley según los soportes a que haya lugar.

Se hace salvedad que la contratación del personal misional requerida por LA EMPRESA se realizase por contrato obra labor según la demanda operativa que requiera.

PREGUNTA 3:

Incluir la siguiente cláusula en el contrato:

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

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD tiene como fin garantizar los fines de la misma y el exonerar de responsabilidad la empresa de temporal estaría sujeta al inicio e investigaciones de entes de control. Es deber de la empresa temporal garantizar la idoneidad y verificar los antecedentes del personal según sea requerido.

PREGUNTA 4:

Incluir la siguiente cláusula en el contrato: **INTERESES DE MORA.** A partir de la fecha de exigibilidad de las sumas generadas con ocasión de la prestación del servicio que no hayan sido canceladas en el plazo previsto o cualquier suma de dinero a cargo de Servicios Postales Nacionales, sobre todo saldo insoluto (sin cancelar en oportunidad), Servicios Postales Nacionales se obliga a pagar a favor de LA E.S.T., un interés mensual o por fracción de mes equivalente a la tasa máxima moratoria legalmente permitida, hasta la fecha en que efectivamente se realice el pago adeudado.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD se sujeta a la disposición del clausulado de formal de pago y el reconocimiento de mora e intereses según la normatividad vigente y no condiciona una tasa adicional por un eventual incumplimiento.

PREGUNTA 5:

Solicitamos que dentro de las causales de terminación del contrato se incluya lo siguiente:

*Por la mora en el pago de las facturas LA E.S.T., podrá dar por terminado el servicio y exigir el pago de las obligaciones pendientes de manera inmediata y de todos los perjuicios que se hubieran generado por incumplimiento en los pagos.

*Por decisión unilateral del LA E.S.T., en cualquier momento y sin justa causa ni lugar a indemnización, para lo cual se requerirá informar por escrito a LA E.S.T, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario a la fecha efectiva de terminación.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD se sujeta a la disposición del clausulado de terminación y el reconocimiento de mora e intereses según la normatividad vigente y no condiciona una tasa adicional por un eventual incumplimiento. Lo anterior obedece a que SPN dentro de su función debe garantizar los fines legales y empresariales por su constitución

PREGUNTA 6:

Solicitamos que antes de la aplicación de multas y penalidades, exista un procedimiento de notificación y tiempo estimado para rendir explicaciones y/o subsanar.

RESPUESTA:

Para efecto de la aplicación de sanciones o acción equivalente, LA ENTIDAD es garantista del derecho del debido proceso ante una eventual sanción. El procedimiento se encuentra contemplado en el contrato, el cual se adjunta.

OBSERVACIONES LICITACIONES Y PROYECTOS

➤ **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 2:33 P.M a través del correo electrónico:** luisamartinez92@hotmail.com

Encontrándonos dentro de los términos del proceso nos permitimos presentar las siguientes solicitudes de aclaración u observaciones.

De acuerdo a los estudios previos, Numeral 3 ESPECIFICACIONES DEL SERVICIO O BIEN A CONTRATAR Dice el literal B, REQUERIMIENTOS EQUIPO HUMANO DE TRABAJO, ítem c En el evento de presentarse situaciones de emergencia social y sanitaria, y/o cualquier contingencia que imposibilite la ejecución de las actividades de manera ordinaria, será obligación de la empresa temporal disponer de los protocolos de bioseguridad y los elementos de protección personal, trabajo en casa, adecuación de puestos de trabajo y horarios laborales, entre otros.

PREGUNTA 1:

¿Tiene la entidad identificado cuales son los cargos y el número de personal que puede verse afectado en caso de requerir trabajo en casa?

RESPUESTA:

Puesto que la Empresa de Servicios Temporales, suministra personal netamente operativo el cual prestará sus servicios de forma presencial en la Entidad, se adjunta un cuadro resumen con relación porcentual de las áreas a requerir personal

DEPENDENCIAS	PORCENTAJE
VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES (TOTAL)	92,5%
JEFATURA NACIONAL DE ADMISIÓN Y TRATAMIENTO	34,9%
JEFATURA NACIONAL DE DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA	46,5%
JEFATURA NACIONAL DE LOGÍSTICA INTERNACIONAL	3,9%
JEFATURA NACIONAL DE MASIVOS	0,8%
JEFATURA NACIONAL DE PAQUETERÍA	3,0%
JEFATURA NACIONAL DE TRANSPORTE Y MOVILIZACIÓN	3,5%
VICEPRESIDENCIA DE SERVICIO AL CLIENTE (TOTAL)	7,5%
JEFATURA NACIONAL DE CALL CENTER	4,6%
JEFATURA NACIONAL DE P.Q.R	2,8%
JEFATURA NACIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE	0,2%
TOTAL	100,0%

PREGUNTA 2:

Cuál es el alcance que tiene establecido la entidad cuando define adecuación de puestos de trabajo, teniendo en cuenta que la EST, solo realiza el suministro de personal en misión y no se trata de un outsourcing de prestación de servicios, por lo anterior consideramos que este requerimiento deber ser eliminado de las responsabilidades contractuales o cual es la base jurídica para incluirla como responsabilidad de la EST

ítem F Contar con un equipo de trabajo conformado por mínimo catorce (14) personas para la ciudad de Bogotá, que brinde soporte a la ejecución del contrato a nivel nacional

RESPUESTA:

No procede, la observación, toda vez que históricamente y bajo la ejecución de las actividades correspondientes al suministro de personal misional para la entidad, los ejercicios han demostrado una relación directa y permanente de un equipo de trabajo interdisciplinar que apoye la ejecución del contrato y en el cual se cuenta con comunicación directa y permanente del mismo. Así mismo Se realiza modificación al ESTUDIO PREVIO, teniendo en cuenta que las especificaciones del equipo interdisciplinar son ocho (08) personas, así mismo estos no son facturables, teniendo en cuenta que brindaran apoyo a las actividades de la Empresa Temporal.

PREGUNTA 3:

De acuerdo a la descripción de los perfiles requeridos solo se incluyen 8 personas, los otros 6 a que cargos corresponde, deben incluirse en la oferta y estos son facturables a la empresa usuaria.

RESPUESTA:

Se realiza modificación al ESTUDIO PREVIO, teniendo en cuenta que las especificaciones del equipo interdisciplinar son 8 personas, así mismo estos no son facturables, teniendo en cuenta que brindaran apoyo a las actividades de la Empresa Temporal.

PREGUNTA 4:

Líteral J SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ítem k) Para efectos del manejo de la inversión por aportes a la ARL, deberán garantizar mínimo el 10% de inversión, el cual deberá certificarse mediante registros donde se evidencien las actividades, charlas, inspecciones y demás actividades que desarrolle la ARL.

Teniendo en cuenta que las ARL han informado que por razones a las medidas impuestas para el manejo del COVID-19, sus recursos estarán designados a la prevención y se ha disminuido el porcentaje de inversión al 7%, comedidamente solicitamos a la entidad ajustar este criterio a la normatividad establecida.

RESPUESTA:

No procede la observación, toda vez que el 10%, corresponde a promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo correspondientes a actividades de SST a implementar para el personal misional, y el 7% es aquel recurso obligatorio todas las ARL con el fin de enfrentar el COVID, los cuales corresponde a la implementación de EPP, para personal de la salud y aquellos que trabaja en puertos marítimos según lo dispuesto por la ley

PREGUNTA 5:

Líteral K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA

ítem h) En caso de incapacidad superior a 5 días calendario iniciales y/o prorrogas para eventos de Enfermedad General y Accidente de Trabajo de sus trabajadores en misión, deberá cubrir la vacante de manera permanente en los tiempos establecidos en el presente pliego de condiciones, so pena de aplicación de los Acuerdos de Niveles de Servicios

¿El costo de esta vacante será asumido por la empresa usuaria?

RESPUESTA:

Se tendrá en cuenta como suministro de personal temporal para las actividades correspondientes de la Entidad.

PREGUNTA 6:

Líteral M. MANEJO DE DOTACIONES

Dado el grado de gestión y responsabilidad que demanda la administración y bodegaje de la dotación, comedidamente solicitamos a la entidad se reconozca si no un porcentaje igual a la administración del personal, sino que permita cubrir los costos de la administración de este ítem, ya que los mismos son altos y obligatorios durante la duración del contrato.

De igual manera establecer el tiempo máximo para la facturación y entrega de los saldos de inventario de dotación existentes a la terminación del contrato, ya que el costo del almacenaje y custodia no deber ser mayor al tiempo de la prestación del servicio.

RESPUESTA

Se dará respuesta de la siguiente manera:

Para la facturación de dotación no será incluida con cuota de administración, teniendo en cuenta que dichos porcentajes están representados y catalogados para el suministro de personal y no de entrega de dotación.

Con relación a los tiempos de facturación se establece que estas solo se facturaran posterior a las entregas realizadas a todos los colaboradores, entregando junto con la factura los respectivos soportes de entrega, si se llegasen a contar con saldos de inventario de dotación, previa finalización del contrato comercial se analizaran los stocks de dotación para que los mismos sean entregados y facturados, siempre y cuando dichos stock estén relacionados o que hayan quedado como saldos pendientes por entregar según lo acordado en las reuniones con el supervisor.

PREGUNTA 7:

Líteral R. PROCESO DE MIGRACIÓN

Ítem e) Durante la migración deberá garantizar que realizará todos los procesos de selección y contratación de conformidad como lo establece la normatividad laboral legal vigente.

RESPUESTA

Los procesos de migración contarán con todos los procesos de selección concebidos para la contratación con la empresa de servicio temporal y según la normatividad legal vigente

PREGUNTA 8:

¿Todo el personal que se vea afectado por el proceso de migración debe cumplir todo el proceso de selección establecido por la entidad?

RESPUESTA:

Los procesos de migración contarán con todos los procesos de selección concebidos para la contratación con la empresa de servicio temporal.

PREGUNTA 9:

Dado que la EST recibe las bases de datos, pero realiza el proceso de selección que tiene establecido, ¿es la misma EST quién determina de acuerdo al proceso realizado que personal supera sus filtros de ingreso para continuar el proceso?

RESPUESTA:

Todos los procesos y filtros que se realizan deberán ser reportados a la supervisión del contrato y quien este liderando el proceso, para tener en cuenta como se procederá si se vincula o no el personal de acuerdo con los resultados de cada proceso de selección realizado.

PREGUNTA 10:

Numeral 8.2. TÉCNICOS HABILITANTES

Ítem d) Experiencia

Asimismo, en el evento que el proponente no se encuentre inscrito en el Registro Único de Proponente (RUP), las verificaciones y/o evaluaciones necesarias para la selección del proveedor se harán conforme a documentos equivalentes que deberá adjuntar en la presentación de su propuesta, tales como:

- Certificados de experiencia proferidos por personas jurídicas, privadas o públicas las cuales serán verificadas por Servicios Postales Nacionales S.A., en donde se anexe el Certificado de existencia y representación legal, Estados Financieros debidamente certificados por revisor fiscal o contador público según sea el caso, lo anterior, conforme al inciso 2 del artículo 6 de la Ley 1150 de 20071.

En vista de la anterior situación, la capacidad jurídica será verificada a través del Certificado de Existencia y Representación Legal y los códigos CIU que reporte el Registro Único Tributario (RUT), los cuales se relacionan a continuación:

7810 (actividades de agencias de empleo)

7820 (actividades de agencias de empleo temporal)

7830 (otras actividades de suministro de recurso humano)

Solicitamos a la entidad aclarar que esta condición es solamente para proponente extranjero, toda vez que el proponente nacional está en obligación de inscrito y clasificado en el Registro Único de Proponentes.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD se sujeta a la disposición normativa que cuando sean empresas industriales y comerciales del estado no se exigirá RUP, pero en el caso que presente el RUP se valorará dicho documento.

PREGUNTA 11:

De igual manera solicitamos limitar los códigos CIU a los relacionados en el documento de estudios previos numeral 12. ESTUDIO DE MERCADO Y ANÁLISIS DEL SECTOR, que establecen los códigos 7810 (actividades de agencias de empleo) y 7820 (actividades de agencias de empleo temporal) como los propios de este proceso.

RESPUESTA:

No, procede, se tendrá en cuenta los códigos CIU establecidos, esto teniendo en cuenta que los mismos se han seleccionado de conformidad con el estudio de mercado y el estudio del sector de empresa temporales y todas aquellas que realicen el suministro de personal, esto con el principio de competencia y mercado

PREGUNTA 12:

Así mismo, si se permite la validación de la experiencia por estos mecanismos, se debe vincular la obligación de la presentación de los estados financieros con corte al 31 de Diciembre del 2019 para quienes se acojan a este criterio, todo esto en busca de la igualdad y el deber de la selección objetiva del proceso, permitir la verificación financiera por el RUP y la experiencia por el RUT es una dualidad de criterios no congruentes ya que el RUP recoge toda la información requerida para el análisis y comparación objetiva de las ofertas.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD se sujeta a los términos de referencia. Es de aclarar que la presentación del RUP obedece para aquellas empresas que se encuentran inscritas. Los aspectos a evaluar son independientes y excluyentes, en un ámbito financiero y a otro ámbito técnico.

PREGUNTA 13:

Sobre los códigos CIU es importante anotar que tratándose de la licitación suministro de personal en misión, este servicio solo puede ser prestado por las EST. Las EST envían trabajadores en misión para colaborar en el desarrollo de la actividad de un tercero (usuario) en ejecución de su objeto social que está clasificado en el CIU con el número 7820, por lo cual pretender que una agencia de empleo o una sociedad que realiza otras actividades de recurso humano participe, esta contra la ley.

RESPUESTA:

No, procede, se tendrá en cuenta los códigos CIU establecidos, esto teniendo en cuenta que los mismos se han seleccionado de conformidad con el estudio de mercado y el estudio del sector de empresa temporales y todas aquellas que realicen el suministro de personal, esto con el principio de competencia y mercado, así mismo se establece que el presente proceso tiene en cuenta no solo condiciones técnicas, sino un sinnúmero de condiciones jurídicas y financieras que permitan evaluar y analizar si efectivamente cumple para la prestación de este contrato.

PREGUNTA 14:

Numeral 13. GARANTÍAS

De conformidad con el acuerdo 05 de 2019, por el cual se adopta el Manual de contratación de 2019, se requiere el cumplimiento de la cobertura de los siguientes amparos:

1. Cumplimiento, en cuantía equivalente al veinte (20%) del valor del contrato con una vigencia igual a la de este y cuatro (4) meses más contados a partir de la suscripción del contrato.

2. Calidad del servicio, en cuantía equivalente al veinte (20%) del valor del contrato con una vigencia igual a la de este y cuatro (4) meses más contados a partir de la suscripción del contrato.

3. Salarios y prestaciones sociales: en cuantía equivalente al diez (10%) del valor del contrato con una vigencia igual a la de este y tres (3) años más.

4. Responsabilidad Civil Extracontractual, en cuantía equivalente al veinte (20%) del valor del contrato con una vigencia igual a la de este y cuatro (4) meses más: en la cual cuente con los siguientes amparos como mínimo: daños patrimoniales y extrapatrimoniales sin sublímites, responsabilidad civil patronal sin sublímites, vehículos propios y no propios sin sublímites sin sublímites

PREGUNTA 15:

Dado el alto incremento que ha tenido el valor de las primas para la constitución de pólizas como resultado de la emergencia por el COVID 19 decreta por el gobierno nacional, comedidamente solicitamos las siguientes modificaciones en las pólizas requeridas:

3. Salarios y prestaciones sociales: en cuantía equivalente al diez (10%) del valor del contrato con una vigencia igual a la de este y tres (3) años más.

RESPUESTA:

Al realizar lectura de su observación, las garantías obedecen a las disposiciones mínimas que permitan dar una seguridad en la ejecución del contrato. Ante la solicitud manifestada, esta se encuentra incluida en el clausulado de garantía.

PREGUNTA 16:

Dado que las EST contamos una póliza de disposiciones legales que busca proteger al colaborador en sus acreencias laborales, solicitamos disminuir del 10% al 5% la cuantía del valor asegurado

4. Responsabilidad Civil Extracontractual, en cuantía equivalente al veinte (20%) del valor del contrato con una vigencia igual a la de este y cuatro (4) meses más: en la cual cuente con los siguientes amparos como mínimo: daños patrimoniales y extrapatrimoniales sin sublímites, responsabilidad civil patronal sin sublímites, vehículos propios y no propios sin sublímites sin sublímites

De igual manera solicitamos disminuir en un 10% el valor asegurado para la póliza de responsabilidad civil extracontractual o que sea aceptada la póliza que tiene suscrita las compañías para este concepto.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, al realizar lectura de su observación las garantías obedecen a las disposiciones mínimas que permitan dar una seguridad en la ejecución del contrato. Las condiciones de la garantía son estricto cumplimiento del acápite de garantías del manual de contratación, implementar unos porcentajes mínimos incurriría posibles procesos de auditorías o sanciones disciplinarias; toda vez que la entidad es sujeto de vigilancia de entes de control.

OBSERVACIONES A TIEMPO

➤ **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 2:38 P.M a través del correo electrónico: constanza@atiempo.com.co**

No.	PROCESO	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	SELECCIÓN	¿EL TEST DE INTEGRIDAD, CONFIABILIDAD Y LEALTAD ESTÁ DEFINIDO O ES LA EST QUIEN ELIGE ESTA PRUEBA?	La Empresa Temporal hará uso de sus herramientas y baterías de pruebas, sin embargo, estas deberán ser socializadas previamente con el supervisor del contrato
2	SELECCIÓN	¿QUÉ PRUEBAS PSICOTÉCNICAS SE TIENEN ESTABLECIDAS EN LA EMPRESA USUARIA?	
3	SELECCIÓN	¿EL COSTO DE VERIFICACIÓN DE LAS LISTAS INSPEKTOR ES ASUMIDA POR LA EMPRESA USUARIA?	Dichas verificaciones inspektor y visitas domiciliarias, hacen parte de los procesos de selección de la temporal, los cuales no son facturables al contrato, por lo cual la EST debe asumir los costos de dichas verificaciones.
4	SELECCIÓN	¿EL COSTO DE VERIFICACIÓN DE LAS LISTAS RESTRICTIVAS OFAC Y ONU ES ASUMIDA POR LA EMPRESA USUARIA?	Dichas verificaciones hacen parte de los procesos de selección de la temporal, los cuales no son facturables al contrato, por lo cual la EST debe asumir los costos de dichas verificaciones
5	SELECCIÓN	¿QUÉ TIPO DE PERFILES MANEJAN EN LA EMPRESA USUARIA?	Los perfiles que maneja la empresa de servicios temporales están relacionados con todo el personal operativo de la Entidad (auxiliares operativos, de archivo y de correspondencia, asistentes, asesores call center y motorizados)
6	SELECCIÓN	¿CUÁLES SON LOS CARGOS CON MAYOR ÍNDICE DE ROTACIÓN?	Los cargos con mayor requerimiento de vinculación, se relacionan a aquellos como motorizados, auxiliares operativos y asesores call center.
7	REQUERIMIENTO EQUIPO HUMANO DE TRABAJO	¿LOS COSTOS GENERADOS POR LAS ADECUACIONES REALIZADAS A LOS PUESTOS DE TRABAJO EN CASA SON ASUMIDAS POR LA EST?	Puesto que la Empresa de Servicios Temporales, suministra personal netamente operativo el cual prestara sus servicios de forma presencial en la Entidad, las labores se desempeñarán en la empresa
8	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	¿LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES SERA ENVIADA POR LA EMPRESA USUARIA? ESTO CON EL FIN DE DAR RESPUESTA A LOS NUMERALES 2, 3, Y 4 DEL LITERAL J.	La información requerida, deberá ser suministrada por la EST de conformidad con lo establecido en el ESTUDIO PREVIO
9	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	¿EL PERSONAL QUE DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO PRESENTE ESTABILIDAD REFORZADA ESTARÁ A CARGO DE SPN?	De conformidad con el Estudio Previo acápite R. PROCESO DE MIGRACIÓN, se establece en la Nota 2: Todo el personal que se encuentre bajo condiciones de Estabilidad Laboral Reforzada serán responsabilidad directa de la Temporal. Sin generar costos adicionales para Servicios Postales Nacionales S.A.
10	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	EL PERSONAL QUE SE ENCUENTRA INCAPACITADO POR MAS DE 5 DIAS Y ES REEMPLAZADO; ¿SE REINTEGRARA A LA EMPRESA SPN AL FINALIZAR SU PROCESO MEDICO?	Se realiza un proceso de revisión de caso junto con el equipo supervisor de contrato, equipo de SST y la empresa de servicios temporales, la vinculación de personal no se realizará de manera directa con SPN y por el contrario se analizará su caso si se reintegra a sus labores de manera misional, sin embargo estos casos están sujetos a revisión con el área mencionada.
11	PROCESO DE MIGRACIÓN	TENIENDO EN CUENTA QUE EL PERSONAL QUE SE ENCUENTRE EN CONDICIONES DE ESTABILIDAD REFORZADA SERA RESPONSABILIDAD DIRECTA DE LA TEMPORAL. ¿SE TENDRÁ TOTAL LIBERTAD DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL?	Si, la empresa temporal es autónoma en sus procesos de selección y contratación, sin embargo, la Dirección Nacional de gestión Humana de la Entidad realizara seguimientos y revisión de procesos para los requerimientos de personal a vincular de manera misional.
12	GENERAL	¿EL CONTRATO SE ADJUDICARÁ A CUANTAS EST?	Solo será adjudicada a una temporal quien deberá suministrar personal misional a nivel nacional.

13	EXÁMENES MÉDICOS	¿LOS EXÁMENES MÉDICOS SON REFACTURABLES A LA EMPRESA USUARIA?	<p>Con relación a los procesos de selección como</p> <ul style="list-style-type: none"> • Test de integridad, confiabilidad y lealtad (según sea el caso). • Valoración y pruebas a los aspirantes de los cargos según perfil. • Visitas domiciliarias de cargos críticos y de acuerdo con políticas de Servicios Postales Nacionales S.A. • Verificación semestral de antecedentes (medidas correctivas, penales, fiscales, disciplinarios y judiciales, y los demás requeridos según sea el caso por el perfil asignado), de lo anterior se dejará constancia semestral con los resultados de esta verificación y el listado del personal durante dicho periodo. • Exámenes médicos. • Verificaciones listas restrictivas • Poligrafías <p>Dichos procesos deben ser asumidos por la EST sin cárgalos al contrato entre Servicios Postales Nacionales S.A, por lo cual no procede la pregunta</p>
14	SELECCIÓN	¿CUALES SON LOS CARGOS CRÍTICOS A LOS QUE SE LES DEBE APLICAR POLIGRAFÍA?	<p>Bajo los contextos actuales de las empresas logísticas a nivel nacional y de acuerdo con el Estándar del Operador Logístico de la Norma BASC V.5-2017, bajo dichos requerimientos se estableció la creación y consolidación de criterios de cargos críticos los cuales se determinan por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo del dinero • Confidencialidad de la información • Manejo de claves de sistemas informáticos • Manejo de información sensible • Protección y custodia de la carga • Impacto de las decisiones tomadas • Desconocimiento de la información • Mal manejo de la información recibida • Aplicativos de pagos informáticos <p>Bajo esta metodología, se establecen de manera general los cargos como: asesores puntos de venta, todo el personal requerido para la jefatura nacional de cuentas internacionales, personal para el área financiera; Esta información se encuentra anexa dentro del presente proceso de contratación denominada matriz de cargos críticos.</p>
15	BIENESTAR	¿A QUE HACE REFERENCIA Y QUE COMPRENDE LA CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS PARA LOS TRABAJADORES EN MISIÓN?	<p>Son todas aquellas actividades de bienestar que el empleador la EST deberá realizar a sus colaboradores que prestan servicio en la Entidad (celebración de cumpleaños a los trabajadores misionales)</p>
16	EXÁMENES MÉDICOS	¿EL PANEL DE DROGAS ES REFACTURABLE A LA EMPRESA USUARIA?	<p>No procede, todos los exámenes requeridos son asumidos por la temporal sin costo al presente proceso</p>
17	CAPACITACIONES	¿LAS CAPACITACIONES SOLICITADAS MENSUALMENTE PUEDEN REALIZARSE DE MANERA VIRTUAL CON LOS TRABAJADORES EN MISIÓN?	<p>No procede, las actividades correspondientes a capacitaciones, inducciones y reinducción deberán realizarse de manera presencial a todo el personal que se requiera vincular de manera temporal, así mismo dichas actividades deben ser ejecutadas por el equipo de trabajo mínimo requerido según el Acapite B, del ESTUDIO PREVIO</p>

OBSERVACIONES TUTEMPORAL SA EST

➤ **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:01 P.M a través del correo electrónico: auxgestionhumana2@tutemporal.com.co**

Martha Cecilia Sánchez Arenas, en calidad de representante legal de TUTEMPORAL S.A. EST presento de los términos observaciones y solicitudes de aclaración a la invitación pública de la referencia sobre los siguientes puntos:

ACLARACIONES: Solicito amablemente a la entidad aclare los siguientes puntos de la invitación pública.

PREGUNTA 1:

Aclarar el literal C de las especificaciones del bien y servicio a contratar (pág. 4) en donde se especifican que en las diferentes regionales donde se cuente con personal misional, la temporal adecuará un espacio donde cuente con los suministros y equipos necesarios para las respectivas labores, indicando ¿cuáles son los implementos, suministros y equipos necesarios que debe proveer la temporal?

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales deberá entregar para la eficiente ejecución del contrato los equipos tecnológicos a utilizar por el equipo de trabajo mínimo requerido estipulado dentro del acápite B, REQUERIMIENTO DE EQUIPO HUMANO DE TRABAJO, teléfonos, equipos de computo, impresores y todos aquellos que permitan la plena ejecución del contrato.

PREGUNTA 2:

Se solicita a la entidad aclarar si los costos de viáticos y tiquetes son facturados de manera independiente a Servicios Postales Nacionales o si son tenidos en cuenta en el presupuesto del contrato.

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite VIÁTICOS Y TIQUETES, del estudio previo se establece que dichas actividades son facturables sin embargo la cuota de administración no está al 100%, puesto que dichas actividades no corresponden al suministro de personal, por lo cual se facturan a la mitad de la cuota de administración

PREGUNTA 3:

Con el fin de tener claridad sobre el alcance del requisito que indica "Para los cargos con alto índice de rotación, el contratista deberá contar con personal evaluado previamente para la vinculación inmediata", se solicita a la entidad especificar cuáles son los cargos que más rotación tiene y los porcentajes de cada uno.

RESPUESTA:

Con base a las proyecciones y cantidad de personal para cada una de las regionales, se establece un total de personal a manejar por la empresa de servicios temporales de 600 personas, puesto que los cargos requeridos no son vacantes sino por el contrario son necesidades de personal para una labor determinada en la entidad, así mismo los perfiles requeridos para las labores se establecen para actividades operativas (auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores call center)

PREGUNTA 4:

Se solicita la entidad dar un número promedio de pruebas de detección de sustancias psicoactivas descritas en el estudio previo, cada cuánto deben ser tomadas, a qué porcentaje de trabajadores debe realizarse o a qué cargos deben realizarse.

RESPUESTA:

De conformidad con el parámetro J. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, se establece "Nota: El número de muestras será concertado una vez se dé inicio al contrato y estas se realizarán in situ, con personal calificado, cuando Servicios Postales Nacionales S.A. lo requiera"

PREGUNTA 5:

Se solicita a la entidad especificar la cantidad de trabajadores a contratar por medio de la EST, los cargos y salarios estipulados para cada cargo.

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta la proyección de presupuesto para el presente proceso se establece un promedio 600 personas a contratar a nivel nacional, de los cuales son personal operativo con cargos como auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores Call center. Sus salarios corresponden a salarios mínimos legales vigentes y sus prestaciones de ley establecidas.

OBSERVACIONES: Se presentan las siguientes observaciones a la invitación pública, con el fin de solicitarle a la entidad que sean evaluados estos puntos y se realice la modificación de las condiciones en la invitación definitiva para así, permitir un mayor número de participantes; Aclarar el literal C de las especificaciones del bien y servicio a contratar, respecto a si la sede administrativa en la ciudad de Bogotá requiere necesariamente estar en el registro mercantil o para este solo será necesario acreditar en la oferta el contrato de arrendamiento del lugar con las especificaciones solicitadas. En caso de requerirse el registro mercantil para la ciudad de Bogotá, solicitamos a la entidad se permita a los oferentes tal como se señala al inicio de este literal, que se adjunte el compromiso que en caso de resultar beneficiario de la adjudicación del proceso, la temporal hará el proceso de inscripción en la Cámara de Comercio de Bogotá y aportará para su verificación dentro de la evaluación de ofertas, el contrato de arrendamiento de la sede con los requerimientos administrativos acá indicados.

No procede, teniendo en cuenta que El documento conducente para efectos de la acreditación de la sucursal o sede, es el registro mercantil, dado que es obligación de todo comerciante el actualizar y registrar los establecimientos de comercio para que tengan efecto ante terceros

PREGUNTA 6:

Frente al requisito del equipo de trabajo que brinde soporte a la ejecución del contrato a nivel nacional en el cual se requieren 14 personas y la presentación en la oferta de las hojas de vida de dicho equipo, solicitamos sea modificado el requerimiento y en su lugar se permita adjuntar una certificación por parte del oferente en donde se acredite que en caso de resultar beneficiario de la adjudicación del contrato se procederá a la contratación del personal que acá se indica con las características técnicas necesarias por la entidad, en atención a que el equipo de trabajo es de características específicas y un nivel técnico alto, que estará destinado exclusivamente a las necesidades de Servicios Postales Nacionales S.A.

RESPUESTA:

Se da respuesta de la siguiente forma

1. Se realiza modificación al ESTUDIO PREVIO, teniendo en cuenta que las especificaciones del equipo interdisciplinar son ocho (08) personas, así mismo estos no son facturables, teniendo en cuenta que brindaran apoyo a las actividades de la Empresa Temporal
2. No procede, teniendo en cuenta que este se establece como un requerimiento habilitante durante el proceso de la presente convocatoria.

PREGUNTA 7:

Solicitamos se modifique el requisito de capital de trabajo el cual actualmente está establecido como mayor o igual al 20% del presupuesto oficial y que en su lugar, se establezca una cuantía hasta \$1.300.000.000 con el fin de permitir que haya una mayor participación de oferentes, pues la actual cuantía excesiva y no corresponde al mercado. Se recalca que el establecer unos criterios habilitantes que exceden la real capacidad económica del sector se constituye como un medio en el que la Entidad contratante limita la participación, que a la vez implica una menor posibilidad para obtener la propuesta más favorable y que cumpla con los criterios de selección objetiva.

Igualmente, resulta pertinente mencionar que el menor o mayor riesgo que representa un proponente se determina al considerar el conjunto de indicadores que evidencian de forma más completa la real situación de las compañías y por lo tanto, un indicador menor en si no es prueba suficiente para concluir que una empresa no podrá ser idónea para ejecutar el servicio contratado, menos cuando las mismas se encuentran dentro del margen de lo que el mercado exige, por lo que se deben analizar en conjunto todos los indicadores y dependiendo del bien o servicio a contratar, para evaluar la capacidad de contratación de los oferentes, es decir con la solvencia, liquidez, endeudamiento y patrimonio adecuado positivo según la exigencia del mercado.

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

PREGUNTA 8:

Referente al requisito de experiencia, en el cual se indica que el proponente deberá presentar hasta cinco (5) certificaciones de contratos ejecutados, cuya sumatoria sea el total del valor del proceso, clasificados en el código 80111600 y que se encuentren inscritas en el RUP; solicitamos sea modificada esta condición y que en su lugar se permita un mayor número de certificaciones o cinco certificaciones que contemplen el 50% del valor del contrato.

Igualmente, solicito se permita a los oferentes acreditar certificaciones con los requisitos mínimos exigidos pero que no se encuentren inscritas en el RUP, por cuanto con las condiciones sanitarias actuales se expidió el Decreto 434 de 2020 que autoriza a la renovación del RUP hasta el 5 de julio de 2020; así mismo con las ordenes de aislamiento preventivos los trámites de esta naturaleza no han podido realizarse.

Si bien la contratación de Servicios Postales Nacionales S.A. se rige por las normas de carácter privado, las anteriores solicitudes se fundan en el principio de libre concurrencia y selección objetiva, pues si bien es cierto que las entidades tienen autonomía de establecer unilateralmente los parámetros en que se va a desarrollar su propio proceso de contratación, esa autonomía se debe ejercer dentro de los límites de la constitución y la Ley, así como lo establece el artículo 287 de la Constitución Política de Colombia:

“ARTICULO 287. Las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses y dentro de los límites de la Constitución y la ley. (. ..)”

En este mismo sentido, el artículo 333 de la Constitución Nacional establece los principios de libertad de empresa, libre competencia y libertad económica como derechos radicados en cabeza de todos los ciudadanos y sometidos a los límites que establezca la ley.

"La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la nación."

Según esto, la limitación a la libre competencia responde exclusivamente a un requisito legal, que está en competencia del legislativo y por tanto, lo ideal es que las condiciones de los pliegos no resulten excluyentes para la participación de los diferentes oferentes desconociendo la capacidad y calidad en la respuesta para el servicio de suministro de personal en misión que no está requisitos individualmente valorizados, sino en la experiencia misma de la empresa y en el suministro de personal idóneo que cuente con la formación adecuada para coordinar y direccionar el cumplimiento del objetivo del contrato.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-713 de 2009 ha reiterado la jurisprudencia respecto a la importancia de permitir una libre concurrencia en los procesos de contratación pues de lo contrario se estaría en contra de los intereses económicos de las entidades, siendo exclusivamente la Constitución y la Ley son las autorizadas para imponer requisitos que restrinjan la participación:

“... El derecho a la igualdad de oportunidades, aplicado a la contratación de la administración pública, se plasma en el derecho a la libre concurrencia u oposición, según el cual, se garantiza la facultad de participar en el trámite concursal a todos los posibles proponentes que tengan la real posibilidad de ofrecer lo que demanda la administración. La libre concurrencia, entraña, la no discriminación para el acceso en la participación dentro del proceso de selección, a la vez que posibilita la competencia y oposición entre los interesados en la contratación. Consecuencia de este principio es el deber de abstención para la administración de imponer condiciones restrictivas que impidan el acceso al procedimiento de selección, por lo que resulta inadmisibles la inclusión en los pliegos de condiciones de cláusulas limitativas que no se encuentren autorizadas por la Constitución y la Ley, puesto que ellas impiden la más amplia oportunidad de concurrencia y atentan contra los intereses económicos de la entidad contratante, en razón a que no permiten la consecución de las ventajas económicas que la libre competencia del mercado puede aparejar en la celebración del contrato.”¹

Sentencia C-713/09 M.P: NILSON PINILLA PINILLA

RESPUESTA:

De conformidad con el ESTUDIO PREVIO, acápite 8. REQUERIMIENTOS HABILITANTES, 8.2 TÉCNICOS HABILITANTES, se establece la nota

*“Asimismo, en el evento que el proponente **no se encuentre inscrito en el Registro Único de Proponente (RUP)**, las verificaciones y/o evaluaciones necesarias para la selección del proveedor se harán conforme a documentos equivalentes*

que deberá adjuntar en la presentación de su propuesta, tales como:

- *Certificados de experiencia proferidos por personas jurídicas, privadas o públicas las cuales serán verificadas por Servicios Postales Nacionales S.A., en donde se anexe el Certificado de existencia y representación legal, Estados Financieros debidamente certificados por revisor fiscal o contador público según sea el caso, lo anterior, conforme al inciso 2 del artículo 6 de la Ley 1150 de 2007².*

OBSERVACIONES ARTEMPORAL

- **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:07 P.M a través del correo electrónico: licitaciones.familiamic@gmail.com**

PREGUNTA 1:

Tomando como referente el ítem 8.2.b (Requisitos Técnicos Habilitantes), solicitamos a la Entidad que los proponentes interesados puedan acreditar la experiencia, presentando hasta diez (10) certificaciones de contratos ejecutados, cuya sumatoria sea el total del valor del presente proceso. Esto con el fin de promover una participación más amplia en el presente proceso y así poder obtener una mayor cantidad de ofertas. Esto teniendo en cuenta que, en todo caso la empresa oferente demostrará con máximo 10 certificaciones su experiencia en el sector.

RESPUESTA:

No procede el requerimiento y este se mantendrá según lo estipulado en el estudio previo

PREGUNTA 2:

En cuanto al indicador “Razón de Cobertura de Intereses” requerimos amablemente modificarlo a fin de que el mismo sea menor o igual a 8, teniendo en cuenta que en promedio las empresas que prestan estos servicios no tienen este indicador tan bajo dadas las condiciones del mercado.

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

PREGUNTA 3:

En relación con las capacitaciones y visitas mensuales a cada una de las sedes. Solicitamos amablemente se permita que las mismas se realicen de manera virtual dada la emergencia sanitaria que actualmente afronta el país.

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según lo disponga la supervisión del contrato, las mismas se establecerán con cronograma y siempre con una retrospectiva y análisis de la situación nacional.

OBSERVACIONES HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A.

- **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:11 P.M a través del correo electrónico: humanossa.com@gmail.com**

Una vez revisados los documentos publicados por la entidad para el presente proceso, formulamos las siguientes observaciones:

² Artículo 6 de la Ley 1150. “ (...). **No se requerirá de este registro**, ni de clasificación, en los casos de contratación directa; contratos para la prestación de servicios de salud; contratos de mínima cuantía; enajenación de bienes del Estado; contratos que tengan por objeto la adquisición de productos de origen o destinación agropecuaria que se ofrezcan en bolsas de productos legalmente constituidas; los actos y contratos que tengan por objeto directo las actividades comerciales e industriales propias de las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta y los contratos de concesión de cualquier índole. En los casos anteriormente señalados, corresponderá a las Empresas contratantes cumplir con la labor de verificación de las condiciones de los proponentes. (...)”.

PREGUNTA 1:

CAPITAL DE TRABAJO. En los términos de referencia solicitan un capital de trabajo del 20% del presupuesto oficial. Teniendo en cuenta que el plazo de ejecución del contrato es de 12 meses, solicitamos ajustar el capital de trabajo requerido de forma proporcional al plazo de ejecución, es decir si para los 12 meses de ejecución se requiere el 100% del presupuesto oficial, para cada mes de ejecución se requiere el 8,33% del presupuesto oficial lo que significa que para la correcta ejecución del contrato solo se requiere a lo sumo un capital de trabajo del 8,33% del presupuesto oficial del proceso. Con base en lo anterior exigir un capital de trabajo del 10% del PO es un requisito adecuado y proporcional a la naturaleza y tamaño del contrato que permite la participación de un mayor número de proponentes sin poner en riesgo la ejecución del contrato.

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

PREGUNTA 2:

EVALUACIÓN FINANCIERA. En los términos de referencia se indica que la evaluación financiera se realizará con base en el RP con información financiera con corte a 31 de diciembre de 2017 o a 31 de diciembre de 2018. A la fecha de cierre del proceso, ya nos encontramos a mitad del periodo 2020 por lo que la información financiera de los años 2017 y 2018 esta desactualizada y no corresponde a la realidad financiera actual de los proponentes, por lo que solicitamos que la evaluación financiera se realice con la información financiera con corte a 31 de diciembre de 2019 y con la presentación de los estados financieros debidamente certificados y dictaminados. Es importante tener en cuenta que a la fecha de cierre y entrega de propuestas aún no se ha vencido el plazo máximo para la renovación del RUP del año 2020 que contiene la información financiera del año 2019, por lo que solicitamos que para efectos de la evaluación financiera se acepte la presentación de los estados financieros del año 2019, sin que sea necesario la presentación del RUP del año 2020. De esta forma se garantiza una mayor participación en el proceso, y la entidad cuenta con la información financiera actualizada, debidamente certificada y dictaminada.

RESPUESTA:

En virtud a la observación realizada, nos permitimos aclarar que el literal a) del numeral 8.1.2 FINANCIEROS, quedara de la siguiente manera:

- a) Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados Integral al último ejercicio aprobado por el máximo órgano de la compañía. En todo caso no podrá ser anterior al corte de 31 de Diciembre de 2018.

Lo anterior, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 434 de 2020, "Por el cual se establecen plazos especiales para la renovación de la matrícula mercantil, el RUNEOL y los demás registros que integran el Registro Único Empresarial y Social - RUES, así como para las reuniones ordinarias de las asambleas y demás cuerpos colegiados, para mitigar los efectos económicos del nuevo coronavirus COVID-19 en el territorio nacional.", se considera pertinente realizar la verificación y evaluación de los requisitos financieros

PREGUNTA 3:

PESONAL IN HOUSE. Al realizar la estructura de costos del proceso, encontramos que no es posible suministrar catorce (14) in house con la facturación mensual promedio correspondiente al presupuesto oficial estimado para el proceso. El AIU mensual no alcanza a cubrir el costo de los in house requeridos como obligación contractual, peor aún si se incluyen los tres (3) profesionales adicionales que habría que ofrecer para obtener los puntos del factor de calidad. Por lo anterior, solicitamos a la entidad disminuir el número de in house requeridos en el proceso. Sugerimos la siguiente estructura:

1 coordinador en Bogotá tiempo completo, u un (1) coordinador medio tiempo en cada una de las regionales. Los demás recursos como son los jurídicos, psicólogos y técnicos de SST pueden ser con los que cuente de planta el contratista.

RESPUESTA:

No procede, la observación, toda vez que históricamente y bajo la ejecución de las actividades correspondientes al suministro de personal misional para la entidad, los ejercicios han demostrado una relación directa y permanente de un equipo de trabajo interdisciplinar que apoye la ejecución del contrato y en el cual se cuenta con comunicación directa y permanente del mismo. Así mismo Se realiza modificación al ESTUDIO PREVIO, teniendo en cuenta que las especificaciones del equipo interdisciplinar son ocho (08) personas, así mismo estos no son facturables, teniendo en cuenta que brindaran apoyo a las actividades de la Empresa Temporal

PREGUNTA 4:

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, en la página 11 de los estudios previos se solicita entregar con la propuesta varios documentos que son propios de la ejecución del contrato por lo que solicitamos eliminar el requisito de entregarlos junto con la propuesta e incluirlos como una obligación contractual con carta de compromiso, nos referimos a lo solicitado en los numerales: 3, 4, 5, 6, 9, 12 (No aplica para EST), 14 (No puede estar alineado a SPN porque hasta ahora es oferta).

RESPUESTA:

Los numerales descritos y requeridos hacen parte de los documentos que deben contar la Empresa de Servicios Temporales como mínimo para la operatividad de las actividades propias de la EST, estos serán entregados y revisados para aplicar en SPN.

OBSERVACIONES LICITACIONES EST 2020

➤ **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:45 P.M a través del correo electrónico: licitacionesest2020@gmail.com**

Dentro de la oportunidad procesal, me permito realizar la siguiente solicitud al borrador de la Invitación pública:

PREGUNTA 1:

CAPACIDAD FINANCIERA. Nivel de Endeudamiento: El interesado debe tener un nivel de endeudamiento igual o menor a 70%

En aras de garantizar la pluralidad de oferentes solicitamos a la entidad se permita ampliar el indicador de nivel de ENDEUDAMIENTO solicitado sea igual o menor a 75%, en correspondencia a que el indicador en el sector de Servicios Temporales y Suministro de mano de obra es inferior, se ubica en un promedio que va desde el 75% al 81%, particularmente la deuda es específicamente el modelo de negocio, donde el apalancamiento es directamente con entidades financieras y no con proveedores ni clientes, situación que se evidencia en los altos gastos por intereses financieros que las empresas de servicios temporales debemos asumir.

Conforme al numeral 12. ESTUDIO DE MERCADO Y ANÁLISIS DEL SECTOR, del documento Estudio Previo, se puede evidenciar que el nivel de endeudamiento de las 100 empresas de servicios temporales relacionadas con CIU: 7820 Actividades de agencias de empleo temporal, en promedio es superior al 75%, por lo anterior, ponemos en consideración esta modificación al nivel de endeudamiento.

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

OBSERVACIONES SOLUCIONES TEMPORALES SAS

➤ **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:50 P.M a través del correo electrónico: contratacion@soltempo.com**

La presente tiene por objeto presentar nuestras observaciones y solicitudes de aclaraciones al borrador de la invitación pública N° IP005-2020., así:

PREGUNTA 1:

En los documentos de contenido CAPACIDAD FINANCIERA. en donde la entidad establece en la tabla los siguientes indicadores:

Capital de Trabajo:

El interesado debe tener un capital de trabajo mayor o igual al 20% del presupuesto oficial

El indicador capital de trabajo se determina de acuerdo a la siguiente fórmula:

Capital de trabajo = Activo corriente – Pasivo corriente

Respetuosamente me permito solicitar, se reconsidere el Capital de trabajo allí establecidos, ya que se encuentran excesivamente por altos, de las condiciones reales de la economía y las empresas colombianas y lo establecido por la Ley y por los Manuales informativos publicados en Colombia Compra Eficiente, donde hacen un estudio de las condiciones financieras de las empresas según su categoría de servicio.

Tal como se tiene establecido dentro del proyecto de pliego de condiciones **implican la limitación de participación de empresas de larga trayectoria en la prestación del suministro de personal en misión, y no permite la selección objetiva del contratista**, pues se encuentran por fuera del promedio de las empresas que prestan este servicio.

Como verificación de los requisitos habilitantes en los procesos de contratación que para el efecto ha expedido la entidad Colombia Compra Eficiente, se ha indicado que:

“La capacidad financiera requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza y al valor del contrato. En consecuencia, la Entidad Estatal debe establecer los requisitos de capacidad financiera con base en su conocimiento del sector relativo al objeto del Proceso de Contratación y de los posibles oferentes.

En atención a la naturaleza del contrato a suscribir y de su valor, plazo y forma de pago, la Entidad Estatal debe hacer uso de los indicadores que considere adecuados respecto al objeto del Proceso de Contratación.

Las Entidades Estatales no deben limitarse a determinar y aplicar de forma mecánica fórmulas financieras para determinar los indicadores. *Deben conocer cada indicador, sus fórmulas de cálculo y su interpretación”. (Negrilla y resaltado fuera de contexto)*

Tenemos entonces que para determinar los indicadores financieros y organizacionales las entidades estatales **tienen que establecerlos a través de los estudios del sector**, y así se logra establecer qué los indicadores permitan la participación de múltiples proponentes permitiendo una selección objetiva sin poner en riesgo la ejecución real del contrato y por ende la satisfacción de la necesidad que se ha querido suplir con el proceso contractual.

ESTE ESTUDIO DE SECTOR REQUIERE QUE SE HAGA DE MANERA GENERAL, es decir, que se tome el grueso de empresas que participan en este importante sector económico a nivel Nacional, como lo es el del servicio de aseo, pues si solo se toma un número **reducido de empresas**, no permite establecer de manera clara y sólida el número de empresas que podrían participar y así lograr la selección objetiva del contratista, como se muestra a continuación que tomando como muestra a 39 empresas del país reportadas en el SIREM (www.supersociedades.gov.co) del sector económico del servicio del suministro del personal en misión, tenemos los siguientes muestra de las empresas a nivel nacional e indicadores:

NOTA: Adjunto envió archivo en Excel, de la relación de las empresas del SIMEN con la cual se establece el promedio para exigir los indicadores.

Nótese entonces, que los indicadores económicos establecidos dentro borrador de la invitación pública IP005-2020 lo que hace es limitar de manera radical **la participación de empresas que se encuentran en capacidad de llevar a cabo la ejecución del contrato resultante de manera satisfactoria**, lesionando el principio rector de la contratación pública en Colombia, como lo es, la selección objetiva del contratista, ya que la mediana que arroja el estudio de las empresas reportadas al SIREM tomadas como referencia, se aprecia unos indicadores económicos diferentes a los que se tienen en el borrador de la invitación pública.

Por lo anterior solicito a la entidad reestablecer un capital de trabajo de forma proporcional para garantizar la correcta ejecución del contrato, sin que ello implique la limitación radical de participación de empresas que, si tienen la capacidad de ejecutar.

RESPUESTA:

Servicios Postales Nacionales S.A. es una sociedad pública, vinculada al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, creada bajo la forma de sociedad anónima. La sociedad tiene autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal. Su organización, funcionamiento y en general el régimen jurídico de los actos, contratos, servidores y las relaciones con terceros es el previsto para las Empresas Industriales y Comerciales del Estado conforme a lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 38 de la Ley 489 de 1998, las cuales de acuerdo con los artículos 85, 86, y 93 de la Ley 489 de 1998, desarrollan sus actividades conforme a las reglas de derecho privado con las excepciones que consagra específicamente la ley.

En virtud a su naturaleza jurídica y considerando que su contratación se enmarca en el régimen privado, tiene la facultad de establecer los criterios financieros habilitantes mediante los cuales se realizará la evaluación de los procesos de contratación que adelante. Así mismo, en respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

PREGUNTA 2:

En cuanto al numeral 3 Literal C. REQUERIMIENTO DE INFRA ESTRUCTURA: respetuosamente me permito solicitar a la entidad con el ánimo de que haya una buena concurrencia de oferentes y puedan escoger la mejor propuesta que se acepte para la empresas que no tienen sede o sucursal en la ciudad de Bogotá y en las diferentes regionales, que mediante certificación de compromiso por parte del representante legal de abrir la oficina en la ciudad de Bogotá una vez se adjudique el proceso. Se abrirán oficinas o sedes en las diferentes regionales.

Esto en vista de que con la exigencia que está en los pliegos contraviene el espíritu del legislador de la ley de contratación, dejando en desigualdad a los otros proponentes interesados en participar, violándose los principios rectores de la contratación estatal en Colombia como:

A. Literal I- Principio de transparencia. El principio de transparencia en la contratación estatal comprende aspectos tales como:
i) la igualdad respecto de todos los interesados.

B. Principio de igualdad. El principio de igualdad implica el derecho del particular de participar en un proceso de selección en idénticas oportunidades respecto de otros oferentes y de recibir el mismo tratamiento, por lo cual la administración no puede establecer cláusulas discriminatorias en las bases de los procesos de selección, o beneficiar con su comportamiento a uno de los interesados o participantes en perjuicio de los demás. En consecuencia, en virtud de este principio los interesados y participantes en un proceso de selección deben encontrarse en igual situación, obtener las mismas facilidades y estar en posibilidad de efectuar sus ofertas sobre las mismas bases y condiciones.

C. Principio De La Selección Objetiva: la selección objetiva comporta: i) la obligación de fijar previamente los criterios de selección (art. 24 ord. 5°), ii) el llamado público para que, en igualdad de oportunidades, se presenten las ofertas (principio de concurrencia (art. 30 num. 3), y iii) la transparencia (art. 24). Este principio busca que la selección de los contratistas se realice bajo criterios claros, objetivos y que no generen desigualdad entre los proponentes.

D. El principio de la Libre concurrencia. Es el que busca permitir el acceso al proceso licitatorio de todas las personas o sujetos de derecho interesados en contratar con el Estado, mediante la adecuada publicidad de los actos previos o del llamado a licitar. Este principio también implica el deber de abstención para la administración de imponer condiciones restrictivas que impidan el acceso al procedimiento de selección, por lo que resulta inadmisibles la inclusión en los pliegos de condiciones de cláusulas limitativas que no se encuentren autorizadas por la Constitución y la Ley, puesto que ellas impiden la más amplia oportunidad de concurrencia y atentan contra los intereses económicos de la entidad contratante, en razón a que no permiten la consecución de las ventajas económicas que la libre competencia del mercado puede aparejar en la celebración del contrato.

Además del hecho de que un Proponente cuente con domicilio principal, sucursal o agencia en la zona donde se prestará el servicio antes de su adjudicación no garantiza que se encuentre en la capacidad de cumplir con sus obligaciones, pues ésta se determina por su solidez financiera, su experiencia en el servicio y la organización administrativa de su sede principal.

La anterior concepción la comparte la Procuraduría General de la Nación, quien para el año 2015 destituyó e Inhabilitó por 12 años a la alcaldesa de Florencia en el Departamento del Caquetá señora María Susana Portela Lozada, quien dentro de la Licitación Pública No. 001 de 2013 que tenía por objeto “la prestación de servicios de aseo, limpieza y cafetería para el edificio municipal habilitante de Sede o sucursal en la ciudad de Florencia, pues a juicio de ese Ente de Control Disciplinario, este no constituye un requisito justo ni proporcionado y por el contrario infringe la libre concurrencia de oferentes. Dentro del proceso disciplinario la Procuraduría expresó: “La señora María Susana Portela, en ejercicio de sus funciones como directora de la actividad contractual, pudo y debió haber adelantado las gestiones necesarias para modificar las condiciones restrictivas que fueron establecidas como requisito habilitante para participar en el proceso.”

Ahora bien, el Consejo de Estado a través de la sala de consulta y servicio civil, Concepto de septiembre 14 de 2001, Consejero Monroy Church, Ricardo, manifestó;

“2. La residencia como factor de evaluación, constituye un factor discriminatorio y por tanto no puede la entidad licitante incorporarlo en sus licitaciones, lo cual no impide que la administración diseñe cada proceso licitatorio teniendo en cuenta la naturaleza del objeto a contratar, incluyendo en los pliegos de condiciones factores objetivos que permitan evaluar experiencia, cumplimiento y capacidad real y residual de contratación, siempre que se observe el principio de transparencia y de selección objetiva del contratista.

” Conforme a lo expuesto, el factor de evaluación que se torne en parcial o discriminatorio –por desquebrajar derechos fundamentales- viola el principio de selección objetiva y por tanto desconoce el principio de transparencia. El factor de residencia fue estudiado por la Corte Constitucional, que concluyó que el mismo constituye un elemento discriminatorio, en cambio, lo que sí es evidente es que se viola y restringe la igualdad de oportunidades (C.P., art.13) y la libre competencia (C.P. art. 333), sin que un interés superior o un bien de naturaleza constitucional lo justifique (Corte Constitucional. Sentencia T-147/96).

Que el proponente no cuente con domicilio principal o sucursal en la ciudad de Villavicencio previo a la adjudicación del contrato, no es un indicio de que este no cuente con la capacidad de llevar a cabo la ejecución de manera satisfactoria, pues la capacidad de la empresa para disponer del personal requerido-cómo lo indiqué con anterioridad- lo determina su organización administrativa.

RESPUESTA:

1. *Teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales debe contar como mínimo con una sede principal y sedes o sucursales en las demás regionales donde se preste el servicio es decir en la ciudad principal de la regional y no en todos los centros operativos.*
2. *teniendo en cuenta que El documento conducente para efectos de la acreditación de la sucursal o sede, es el registro mercantil, dado que es obligación de todo comerciante el actualizar y registrar los establecimientos de comercio para que tengan efecto ante terceros*

PREGUNTA 3:

Se solicita a la Entidad aclarar cuáles son los impuestos, gravámenes, tasas, estampillas y contribuciones que se deben tener en cuenta para la celebración, ejecución y liquidación del contrato, especificando las bases gravables y los porcentajes que se deben tener en cuenta para calcular la tarifa.

La anterior información es necesarios para realizar proyección de la oferta económica, especificando las bases gravables y los porcentajes que se deben tener en cuenta para calcular la tarifa.

RESPUESTA:

Las retenciones que se aplican son las de ley correspondientes a la retención en la fuente por Renta y retención en la fuente por industria según acuerdo municipal o distrital dependiendo donde se prestó el servicio. Para la ciudad de Bogotá la retención en la fuente es del 1% por concepto de servicios temporales y 9.66 por mil para retención de industria

PREGUNTA 4:

¿De lo anterior se solicita aclarar la base de liquidación de la estampilla se debe realizar sobre el valor total del contrato o sobre el valor del AIU?

RESPUESTA:

La base de liquidación de las estampillas depende de los acuerdos municipales y el tipo de estampilla, (estampilla prouniversidad, proancianato, prohospital, etc.) Se debe tener en cuenta que al momento de los pagos derivados del presente contrato no se hace ninguna retención en la fuente por estos conceptos

PREGUNTA 5:

Se solicita a la entidad aclarar cuál es el rango de AIU permitido en la presentación de la oferta económica, es decir si se puede ofrecer un AIU menor al 10% o se debe respetar el margen mínimo establecido en el art 462-1 donde reza:

“Para los servicios integrales de aseo y cafetería, de vigilancia, autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, de servicios temporales prestados por empresas autorizadas por el Ministerio del Trabajo y en los prestados por las cooperativas y pre-cooperativas de trabajo asociado en cuanto a mano de obra se refiere, vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria o quien haga sus veces, a las cuales se les haya expedido resolución de registro por parte del Ministerio del Trabajo, de los regímenes de trabajo asociado, compensaciones y seguridad social, como también a los prestados por los sindicatos con personería jurídica vigente en desarrollo de contratos sindicales debidamente depositados ante el Ministerio de Trabajo, la tarifa será del 16% en la parte correspondiente al AIU (Administración, Imprevistos y Utilidad), que no podrá ser inferior al diez por ciento (10%) del valor del contrato.

Para efectos de lo previsto en este artículo, el contribuyente deberá haber cumplido con todas las obligaciones laborales, o de compensaciones si se trata de cooperativas, pre-cooperativas de trabajo asociado o sindicatos en desarrollo del contrato sindical y las atinentes a la seguridad social.”

RESPUESTA:

Se presenta la oferta económica, en la que se establecen los porcentajes mínimos y máximos

Porcentaje de Administración		Porcentaje a ofertar
Mínimo	7%	
Máximo	12,7%	

PREGUNTA 6:

Se solicita a la Entidad publicar las cotizaciones de manera detallada que sirvieron de base para la elaboración del presupuesto oficial.

claves para enfrentarse a las condiciones del sector, tomar decisiones y anticiparse a la evolución del mismo; así como también los informes intersectoriales. Las cotizaciones son las fuentes para preparar los documentos necesarios para cumplir con la planeación de las compras públicas, tal y como lo demanda el Estatuto General de Contratación Pública, como también son una fuente de información necesario y oportuno para los posibles proponentes a la hora de proyectar sus ofertas económicas. Todo ello en garantía del principio de transparencia, planeación y selección objetiva que obliga a que las actuaciones y reglas establecidas por las entidades públicas en un proceso de contratación sean objetivas, justas, claras, completas y especialmente motivadas.

RESPUESTA:

Se hace claridad que el presupuesto se encuentra sustentado y proyectado en el acápite de soporte económico del estudio previo, las cotizaciones recibidas fueron las referenciadas en el estudio de mercado; que estas fueron presentadas para porcentajes de administración.

Dentro del manual de contratación que se encuentra publicado en la pagina web, dispone que la entidad podrá implementar diferentes medidas o métodos para estudio de mercado, dentro de las cuales se encuentra:

- Registro histórico propios de la empresa y/o de otras entidades.
- Precios de revistas especializadas.
- Costos directos e indirectos del contrato.
- Cotizaciones.
- Base de datos especializadas.

PREGUNTA 7:

Se solicita a la Entidad aclarar, detallar o desglosar el “SUELDO MENSUAL BASE (INCLUYE % PRESTACIONAL, PARAFISCALES Y DOTACION Y AXILIO DE TRANSPORTE)” de la siguiente manera:

- a) Salarios básicos establecidos para cada Cargo u oficio?
- b) Auxilios de transporte establecido para cada cargo u oficio?
- c) Los % prestacionales que calcularon para cada cargo u oficio?
- d) Los % parafiscales que calcularon para cada cargo u oficio?
- e) Detallar el % de arl para cada cargo u oficio?
- e) El valor establecido para dotación de cada cargo u oficio?

f) El valor y tipo de exámenes para cada cargo u oficio?

La anterior información es necesaria para que los diferentes proponentes tengan claridad de cómo se van ejecutar los recursos del presupuesto oficial establecido.

RESPUESTA:

Se da respuesta de la siguiente manera:

1. El presupuesto hace relación a los costos de nómina que pueden darse por el personal a vincular, para lo cual, los únicos valores calculados han sido los salarios, auxilio de transporte, seguridad social, prestaciones sociales y proyección de dotación.
2. Las actividades correspondientes a exámenes médicos, son asumidas por la EST y no son facturables ni cargadas en el presupuesto del presente contrato.
3. Los ejercicios se realizaron de conformidad con el salario mínimo y los porcentajes según la normatividad legal vigente en prestaciones y parafiscales.

PREGUNTA 8:

Respetuosamente se solicita a la entidad publicar el formato de propuesta económica para dar cumplimiento a lo establecido en los términos de referencia en el capítulo de DOCUMENTOS MÍNIMOS numeral 2 donde establece lo siguiente: "Propuesta económica: en la que se discrimine el valor de cada uno de los ítems. El proponente deberá adjuntar el cuadro indicado como presupuesto completamente diligenciado sin modificar su estructura orden de los ítems"

RESPUESTA:

Se adjunta el respectivo documento propuesta económica

OBSERVACIONES ACTIVOS

- ***Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:53 P.M a través del correo electrónico: dzarate@activos.com.co***

Respetados señores conforme a la publicación correspondiente nos permitimos enviar observaciones con la finalidad de tener claridad sobre las mismas y poder ofrecer nuestro portafolio de servicios durante la etapa de evaluación.

PREGUNTA 1:

Por favor informarnos si tiene casos confirmados de COVID19 en personal de SPN y/o con los trabajadores en misión que tiene a su servicio.

RESPUESTA:

Dicha información es reserva de la temporal, quien maneja su personal en misión.

PREGUNTA 2:

A continuación, se listan conceptos para que informen si los costos relacionados serán facturados a SPN o deben ser asumidos por la temporal adjudicataria:

- 2.1. Costos de elementos de bioseguridad para protección del Coronavirus.
- 2.2. Costos de dotación y elementos de protección personal.
- 2.3. Costos de entrega (transporte) de las dotaciones y los elementos de protección personal.
- 2.4. Costos de bodegaje de las dotaciones y los elementos de protección personal
- 2.5. Visita domiciliarias.
- 2.6. Costos asociados a las capacitaciones.
- 2.7. Costos para el trabajo en casa, adecuación de puestos de trabajo.

RESPUESTA:

- 2.1. Costos de elementos de bioseguridad para protección del Coronavirus: asumidos por la EST sin cargo al contrato (no facturable)
- 2.2. Costos de dotación y elementos de protección personal.: facturables al contrato según presupuesto proyectado
- 2.3. Costos de entrega (transporte) de las dotaciones y los elementos de protección personal: asumidos por la EST sin cargo al contrato (no facturable)
- 2.4. Costos de bodegaje de las dotaciones y los elementos de protección personal: asumidos por la EST sin cargo al contrato (no facturable)
- 2.5. Visita domiciliarias: asumidos por la EST sin cargo al contrato (no facturable)
- 2.6. Costos asociados a las capacitaciones: asumidos por la EST sin cargo al contrato (no facturable)

2.7. Costos para el trabajo en casa, adecuación de puestos de trabajo: asumidos por la EST sin cargo al contrato (no facturable)

PREGUNTA 3:

Para los costos antes discriminados que estén a cargo de la temporal, rogamos especificar su monto aproximado o las condiciones para calcularlo, por ejemplo sobre la adecuación para el trabajo en casa y las capacitaciones.

RESPUESTA:

Puesto que los únicos conceptos a facturar son la dotación del personal temporal, estos se revisaran previamente a la cantidad de personal vinculado y las entregas a realizar

PREGUNTA 4:

En la medida que en el cronograma del proceso se estableció el 03 de junio para responder las observaciones al borrador de la invitación y la entrega de las propuestas quedó para el 05 de junio de 2020 hasta las 5:00 P.M, solamente se tendrá algo más de un día para elaborar la propuesta, por lo que sugerimos ampliar el plazo de cierre para tener el tiempo suficiente de analizar las respuestas, definir la participación, confeccionar y completar los documentos solicitados, para lo que se requieren al menos 3 días hábiles, tiempo en el que por ejemplo la aseguradora emite la seriedad de la oferta.

RESPUESTA:

Solo se realizara ajuste en la entrega de las respuestas a las observaciones y se mantendrá los tiempos de entrega de las propuestas

PREGUNTA 5:

Por favor aclarar las condiciones requeridas para el Test de integridad, confiabilidad y lealtad, y si deben aplicarse a todos los candidatos.

RESPUESTA:

La Empresa Temporal hará uso de sus herramientas y baterías de pruebas, sin embargo, estas deberán ser socializadas previamente con el supervisor del contrato, estos serán aplicados al personal (según lo requerido) por la Entidad para las actividades inherentes de la misma, este se encuentra catalogado dentro del acápite A ASPECTOS BÁSICOS Test de integridad, confiabilidad y lealtad (según sea el caso). Los anteriores se requerirán bajo lo expuesto la supervisión del contrato

PREGUNTA 6:

Cuáles son los cargos críticos para las visitas domiciliarias.

RESPUESTA:

Bajo los contextos actuales de las empresas logísticas a nivel nacional y de acuerdo con el Estándar del Operador Logístico de la Norma BASC V.5-2017, bajo dichos requerimientos se estableció la creación y consolidación de criterios de cargos críticos los cuales se determinan por:

- Manejo del dinero
- Confidencialidad de la información
- Manejo de claves de sistemas informáticos
- Manejo de información sensible
- Protección y custodia de la carga
- Impacto de las decisiones tomadas
- Desconocimiento de la información
- Mal manejo de la información recibida
- Aplicativos de pagos informáticos

Bajo esta metodología, se establecen de manera general los cargos como: asesores puntos de venta, todo el personal requerido para la jefatura nacional de cuentas internacionales, personal para el área financiera; Esta información se encuentra anexa dentro del presente proceso de contratación denominada matriz de cargos críticos.

PREGUNTA 7:

Sugerimos que los profesionales jurídicos no sean especializados o que se tenga como equivalencia la experiencia específica de 2 años en asuntos laborales, suficiente para encargarse de los procesos. Deben tomar en cuenta que tener profesionales especializados carga costos innecesarios que podría ser utilizados para ofertar los valores agregados.

RESPUESTA:

Puesto que los casos que llevan la EST con personal vinculado de manera temporal, se hace necesario que las profesionales cuente con la experiencia y conocimientos educativos frente a los mismos, con el fin de evitar mayores riesgos posteriores.

PREGUNTA 8:

Aclarar si el oferente debe demostrar contar con sucursales o agencias en Bogotá, Ibagué, Manizales, Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla, o adicionalmente en todos los municipios en los que el SPN, tiene cobertura, por ejemplo Casanare, San Andrés, Caquetá etc. Sobre lo anterior manifestar si el oferente que no acredite sucursales en todos los municipios será rechazado.

RESPUESTA:

El oferente deberá demostrar que cuenta con sedes, sucursales o agencias en cada una de las regionales (en su ciudad principal) Bogotá, Ibagué, Manizales, Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla

PREGUNTA 9:

¿En caso de que el proponente carezca de sucursal o agencia en un municipio, puede cumplir con el requisito ofreciendo la atención desde otro municipio cercano para habilitarse?

RESPUESTA:

El acápite REQUERIMIENTOS DE INFRAESTRUCTURA, hace relación a las sucursales en las ciudades principales de la regional, sin cambiar los sitios principales de labores.

PREGUNTA 10:

¿Cuándo el oferente sea el propietario del software para administración de nómina y liquidación de prestaciones sociales, será su representante legal el que acredite haber utilizado el software de manera satisfactoria para la administración de nómina y liquidación de prestaciones sociales para más de 1.000 empleados? Lo anterior en atención a que en el caso explicado, no existe un proveedor o distribuidor que emita la certificación requerida en la letra "J" de la letra "G" del estudio de conveniencia.

RESPUESTA:

si bien es cierto que el oferente puede ser el propietario del software, este deberá entregar los documentos soportes o constancias de la licencia "dominio"

PREGUNTA 11:

¿Las visitas de servicio al cliente se realizarán a cada ciudad capital o en todos los municipios en los que el SPN?, tenga cobertura?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según lo disponga la supervisión del contrato, las mismas se establecerán con cronograma y siempre con una retrospectiva y análisis de la situación nacional

PREGUNTA 12:

Recomendamos que los 3 días hábiles para iniciar los procesos disciplinarios se empiecen a contar desde el momento en que el SPN., entregue la información sobre los hechos y las pruebas, ya que sin lo anterior, el proceso sería poco efectivo para determinar la conducta.

RESPUESTA:

Dentro del acápite L. CONTROL Y MANEJO DISCIPLINARIO, se establece a) Recibir el formato debidamente diligenciado por parte del jefe de proceso quien a su vez presentará en el mismo la evidencia de los hallazgos encontrados para tal fin, con el propósito de ejecutar el debido proceso. Nota: Se deberá adjuntar las causales y/o el material probatorio

PREGUNTA 13:

Por favor aclarar el alcance del siguiente párrafo de la Nota 1, letra R., del estudio de conveniencia: *"una vez finalizado el contrato, la Empresa de servicios temporales asumirá por su propia cuenta, bajo su total responsabilidad laboral, jurídica y empresarial la carga prestacional social de todos los trabajadores contratados"*.

RESPUESTA:

Una vez finalizado el contrato comercial entre la EST y SPN, las responsabilidades laborales, jurídicas y empresariales son asumidas por el empleador que en este caso es la EST, indicando que cesa toda prestación del servicio de suministro de personal y no se contara con personal vinculado por la EST saliente en la Entidad.

PREGUNTA 14:

¿En caso de que con posterioridad a la terminación del contrato comercial, los trabajadores en misión reclamen el pago de conceptos de nómina a los que tenía derecho en su liquidación, que no fueron reportados por la SPN., como horas extras y

comisiones, la SPN., reconocerá esos pagos a la temporal para que sean trasladados a los trabajadores aunque el contrato comercial esté vencido?

RESPUESTA:

Los cálculos de nómina, horas extras, comisiones y demás acreencias laborales pendientes, solo será facturables una vez se encuentren calculadas, revisadas, aprobadas por cada jefe inmediato y aprobación de la supervisión del contrato, sin embargo los cálculos de liquidación y demás acreencias son revisadas previamente para evitar reliquidaciones por conceptos de demoras en los reportes.

PREGUNTA 15:

Es conveniente que los descuentos y retenciones a favor del SPN., sean aplicados sobre la tarifa, más no sobre lo facturado para el pago de la nómina del personal en misión, de lo contrario la temporal puede quedar desfinanciada para cumplir con los pagos laborales que le corresponden, con consecuencias nefastas, incluso para el SPN, quien puede resultar solidariamente responsable de las obligaciones laborales insolutas, situación que pedimos sea aclarada.

RESPUESTA:

Dentro del acápite R. PROCESO DE MIGRACIÓN, en la nota 3 se establecen descuentos por niveles de servicio y los cuales solamente son aplicados al porcentaje de administración y no a la facturación total.

PREGUNTA 16:

Para proteger el derecho de defensa de la temporal frente a sanciones de cualquier tipo y antes de ejecutar descuentos y retenciones, es necesario consagrar un procedimiento que incluya el llamado al contratista para que se pronuncie frente al posible incumplimiento y que le permita subsanar la falta en un tiempo prudencial; como requisito de procedibilidad antes de aplicar el descuento.

RESPUESTA:

Los procedimientos para aplicar incumplimientos a los contratistas, se encuentran establecidos previamente por Servicios Postales Nacionales S.A, dentro de su manual de interventoría y supervisión, esto teniendo en cuenta los tiempos y procedimientos internos que se llegasen a realizar si se evidencia incumplimiento constante de la EST.

PREGUNTA 17:

En la página 39 del estudio se encuentra la siguiente frase "Asimismo, en el evento que el proponente no se encuentre inscrito en el Registro Único de Proponente (RUP), las verificaciones y/o evaluaciones necesarias para la selección del proveedor se harán conforme a documentos equivalentes que deberá adjuntar en la presentación de su propuesta, tales como....". ¿No se supone que estar inscrito en el RUP es un requisito habilitante para participar en el proceso de selección?

RESPUESTA:

Se hace claridad que la presentación del RUP es solo opcional por parte de los interesados, en el caso que no tenga RUP la experiencia se verificara según los criterios de la sana crítica. La presentación del RUP no es requisito habilitante, en el sentido que exista una inconsistencia esta será modificado.

PREGUNTA 18:

En el cuadro de análisis de riesgo del numeral 11 de estudio, se omitió asignar el riesgo de Cambios en la normatividad legal vigente que genere una mayor carga impositiva, el que debería cargarse al SPN., debido a que los cambios normativos que afecten laboralmente los pagos a los trabajadores en misión, como el incremento a salario mínimo, impactan los valores del contrato y por lo tanto debe ser asumirlos por el SPN.

RESPUESTA:

Se hace claridad que esa se encuentra dentro del análisis de riesgos en el sentido que cualquier cambio normativo se reconocerá según la disposición legal vigente y será pagado por el porcentaje de administración que haya presentado.

PREGUNTA 19:

¿Los trabajadores en misión tendrán acceso o manejarán bienes de alto valor? ¿si este es el caso se cuenta con una póliza para cubrir los riesgos que puedan afectar a dichos bienes? ¿cuál será el valor más alto de los bienes que será entregado a los trabajadores en misión?

RESPUESTA:

Puesto que el personal a vincular es personal operativo quien maneja paquetes, correspondencia y todo tipo de envíos, La Empresa de Servicios temporales, una vez cuenta con los cargos y personal a migrar o suministrar, deberá entregar junto con el contrato de obra labor al trabajador en misión e informar al mismo, la respectiva autorización de descuento que podrá ser aplicada al trabajador misional una vez se presenten casos de daño y/o perdida

PREGUNTA 20:

¿Se permitirá al contratistas adelantar procesos disciplinarios vía remota (teléfono, correos, video chat etc)?

RESPUESTA:

Los procesos disciplinarios serán analizados dependiendo la causal y donde se vaya a realizar las respectivas diligencias, previamente revisadas por el supervisor y los líderes de procesos de la Entidad

PREGUNTA 21:

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

RESPUESTA:

Todos los dévengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 22:

Informar si se van a migrar trabajadores de la temporal que actualmente les presta el servicio a la temporal con la que suscriban el contrato. En caso de que su respuesta sea positiva les ruego precisar, si la temporal con la que suscriban el nuevo contrato debe recibir por migración, a los trabajadores en misión con fuero de maternidad, por enfermedad, minusvalía o por encontrarse en debilidad manifiesta y si debe asumir el pago de las acreencias laborales de estos trabajadores.

RESPUESTA:

Se da respuesta a las preguntas realizadas así: 1. Se realizará la migración del personal que se encuentra vinculado en la temporal actual, 2. No se establecen casos médicos, puesto que en el actual temporal se maneja dentro de las obligaciones contractuales el asumir la responsabilidad de todo el personal con estabilidad laboral reforzada el cual ni será cargado con costo ni será cargado en la próximo temporal con la que se asumirá el nuevo contrato comercial.

PREGUNTA 23:

Para la póliza de cumplimiento, les sugiero que se retire la de salarios y prestaciones sociales, considerando que este tipo de riesgo ya está cubierto con la póliza que deben constituir todas las empresas de servicios temporales, de acuerdo al artículo 17 del Decreto 4369 de 2006. Para explicarlo de otra forma: los riesgos laborales que puedan afectarlos por la falta de pago de salarios de los trabajadores en misión, ya están cubiertos por la póliza obligatoria para todas las empresas de servicios temporales, y no es útil tener dos amparos para un mismo riesgo, cuando solamente se puede afectar una de ellas.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD debe garantizar los riesgos mínimos y los derechos de los trabajadores ante un eventual incumplimiento. Los dos valores asegurados constituyen un mayor seguro ante el daño que se pueda presentar

PREGUNTA 24:

Por favor nos podrían indicar el porcentaje de Accidentalidad correspondiente al año 2019.

RESPUESTA:

Se informa que durante el año 2019, el índice de accidentalidad fue del 5.74%

PREGUNTA 25:

Es posible se amplíe la información correspondiente a visitas de zona

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato y cronograma establecido previamente al inicio del contrato

PREGUNTA 26:

¿De acuerdo al numeral E de estudio de mercado se podría contemplar la ampliación de tiempos para procesos de selección en 3 días para cada caso después de 46 vacantes?

RESPUESTA:

No procede, teniendo en cuenta que los tiempos han sido calculados y ajustados según los históricos manejados por las EST en prestación de servicio correspondiente al suministro de personal misional.

PREGUNTA 27:

Los exámenes médicos de ingreso ocupacional son a cargo de la EST, por ende se podría considerar que los de profesiograma pueden ser facturables?

RESPUESTA:

Todos los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, retiro, post incapacidad y todos aquellos requeridos) no son facturables, Dichos procesos deben ser asumidos por la EST sin cárgalos al contrato entre Servicios Postales Nacionales S.A, por lo cual no procede la pregunta

PREGUNTA 28:

Para la inducción de colaboradores a nivel nacional se debe hacer de forma presencial?

RESPUESTA:

oda inducción y reinducción se realizara de manera presencial al personal que se vincule por la EST sea masivo o no, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor que impidan las actividades de manera presencial.

PREGUNTA 29:

Con relación a las visitas establecidas de SST el valor de las mismas están a cargo de 4-72? Son Facturables teniendo en cuenta que la reinversión de ARL es únicamente para planes de capacitación y prevención, por lo tanto dicha obligación puede contemplar un gasto alto con relación al AIU Que desde ya y conforme algunos punto establece un margen muy bajo de utilidad.

RESPUESTA:

No procede, dichas actividades no son facturables De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato

PREGUNTA 30:

Con relación a las visitas establecidas de Servicio y Bienestar el valor de las mismas están a cargo de 4-72? Son Facturables teniendo en cuenta que con relación al AIU Que desde ya y conforme algunos puntos establece un margen muy bajo de utilidad.

RESPUESTA:

No procede, dichas actividades no son facturables De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato

PREGUNTA 31:

Es posible conocer el Porcentaje de Rotación Mensual?

RESPUESTA:

Se presenta que para el año 2018 el índice de rotación fue del 4.03% y para el año 2019 1.16%, los valores son de acuerdo a los indicadores y metas estipuladas por el área para cada vigencia

PREGUNTA 32:

Contemplando el punto M Dotaciones ítem C es posible ampliar el número de días de entrega o permitir entregas parciales ya que se debe establecer el proceso de distribución nacional?

RESPUESTA:

No procede, los tiempos se encuentran ajustados a los requerimientos de entregas de dotación manejados históricamente

PREGUNTA 33:

Por favor nos podrían dar a conocer el sueldo promedio y si se devenga adicionales de nómina.

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta la proyección de presupuesto para el presente proceso se establece un promedio 600 personas a contratara a nivel nacional, de los cuales son personal operativo con cargos como auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores Call center. Sus salarios corresponden a salarios mínimos legales vigentes y sus prestaciones de ley establecidas

PREGUNTA 34:

El pago de Facturas puede ser de 15 días?

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que Servicios Postales Nacionales ha definido la forma de pago para el presente proceso tomando como referencia los plazos de pago establecidos a sus clientes, con el fin de garantizar condiciones favorables en su clico de caja, no se considera pertinente modificar la forma de pago definida en el estudio previo.

PREGUNTA 35:

¿En caso de adjudicación y de establecer proceso de migración es posible ampliar para ciudades donde la EST no contempla Oficina la oportunidad de ampliar dicho proceso a dos días adicionales?

RESPUESTA:

Los procesos de migración se han realizado de manera histórica y los tiempos establecidos para dichas migraciones se han cumplido de manera oportuna, para lo cual dicha observación no procede según los ejercicios adelantados por la entidad en anteriores procesos.

PREGUNTA 36:

Nos podrían indicar a la fecha cuantas oportunidades ha sido multada la temporal actual con la finalidad de establecer un promedio posible de multa?

RESPUESTA:

La información correspondiente a multas, es información confidencial y de manejo entre la temporal y la Entidad,

PREGUNTA 37:

Se establece con el estudio de mercado y de acuerdo al numeral Cuota de administración para realizar el cálculo que el 7% es el techo mínimo para presentación de oferta económica? Es importante reevaluar dicho porcentaje si 4-72 establece las obligaciones definidas acá en su mayoría como asunción por parte de la EST, ya que aunque los trabajadores en misión estén a cargo de la temporal como directo empleados si gozan de subordinación patronal y es 4-72 quien expone riesgos y necesidades administrativas para la ejecución de su Core de negocio.

RESPUESTA:

Las cuotas de administración han sido evaluadas de conformidad a los históricos manejados en la entidad, por lo cual no procede la siguiente observación

PREGUNTA 38:

Es posible conocer el programa de bienestar que establece las actividades que se desarrollan como plan de bienestar y que para este proceso gozan de calificación porcentual para ser tomado en cuenta en la adjudicación como valores agregados, lo anterior con la finalidad de proyectar lo correspondiente y ofertar en aleación a la empresa 4-72.

RESPUESTA:

de acuerdo con lo estipulado dentro del Estudio previo, la empresa de servicios temporales es la que deberá entregar el respectivo cronograma de actividades de bienestar, lo anterior para ser revisado por el área competente y aprobado por la supervisión del contrato.

PREGUNTA 39:

El personal IN House requerido estará en instalaciones de 4-72.

RESPUESTA:

Si, de conformidad con lo establecido en el acápite B. REQUERIMIENTO DE EQUIPO HUMANO

OBSERVACIONES PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS

➤ ***Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:54 P.M a través del correo electrónico: fernanda.sanchez@pta.com.co***

De manera atenta nos permitimos enviar las siguientes observaciones a la Invitación Pública No. 005 de 2020, con el fin de poder participar como oferente.

PREGUNTA 1:

Solicitamos confirmar el indicador de Razón de Cobertura de Intereses, según el pliego dice que debe ser inferior o igual a 1 pero consideramos que hay un error, debe ser mayor a 1 para que el indicador sea bueno.

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

PREGUNTA 2:

Cuál es el índice de rotación?

RESPUESTA:

Se presenta que para el año 2018 el índice de rotación fue del 4.03% y para el año 2019 1.16%, los valores son de acuerdo a los indicadores y metas estipuladas por el área para cada vigencia

PREGUNTA 3:

Cuál es el índice de ausentismo?

RESPUESTA:

Se presenta que para el año 2018 el índice de ausentismo fue del 14.82% y para el año 2019 8.06%, los valores son de acuerdo a los indicadores y metas estipuladas por el área para cada vigencia

PREGUNTA 4:

El pliego menciona que la migración del personal debe ser aceptada en su totalidad, en caso de existir casos con estabilidad laboral reforzada, Servicios Postales Nacionales asumiría 100% los costos? Al momento de la terminación del contrato comercial, estas personas se seguirán facturando?

RESPUESTA:

De conformidad con el Estudio Previo acápite R. PROCESO DE MIGRACIÓN, se establece en la Nota 2: Todo el personal que se encuentre bajo condiciones de Estabilidad Laboral Reforzada serán responsabilidad directa de la Temporal. Sin generar costos adicionales para Servicios Postales Nacionales S.A.

PREGUNTA 5:

Servicios Postales Nacionales asume el personal con estabilidad laboral reforzada, casos embarazadas, incapacidades con más de 180 días, personal con restricción médica, etc.

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 6:

Las incapacidades, licencias, dotación, elementos de protección personal son Re-facturables a Servicios Postales Nacionales?

RESPUESTA:

Se da respuesta en orden a conceptos preguntados:

Incapacidades, licencias Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral ha sido entre el trabajador y la EST, la empresa de servicios temporales realizara los cálculos, pagara y así mismo facturara según el presupuesto asignado, solo hasta donde se cuente con un contrato comercial vigente y según lo estipulado en la normatividad legal vigente y analizando los casos de licencias de maternidad o incapacidades y si estos se presentaron durante la vinculación laboral, cada caso puede ser manejado de diferente manera según los antecedentes

Dotación: la dotación es responsabilidad del empleador, estos son facturables y serán cargados al presupuesto del contrato EPP, no son facturables y son asumidos por el Empleador sin generar costos adicionales al contrato

PREGUNTA 7:

La dotación se entrega desde el inicio o en las fechas de Ley?

RESPUESTA:

3 dotaciones en el año, De conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 230, que establece lo siguiente: **“ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** *Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1)*

vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente. La descripción de la dotación s encuentra dentro del estudio previo acápite M. MANEJO DE DOTACIONES

PREGUNTA 8:

Las visitas mensuales se debe realizar a las sedes en ciudades o a todos los centros de trabajo?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato y cronograma establecido previamente al inicio del contrato

PREGUNTA 9:

Se puede realizar 1 visita mensual para abarcar los temas de seguridad y salud en el trabajo, servicio al cliente y bienestar? u obligatoriamente son visitas individuales?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, dichas visitas deben realizarse en aquellas regionales donde se cuente con personal misional y según disposición de la supervisión del contrato y cronograma establecido previamente al inicio del contrato

PREGUNTA 10:

La alcoholimetría a qué personal se le debe realizar?

RESPUESTA:

En la descripción del acápite J. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, literal I, Realizar las alcoholimetrías a los colaboradores en misión en el sitio de trabajo según el Programa de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas de la Entidad sin cargo adicional para Servicios Postales Nacionales S.A. (...). Las pruebas por realizar en las regionales deberán ser previamente concertadas con el supervisor del contrato.

PREGUNTA 11:

¿El contrato será asignado a varias temporales o solo a una?

RESPUESTA:

El contrato se adjudicará a un sola empresa de servicios temporal

OBSERVACIONES ADECCO

➤ ***Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 4:57 P.M a través del correo electrónico: MariaP.Hernandez@adecco.com***

Adecco Colombia solicita las respuestas a las siguientes observaciones y aclaraciones a la invitación No. IP005-2020 de Servicios Postales Nacionales de Colombia.

PREGUNTA 1:

¿Están dispuestos a negociar los términos y condiciones de la prestación del servicio y del contrato a suscribir?

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD estará sujeto a los términos de referencia y a las disposiciones objetivas presentadas en la oferta.

PREGUNTA 2:

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

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD estará sujeto a los términos de referencia y a las disposiciones objetivas presentadas en la oferta.

PREGUNTA 3:

¿Cuentan con proforma de contrato? ¿Podemos presentar nuestra propuesta de documento contractual? ¿Las cláusulas contrato presentado por el cliente puede ser modificado y negociado de acuerdo con las políticas del proponente?

RESPUESTA:

Se aclara que se dispone de proforma de contrato que se publicara y no será objeto de modificaciones según las políticas del proponente.

PREGUNTA 4:

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

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD estará sujeto a los términos de referencia y a las disposiciones objetivas presentadas en la oferta.

PREGUNTA 5:

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

RESPUESTA:

No procede, todos los exámenes requeridos son asumidos por la temporal sin costo al presente proceso

PREGUNTA 6:

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

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales realizará una inducción presentado generalidades (nombre de la temporal, misión, visión, políticas y demás información relevante) de la temporal, la inducción Corporativa de Servicios Postales Nacionales S.A., será dictada por funcionarios propios, a excepción de la inducción en SST quién estará a cargo de la Empresa de Servicios Temporales. Podrán tener el acompañamiento de SPN para la ejecución de esta.

PREGUNTA 7:

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

RESPUESTA:

No procede, los valores correspondientes a salarios y demás acreencias laborales como la dotación, han sido calculados para la vigencia 2020 y 2021, proyectando incrementos dentro del salario mínimo legal vigente y según dispongan las autoridades competentes, siempre manejando la cuota de administración propuesta por el oferente

PREGUNTA 8:

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

RESPUESTA:

De conformidad a los requerimientos de la entidad y según el acápite E. ACUERDOS DE NIVEL DE SERVICIO, se establecen los días hábiles para la contratación de personal en la ciudad de Bogotá D.C y en las regionales y según las cantidades de candidatos a suplir.

PREGUNTA 9:

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

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales realizara encuestas de satisfacción al personal vinculado, lo anterior para conocer la satisfacción durante la prestación del servicio

PREGUNTA 10:

¿Hay acuerdo de niveles de servicios?

RESPUESTA:

De conformidad a los requerimientos de la entidad y según el acápite E. ACUERDOS DE NIVEL DE SERVICIO, se establecen los días hábiles para la contratación de personal en la ciudad de Bogotá D.C y en las regionales y según las cantidades de candidatos a suplir.

PREGUNTA 11:

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

RESPUESTA:

No es procedente su observación, por la naturaleza jurídica y la disposición del manual de contratación no se podrán realizar

prorrogas automáticas.

PREGUNTA 12:

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

RESPUESTA:

Se aclarar que las respuestas a las observaciones, los términos de referencia y los anexos producen los mismos efectos jurídicos.

PREGUNTA 13:

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

RESPUESTA:

si los casos se presentaron durante la vinculación laboral y el contrato comercial entre SPN y la EST, los mismos serán analizados durante las reuniones con el equipo de SST y la supervisión del contrato cada caso puede ser manejado de diferente manera según los antecedentes

PREGUNTA 14:

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

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 15:

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

RESPUESTA:

Puesto que el personal a vincular es personal operativo quien maneja paquetes, correspondencia y todo tipo de envíos, La Empresa de Servicios temporales, una vez cuenta con los cargos y personal a migrar o suministrar, deberá entregar junto con el contrato de obra labor al trabajador en misión e informar al mismo, la respectiva autorización de descuento que podrá ser aplicada al trabajador misional una vez se presenten casos de daño y/o perdida

PREGUNTA 16:

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

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales realizara los cálculos de los dos primeros días y pagados y así mismo facturados según el presupuesto asignado, esto teniendo en cuenta la normatividad legal vigente y lo dispuesto en ella en materia laboral, esto teniendo en cuenta que la EST es quien actúa como empleador del colaborador en misión

PREGUNTA 17:

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

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada, se informa que Servicios Postales Nacionales atendiendo su naturaleza de entidad pública, cuenta con la apropiación presupuestal para dar cumplimiento a la obligación que contraiga como resultado del presente proceso. lo anterior se sustenta con el certificado de disponibilidad presupuestal 6368 del 29 de abril de 2020 y el certificado de vigencias futuras de 30 de marzo de 2020, en virtud a lo anterior, no considera procedente incluir una cláusula que comprometa intereses por mora, toda vez que los pagos están previstos realizarse en los plazos establecidos en la forma de pago de la minuta del contrato.

PREGUNTA 18:

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

RESPUESTA:

Con relación a la pregunta se da respuesta de la siguiente manera:

1. Todos aquellos conceptos correspondientes o que sean constitutivos de salarios y acreencias laborales, serán reportadas, calculadas y pagadas a los trabajadores y las entidades correspondientes, así mismo facturadas según el presupuesto asignado al contrato en mención.
2. Todo beneficio a a trabajadores será previamente avalado por su jefe inmediato así como aprobado por le supervisor del contrato con la EST, por ende siempre se debe tener en cuenta las aprobaciones previas del supervisor del contrato.

PREGUNTA 19:

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

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales (EST), es el empleador de los colaboradores en misión, si se llegase a presentar dichas eventualidades debera informar previamente al supervisor del contrato con el fin de iniciar proceso de cubrimiento del cargo, siempre se debe informar al supervisor del contrato

PREGUNTA 20:

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

RESPUESTA:

Se da respuesta de la siguiente manera, los EPP son asumidos por la empresa de servicios temporales y no hacen parte de las dotaciones (estas de conformidad con lo establecido con el código sustantivo de trabajo que define las dotaciones) solo las dotaciones son facturables según el presupuesto proyectado para el presente proceso

PREGUNTA 21:

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

RESPUESTA:

Se informa que durante el año 2019, el índice de accidentalidad fue del 5.74%

PREGUNTA 22:

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

RESPUESTA:

La contratación de personal se realiza a personal colombiano, si llegase a presentarse personal extranjero se deberán dar los respectivos procedimientos de contratación de conformidad a lo establecido por la ley

PREGUNTA 23:

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

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD estará sujeto a los términos de referencia y a las disposiciones objetivas presentadas en la oferta.

PREGUNTA 24:

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

RESPUESTA:

Se informa que la entidad cuenta con el procedimiento de cuentas por pagar mediante el cual se gestiona la recepción, revisión, aprobación y pago de las facturas o cuentas de cobro de los Proveedores de bienes y servicios de Servicios Postales Nacionales S.A, garantizando el oportuno y eficiente pago de los mismos. Es importante anotar que los requisitos para el pago se encuentran establecidos en el numeral 16 del Estudio previo así:

“El pago se efectuará a los treinta (30) días calendario siguiente a la correcta presentación de la factura, adjuntando los siguientes documentos: a) Constancia suscrita por el supervisor del contrato, en la que se señale que EL CONTRATISTA cumplió a satisfacción de la ENTIDAD, con las obligaciones pactadas. b) La certificación expedida por el Revisor Fiscal o representante Legal, que acredite que EL CONTRATISTA se encuentra a paz y salvo por concepto de pago de las contribuciones al Sistema Integral de Seguridad Social y de los Aportes Parafiscales a que haya lugar de los empleados a su cargo, adjuntando el soporte resumen de pago de la planilla única pila de acuerdo con lo señalado en la Ley 789 de 2002.”

PREGUNTA 25:

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

RESPUESTA:

Se aclara que el procedimiento se encuentra dentro de la minuta contractual que será publicada, y el % de ANS se encuentra relacionada en los términos de referencia.

PREGUNTA 26:

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

RESPUESTA:

Puesto que el personal a suministrar corresponde a actividades operativos, algunos tendrá el uso de equipos tecnológicos, manejo de correspondencia y paquetería

PREGUNTA 27:

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

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 28:

¿La contratista otorga permisos remunerados?

RESPUESTA:

Puesto que el empleador de los colaboradores en misión es la empresa de servicios temporales, se darán los procedimientos para los permisos remunerados, estos siempre y cuando cuenten con los permisos de cada jefe inmediato y mediante formatos socializados previamente.

PREGUNTA 29:

Amablemente solicitamos que se tenga en cuenta y se incluya en el contrato que todo cambio de lugar de trabajo de los trabajadores o desarrollo de actividades deportivas o culturales fuera de las instalaciones de EL CLIENTE, debe ser informado a nosotros con 5 días calendario de anticipación con el fin de informar a la ARL. Si EL CLIENTE no envía esta información, se hará responsable por los hechos no amparados por la ARL.

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite N BIENESTAR LABORAL, se establece En todo caso las actividades de bienestar social estarán sujetas a previa aprobación por parte del supervisor del contrato, por lo cual toda actividad será revisada previamente por la

supervisión del contrato.

PREGUNTA 30:

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

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD estará sujeto a los términos de la minuta y a las disposiciones objetivas presentadas en la oferta.

PREGUNTA 31:

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

RESPUESTA:

No es procedente su observación, LA ENTIDAD implementa mecanismos alternos de solución de conflictos no onerosos la conciliación, amigable composición y transacción.

PREGUNTA 32:

Solicitamos considerar la opción de incluir las siguientes disposiciones en el evento de resultar seleccionados dentro del presente proceso: El personal (In- house) relacionado, estará disponible en el lugar que requiera Servicios Postales Nacionales S.A.; lo anterior se refiere a los trabajadores o a nuestro equipo de empleados directos que apoyarán la cuenta?

RESPUESTA:

Con relación al acápite C. REQUERIMIENTOS DE EQUIPO HUMANO, es el personal que apoyara la ejecución del contrato de suministro de personal, el cual no es facturable al presente proceso.

PREGUNTA 33:

¿Los empleados tienen sábados laborales?

RESPUESTA:

Sí, teniendo en cuenta la operatividad de la Entidad el personal a vincular cuenta con horarios laborales de conformidad con la normatividad legal vigente, incluyendo labores los días sábados, según el cargo

PREGUNTA 34:

¿Cuál es el horario de trabajo de los empleados?

RESPUESTA:

El personal operativo cuenta con 3 tipos de turnos correspondientes a las horas laborales determinadas dentro del código sustantivo de trabajo

PREGUNTA 35:

¿Qué beneficios brinda Servicios Postales Nacionales a sus empleados en Misión?

RESPUESTA:

Puesto que la Empresa de Servicios Temporales es la empleadora de sus colaboradores en misión, es la encargada de velar por el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo de los mismos, la EST es la que debe velar porque se cumplen con todos los estándares requeridos para una ejecución de labores optimas.

PREGUNTA 36:

¿En el momento en el que se presente una situación de emergencia nacional, Servicios Postales Nacionales brindará los elementos necesarios para que los empleados ejecuten sus labores de trabajo en casa?

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que la Empresa de Servicios Temporales es el empleador de los trabajadores en misión, la EST es la responsable frente al suministro de dichos elementos (EPPs) los cuales no son facturables al contrato.

PREGUNTA 37:

¿De qué posiciones está compuesto el personal dedicado de 14 personas como mínimo? ¿Es obligatoria esta estructura? ¿O el proveedor de servicios temporales puede proponer una diferente?

RESPUESTA:

No procede, la observación, toda vez que históricamente y bajo la ejecución de las actividades correspondientes al suministro de personal misional para la entidad, los ejercicios han demostrado una relación directa y permanente de un equipo de trabajo interdisciplinar que apoye la ejecución del contrato y en el cual se cuenta con comunicación directa y permanente del mismo. Así mismo Se realiza modificación al ESTUDIO PREVIO, teniendo en cuenta que las especificaciones del equipo interdisciplinar son ocho (08) personas, así mismo estos no son facturables, teniendo en cuenta que brindaran apoyo a las actividades de la Empresa Temporal.

PREGUNTA 38:

¿En las diferentes regionales donde se cuente con personal misional, la temporal adecuará un espacio donde cuente con los suministros y equipos necesarios para las respectivas labores de los empleados en misión? ¿O del personal que administra los empleados en misión?

RESPUESTA:

Solo al personal requerido bajo la prestación de servicios misionales para las actividades de Servicios Postales Nacionales S.A, estos excluyen al equipo mínimo requerido de trabajo para la temporal y que apoyaran la ejecución de dicho contrato. (literal requerimiento de equipo humano) este deberá ser asumido y suministrado por la temporal

PREGUNTA 39:

¿Es necesario contar con una línea de atención las 24Hrs?

RESPUESTA:

Si, teniendo en cuenta que la entidad cuenta con operatividad durante los siete días a la semana y actividades durante las 24 horas de acuerdo a la operación.

PREGUNTA 40:

¿La atención tienen que ser dedicada a Servicios Postales Nacionales?

RESPUESTA:

Si, de conformidad con lo dispuesto dentro del acápite B. REQUERIMIENTOS DE EQUIPO HUMANO DE TRABAJO

PREGUNTA 41:

¿La atención puede ser manejada desde nuestra línea de atención al cliente a nivel nacional?

RESPUESTA:

No procede, puesto que dentro del acápite B y C se establecen las condiciones de comunicaciones, equipo de trabajo e infraestructura requerida para la atención al personal misional.

PREGUNTA 42:

¿Cuál es la proyección de contratación mensual y en qué ciudades?

RESPUESTA:

Con base a las proyecciones y cantidad de personal para cada una de las regionales, se establece un total de personal a manejar por la empresa de servicios temporales de 600 personas, puesto que los cargos requeridos no son vacantes sino por el contrario son necesidades de personal para una labor determinada en la entidad, así mismo los perfiles requeridos para las labores se establecen para actividades operativas (auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores call center)

PREGUNTA 43:

¿Cuál es la cantidad de empleados a trasladar en el caso de que exista traslado de empleados?

RESPUESTA:

Se da respuesta dentro de la pregunta formulada en la numero 42, con un máximo de 600 personas

PREGUNTA 44:

¿Cuál es la matriz de cargos críticos, para revisar a que candidatos hay que aplicar poligrafía y/o estudios de seguridad?

RESPUESTA:

Bajo los contextos actuales de las empresas logísticas a nivel nacional y de acuerdo con el Estándar del Operador Logístico de la Norma BASC V.5-2017, bajo dichos requerimientos se estableció la creación y consolidación de criterios de cargos críticos los cuales se determinan por:

- Manejo del dinero
- Confidencialidad de la información
- Manejo de claves de sistemas informáticos
- Manejo de información sensible
- Protección y custodia de la carga
- Impacto de las decisiones tomadas
- Desconocimiento de la información
- Mal manejo de la información recibida
- Aplicativos de pagos informáticos

Bajo esta metodología, se establecen de manera general los cargos como: asesores puntos de venta, todo el personal requerido para la jefatura nacional de cuentas internacionales, personal para el área financiera; Esta información se encuentra anexa dentro del presente proceso de contratación denominada matriz de cargos críticos.

PREGUNTA 45:

Verificar que la persona a contratar no haya sido desvinculada de la Empresa con justa causa ¿A qué empresa se refiere con esta solicitud?

RESPUESTA:

Dicho parámetro hace alusión a personal que se quiera vincular por la EST, se tendrá que verificar que, si el mismo laboro o presto sus servicios a SPN, las causas de retiro no deberán estar sujetas a terminaciones por justa causa.

PREGUNTA 46:

¿En el caso de que la verificación de empresa sea Servicios Postales Nacionales, ustedes proveen la lista con datos de los empleados?

RESPUESTA:

Si, toda vez que la información sobre procesos de selección y contratación se mantendrá en constante comunicación con la Dirección Nacional de Gestión Humana para realizar seguimiento y verificación a los procesos que realice la temporal, siempre manteniendo la información y comunicación entre las partes.

PREGUNTA 47:

¿Cuáles son las pruebas técnicas y psicotécnicas autorizadas por Servicios Postales Nacionales?

RESPUESTA:

La Empresa Temporal hará uso de sus herramientas y baterías de pruebas, sin embargo, estas deberán ser socializadas previamente con el supervisor del contrato, estos serán aplicados al personal requerido por la Entidad.

PREGUNTA 48:

¿Cuentan con un modelo de entrevista? ¿El proveedor es libre de aplicarlo?

RESPUESTA:

Todos los procesos y procedimientos que use la Empresa de servicios temporales deberán ser usados para la ejecución optima del contrato, estas deberán ser socializadas previamente con el supervisor del contrato, estos serán aplicados al personal requerido por la Entidad.

PREGUNTA 49:

¿Las responsabilidades o pérdidas del trabajador son asumidas por la EST?

RESPUESTA:

Si, La Empresa de Servicios temporales, una vez cuenta con los cargos y personal a migrar o suministrar, deberá entregar junto con el contrato de obra labor al trabajador en misión e informar al mismo, la respectiva autorización de descuento que podrá ser aplicada al trabajador misional una vez se presenten casos de daño y/o perdida.

PREGUNTA 50:

¿Cuáles son los canales de comunicación alternos y no alternos que considera debe tener la EST?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite REQUERIMIENTOS EQUIPO HUMANO DE TRABAJO, se deberá contar con una comunicación directa con el equipo de trabajo que velara por la ejecución del contrato” Prestar atención vía telefónica las veinticuatro horas

(24) horas de los siete días de la semana en caso de presentarse novedades del personal misional al servicio de Servicios Postales Nacionales S.A.”, así mismo se tendrá siempre el canal de correo electrónico general para atender las dudas que se puedan establecer entre el supervisor del contrato y el contratista (EST)

PREGUNTA 51:

¿Cuál es la distribución o proyección de contrataciones por cargo en el profesiograma?

RESPUESTA:

Con base a las proyecciones y cantidad de personal para cada una de las regionales, se establece un total de personal a manejar por la empresa de servicios temporales de 600 personas, puesto que los cargos requeridos no son vacantes sino por el contrario son necesidades de personal para una labor determinada en la entidad, así mismo los perfiles requeridos para las labores se establecen para actividades operativas (auxiliares operativos, auxiliares de archivo y correspondencia, motorizados, asistentes y asesores call center)

PREGUNTA 52:

¿En el caso de que no existan contrataciones masivas, las inducciones y reinducciones pueden realizarse de forma virtual?

RESPUESTA:

Toda inducción y reinducción se realizara de manera presencial al personal que se vincule por la EST sea masivo o no, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor que impidan las actividades de manera presencial.

PREGUNTA 53:

¿Las capacitaciones pueden realizarse de forma virtual? ¿Puede realizarse a través de una plataforma designada?

RESPUESTA:

De conformidad con la pregunta 52 se da respuesta, dando la no procedencia del mismo, puesto que las mismas se deberán realizar de manera presencial, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor que impidan las actividades de manera presencial.

PREGUNTA 54:

¿Es necesario tercerizar las capacitaciones con un proveedor externo?

RESPUESTA:

No, con base a los cronogramas presentados por la EST, se establecerá el tipo de capacitaciones a realizar y si se requerirán capacitaciones tercerizadas, sin embargo las mismas serán acordadas entre la EST y la supervisión del contrato

PREGUNTA 55:

¿En caso de realizarse las capacitaciones con un tercero, el costo de éstas será asumido por la EST?

RESPUESTA:

Si se llegase a realizar capacitaciones con un tercero, el costo deberá ser asumido por la EST sin cargo al contrato.

PREGUNTA 56:

¿Cuáles podrían ser los temas que designe el supervisor de contrato? ¿Técnicas?

RESPUESTA:

Puesto que el personal a vincular por la EST, es personal temporal, dichas capacitaciones podrán estar enfocadas en capacitaciones de correo, correspondencia u otros adicionales según la necesidad del caso, sin embargo las mismas serán acordadas previamente junto con el cronograma y plan de capacitaciones que presente la EST al inicio del contrato.

PREGUNTA 57:

¿Cuál es el mínimo número de empleados por regional para asignar un Coordinador?

RESPUESTA:

El acápite B. REQUERIMIENTO DE EQUIPO HUMANO DE TRABAJO ESTABLECE “*Coordinadores, uno (1) para la ciudad de Bogotá D.C., si se cuenta con personal misional en regionales, La temporal deberá enviar un coordinador cuando la Entidad lo requiera*”

PREGUNTA 58:

¿Es obligatorio tener una sucursal física en cada una de las ciudades principales por regional?

RESPUESTA:

De conformidad con el estudio previo en su acápite C REQUERIMIENTOS DE INFRAESTRUCTURA se establece que “Se debe contar con una sede administrativa en Bogotá y una sucursal y/o agencia en al menos una regional de las relacionadas en el alcance del objeto del presente proceso, las cuales deben contar con espacios de capacitación y formación, contratación, nómina, jurídica, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Para el efecto deberá adjuntar a la oferta el registro mercantil respectivo de cada una y en caso de que el proponente no disponga de una oficina propia deberá adjuntar el contrato de arrendamiento” en este sentido la EST debe contar previamente con dichas sedes constituidas según lo citado en el documento (estudio Previo)

PREGUNTA 59:

¿Cuál es la periodicidad de las pruebas de detección de sustancias psicoactivas?

RESPUESTA:

De conformidad con el parámetro J. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, se establece “Nota: El número de muestras será concertado una vez se dé inicio al contrato y estas se realizarán in situ, con personal calificado, cuando Servicios Postales Nacionales S.A. lo requiera” las pruebas serán concertadas previamente con el supervisor del contrato.

PREGUNTA 60:

En caso de incapacidad superior a 5 días calendario iniciales y/o prorrogas para eventos de Enfermedad General y Accidente de Trabajo de sus trabajadores en misión, es Servicios Postales Nacionales quien realiza el pago de la incapacidad del trabajador?

RESPUESTA:

La empresa de servicios temporales realizara los cálculos de los dos primeros días y pagados y así mismo facturados según el presupuesto asignado, esto teniendo en cuenta la normatividad legal vigente y lo dispuesto en ella en materia laboral, esto teniendo en cuenta que la EST es quien actúa como empleador del colaborador en misión

PREGUNTA 61:

¿En caso de tener licencias de maternidad o fueros, Servicios Postales Nacionales asume los costos?

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 62:

¿El personal Inhouse se ubicarán en la sede de Bogotá? ¿En qué otras ciudades se requieren? ¿Ustedes proveen el espacio para desempeñar sus labores?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite B. REQUERIMIENTO DE EQUIPO DE TRABAJO, el personal in-house deberá estar en aquellas regionales donde se cuenta con personal misional vinculado, la Entidad provisionara un área de trabajo, sin embargo es responsabilidad de la EST suministrar los equipos tecnológicos y muebles requeridos para le ejecución optima del contrato.

PREGUNTA 63:

¿Los coordinadores regionales estarán en las instalaciones de Servicios Postales Nacionales o en las de la EST?

RESPUESTA:

Los coordinadores regionales deberán estar en las instalaciones de SPN

PREGUNTA 64:

¿El costo de los viáticos y tiquetes aéreos, los asume Servicios Postales Nacionales?

RESPUESTA:

De conformidad con el acápite VIÁTICOS Y TIQUETES, del estudio previo se establece que dichas actividades son facturables sin embargo la cuota de administración no esta al 100%, puesto que dichas actividades no corresponden al suministro de personal, por lo cual se facturan a la mitad de la cuota de administración

PREGUNTA 65:

¿Qué valores de proyección mensual de viáticos y transportes tiene 4-72 para ser incluidos en la tarifa?

RESPUESTA:

Puesto que el personal a vincular es personal operativo y que realizara actividades en cada una de las regionales y centros operativos, los históricos demuestran que dicho personal no requiere el traslado de sus actividades salvo por solicitudes extraordinarias (01) solicitud de viatico mensual y solicitudes de tiquetes en (3) tiquetes en seis meses, los cuales son facturables, Aclarando que estos son promedios de dichas solicitudes.

PREGUNTA 66:

¿Se deben reemplazar los trabajadores que presenta ausentismos, incapacidades o vacaciones?

RESPUESTA: De conformidad con el acápite K. VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA, literal h) En caso de incapacidad superior a 5 días calendario iniciales y/o prorrogas para eventos de Enfermedad General y Accidente de Trabajo de sus trabajadores en misión, deberá cubrir la vacante de manera permanente en los tiempos establecidos en el presente pliego de condiciones, so pena de aplicación de los descuentos por Niveles de Servicios, para este contrato no se contara con personal que cuente con vacaciones, puesto que sus contratos están estipulados por obra labor

PREGUNTA 67:

¿Los costos fijos que se causan en los ausentismos, incapacidades o vacaciones serán asumidos por el proveedor?

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 68:

¿Se realizará un solo contrato para el suministro de personal o se desarrollará uno por tipo de actividades a ejecutar?

RESPUESTA:

De conformidad con el presente estudio previo, se establece un objeto contractual para el suministro de personal y dentro de esto todas las actividades que la EST deberá realizar y asumir bajo responsabilidad

PREGUNTA 69:

¿Los elementos de protección personal serán suministrados por el proveedor? ¿Hacen parte del concepto de dotaciones?

RESPUESTA:

No, los EPP son asumidos por la empresa de servicios temporales y no hacen parte de las dotaciones (estas de conformidad con lo establecido con el código sustantivo de trabajo que define las dotaciones) solo las dotaciones son facturables según el presupuesto proyectado para el presente proceso

PREGUNTA 70:

¿Todas las herramientas, equipos y comunicación serán entregados por Servicios Postales Nacionales?

RESPUESTA:

Solo al personal requerido bajo la prestación de servicios misionales para las actividades de Servicios Postales Nacionales S.A, estos excluyen al equipo mínimo requerido de trabajo para la temporal y que apoyaran la ejecución de dicho contrato. (literal requerimiento de equipo humano) este deberá ser asumido y suministrado por la temporal

OBSERVACIONES HQ5

➤ **Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 5:03 P.M a través del correo electrónico: licitaciones@hq5.com.co**

De conformidad con lo establecido en el cronograma del proceso enviamos las observaciones y solicitud de aclaraciones al borrador de la invitación:

PREGUNTA 1:

Solicitamos modificar la fecha de entrega de las propuestas y ampliar su plazo en 5 días, para otorgar un tiempo prudencial a los proponentes para la preparación y estructuración de las propuestas una vez publicada la invitación definitiva del proceso.

RESPUESTA:

Solo se realizará ajuste en la entrega de las respuestas a las observaciones y se mantendrá los tiempos de entrega de las propuestas

PREGUNTA 2:

Con el fin de facilitar la presentación de propuestas y dar mayor publicidad al proceso, solicitamos que la presentación de las propuestas se haga a través de la plataforma transaccional del SECOP II y no a través de un correo electrónico.

Las propuestas van a ser robustas por los requisitos exigidos, y esto puede colapsar los correos electrónicos corporativos de la entidad, situación que no sucede en el SECOP II.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, la plataforma SECOP II solo es implementado para efectos de publicidad. Por la naturaleza jurídica de la entidad no se dispone del uso de la contratación mediante dicha plataforma.

PREGUNTA 3:

Solicitamos informar la política de la entidad para el tratamiento de incapacidades, licencias de maternidad, casos de estabilidad laboral reforzada, etc.

RESPUESTA:

Todos los devengos y todas las novedades que sean reportadas por el empleado las debe asumir el empleador, teniendo en cuenta que la relación laboral se consolida directamente con la EST, esta realizará los cálculos, pagará y así mismo facturará, teniendo en cuenta la vigencia del contrato comercial, en el entendido que el trabajador que cuente con este tipo de novedades deberá ser asumido directamente por la EST y según lo estipulado en la normatividad legal vigente. Se debe analizar los casos de licencias de maternidad o personal incapacitado bajo la óptica de la vinculación laboral

PREGUNTA 4:

Por favor informar el índice de accidentalidad promedio de periodos anteriores.

RESPUESTA:

Se informa que durante el año 2019, el índice de accidentalidad fue del 5.74%

PREGUNTA 5:

Por favor informar los riesgos de ARL de cada uno de los cargos del proceso.

RESPUESTA:

La Entidad maneja un nivel de riesgo 5 para todos los trabajadores de la Entidad, tanto administrativos como

PREGUNTA 6:

Solicitamos que para la evaluación financiera se acepte el RUP actualizado y en firma bien sea con información financiera a 31 de diciembre de 2018 ó a 31 de diciembre de 2019, según sea al cao del proponente, ya que hay empresas que ya actualizaron el RUP del año 2020 y hay unas que no lo han hecho por no haberse cumplido el plazo.

¿Para el caso de uniones temporales, es posible que unos de los integrantes presente el RUP con información financiera con corte a 31 de diciembre de 2018 y el otro con corte a 31 de diciembre de 2019?

RESPUESTA:

En virtud a la observación realizada, nos permitimos aclarar que el literal a) del numeral 8.1.2 FINANCIEROS, quedara de la siguiente manera:

- b) Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados Integral al último ejercicio aprobado por el máximo órgano de la compañía. En todo caso no podrá ser anterior al corte de 31 de Diciembre de 2018.

Lo anterior, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 434 de 2020, "Por el cual se establecen plazos especiales para la renovación de la matrícula mercantil, el RUNEOL y los demás registros que integran el Registro Único Empresarial y Social - RUES, así como para las reuniones ordinarias de las asambleas y demás cuerpos colegiados, para mitigar los efectos económicos del nuevo coronavirus COVID-19 en el territorio nacional.", se considera pertinente realizar la verificación y evaluación de los requisitos financieros habilitantes con la información financiera con corte al 31 de diciembre de 2018 o 2019.

PREGUNTA 7:

En los aspectos básicos del servicio (Pág. 2 de estudios previos) se encuentra la obligación "Test de integridad, confiabilidad y lealtad (según sea el caso)". Por favor aclarar a que cargos o en qué casos se debe aplicar este test e indicar el alcance del mismo. ¿Es poligrafía?

RESPUESTA:

La Empresa Temporal hará uso de sus herramientas y baterías de pruebas, sin embargo, estas deberán ser socializadas previamente con el supervisor del contrato, estos serán aplicados al personal (según lo requerido) por la Entidad para las actividades inherentes de la misma, este se encuentra catalogado dentro del acápite A ASPECTOS BÁSICOS Test de integridad, confiabilidad y lealtad (según sea el caso). Los anteriores se requerirán bajo lo expuesto la supervisión del contrato

Las poligrafías hacen parte de aquellas pruebas a realizar para los cargos que lo requieran como los son asesores puntos de venta y aquellos cargos críticos catalogados dentro de la matriz cargos críticos adjunta en el presente proceso

PREGUNTA 8:

En los aspectos básicos del servicio (Pág. 2 de estudios previos) se encuentra la obligación "Visitas domiciliarias de cargos críticos y de acuerdo con políticas de Servicios Postales Nacionales S.A.". Por favor aclarar a que cargos o en qué casos se deben realizar visitas domiciliarias.

RESPUESTA:

Bajo los contextos actuales de las empresas logísticas a nivel nacional y de acuerdo con el Estándar del Operador Logístico de la Norma BASC V.5-2017, bajo dichos requerimientos se estableció la creación y consolidación de criterios de cargos críticos los cuales se determinan por:

- Manejo del dinero
- Confidencialidad de la información
- Manejo de claves de sistemas informáticos
- Manejo de información sensible
- Protección y custodia de la carga
- Impacto de las decisiones tomadas
- Desconocimiento de la información
- Mal manejo de la información recibida
- Aplicativos de pagos informáticos

Bajo esta metodología, se establecen de manera general los cargos como: asesores puntos de venta, todo el personal requerido para la jefatura nacional de cuentas internacionales, personal para el área financiera; Esta información se encuentra anexa dentro del presente proceso de contratación denominada matriz de cargos críticos.

PREGUNTA 9:

Costos de dotación. En algunas partes de los estudios previos se indica que la EST debe asumir el costo de dotación, pero en el presupuesto oficial hay un rubro de \$ 818.646.702. Por favor aclarar a que se refieren con que la EST debe asumir el costo de dotación.

Es importante que la entidad aclare que el valor total de la dotación en donde se incluyen uniformes y demás elementos propios de la prestación del servicios de SPN es asumida por la entidad y no por la EST. De igual forma solicitamos que se aclare si el valor de la dotación se factura a la entidad con AIU o sin AIU.

RESPUESTA:

1. La dotación debe ser entregada y administrada por la empresa de servicios temporales, estas son facturables al contrato

2. Los valores proyectados de dotación hacen relación al valor total del contrato como lo es el suministro de personal y la dotación que deben tener.
3. Las facturas de dotación no contarán con AIU, puesto que lo referente a las cuotas de administración están estipuladas para el suministro de personal y no para la entrega de dotación.

PREGUNTA 10:

En los aspectos básicos del servicio (Pág. 2 de estudios previos) se encuentra la obligación “Tener vigente durante toda la ejecución del contrato la respectiva licencia de funcionamiento expedida por la entidad correspondiente en las sedes o regionales que apliquen”.

Es importante tener en cuenta que la autorización o licencia de funcionamiento de una EST es de carácter nacional, es decir se autoriza el funcionamiento a nivel nacional. Por otro lado, por disposición legal ya no se requiere la autorización por parte del Ministerio de Trabajo de las sucursales o agencias de una EST, esto de acuerdo con el artículo 1 del decreto 2280 de 2019, que indica: “... Sucursales. El funcionamiento de las sucursales de las Empresas de Servicios Temporales no requerirá autorización por parte del Ministerio de Trabajo...”

Teniendo en cuenta lo anterior, solicitamos modificar esta obligación contractual. En este caso indicar la forma como se debe acreditar la existencia de la sucursal en las ciudades en donde lo requiera la entidad. De igual forma, solicitamos que indiquen en que ciudades se requiere sucursal.

RESPUESTA:

teniendo en cuenta que El documento conducente para efectos de la acreditación de la sucursal o sede, es el registro mercantil, dado que es obligación de todo comerciante el actualizar y registrar los establecimientos de comercio para que tengan efecto ante terceros

PREGUNTA 11:

Requerimiento equipo humano de trabajo (Pág. 3 de estudios previos). En la descripción de los cargos o roles del equipo mínimo de trabajo se indica que se debe aportar la hoja de vida de cada cargo, pero en el encabezado se indica que con una carta de compromiso es suficiente.

Por favor aclarar si las hojas de vida se deben presentar con la propuesta o se deben presentar por parte del proponente adjudicatario, al inicio de la ejecución del contrato.

En los TR se indica que son 14 profesional del equipo mínimo de trabajo pero al contar los cargos son solo 8, así: 1 Gerente de cuanta, 1 coordinador, 2 jurídicos, 2 SST, 2 psicólogas. Por favor aclarar cuáles son los otros 6 cargos para completar los 14 profesionales.

A nuestro juicio, 8 profesionales in – house es un número exagerado para el número de trabajadores temporales promedio que contempla el proceso. Solicitamos revisar la cantidad de profesionales in house, ya que los 8 exigidos no son viable económicamente ofrecerlos con la facturación estimada en el proceso.

RESPUESTA:

No procede, la observación, toda vez que históricamente y bajo la ejecución de las actividades correspondientes al suministro de personal misional para la entidad, los ejercicios han demostrado una relación directa y permanente de un equipo de trabajo interdisciplinar que apoye la ejecución del contrato y en el cual se cuenta con comunicación directa y permanente del mismo.

Así mismo Se realiza modificación al ESTUDIO PREVIO, teniendo en cuenta que las especificaciones del equipo interdisciplinar son ocho (08) personas, así mismo estos no son facturables, teniendo en cuenta que brindaran apoyo a las actividades de la Empresa Temporal.

PREGUNTA 12:

Requerimientos de infraestructura. (Pág. 4 de estudios previos). Se indica en la invitación que el proponente debe contar con sede en Bogotá y mínimo una sucursal en alguna de las regionales. Por otro lado en la nota 1, se indica que la EST adecuará un espacio en las regionales. Por favor aclarar si este espacio se debe adecuar en las instalaciones de SPN.

En la nota 2, establecen que quien resulte como adjudicatario deberá garantizar en cada una de las regionales relacionadas en el alcance del objeto del presente proceso una oficina que cuente con los espacios de capacitación y formación, contratación, nómina, jurídica, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Dicha acreditación deberá efectuarse dentro los treinta (30) días contados a partir del acta de inicio del contrato. Si se requiere de oficina, para que se exige el espacio adecuado en las instalaciones del cliente que mencionan en la nota 1?, son diferentes responsabilidades, o es la 1 o la 2?.

RESPUESTA:

Nota 1: En las Diferentes regionales donde se cuente con personal misional, la temporal adecuará un espacio donde cuente con los suministros y equipos necesarios para las respectivas labores, estos insumos serán de la temporal. Servicios Postales Nacionales S.A. NO suministrara dichos implementos.

Hace relación al personal in-house que debe dar respuesta a las necesidades del personal que labora en los centros operativos, mientras que la nota 2, establece

Nota 2: Quien resulte como adjudicatario deberá garantizar en cada una de las regionales relacionadas en el alcance del objeto del presente proceso una oficina que cuente con los espacios de capacitación y formación, contratación, nómina, jurídica, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Dicha acreditación deberá efectuarse dentro los treinta (30) días contados a partir del acta de inicio del contrato, puesto que el espacio suministrado en la nota 1 solo será para atender necesidades del personal vinculado, es necesario que se cuente con una sede para realizar los procesos de selección, contratación, nómina y demás solicitudes, las cuales no se podrán realizar en el espacio destinado para el personal in-house

PREGUNTA 13:

Por favor indicar que cargos requieren visita domiciliaria y cuales requieren poligrafía.

RESPUESTA:

Bajo los contextos actuales de las empresas logísticas a nivel nacional y de acuerdo con el Estándar del Operador Logístico de la Norma BASC V.5-2017, bajo dichos requerimientos se estableció la creación y consolidación de criterios de cargos críticos los cuales se determinan por:

- Manejo del dinero
- Confidencialidad de la información
- Manejo de claves de sistemas informáticos
- Manejo de información sensible
- Protección y custodia de la carga
- Impacto de las decisiones tomadas
- Desconocimiento de la información
- Mal manejo de la información recibida
- Aplicativos de pagos informáticos

Bajo esta metodología, se establecen de manera general los cargos como: asesores puntos de venta, todo el personal requerido para la jefatura nacional de cuentas internacionales, personal para el área financiera; Esta información se encuentra anexa dentro del presente proceso de contratación denominada matriz de cargos críticos.

PREGUNTA 14:

Por favor indicar que son las listas Inspektor, y cuál es el costo. Este costo lo asume SPN o la EST?

RESPUESTA:

Las listas restrictivas en las que se encuentra la verificación de inspektor hace relación a bases de datos nacionales e internacionales que recogen información, reportes y antecedentes de diferentes organismos, tratándose de personas naturales y jurídicas, que pueden presentar actividades sospechosas, investigaciones, procesos o condenas por los delitos de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo.

Dichas verificaciones inspektor y visitas domiciliarias, hacen parte de los procesos de selección de la temporal, los cuales no son facturables al contrato, por lo cual la EST debe asumir los costos de dichas verificaciones

PREGUNTA 15:

En el literal l) Capacitación (Página 9 de estudios previos) se indican las obligaciones de capacitación. Entendemos que todo el plan de capacitación se desarrolla con el rubro destinado y ofrecido por la EST para bienestar y capacitación ¿Es correcta nuestra interpretación?, o ¿El valor y costo de la capacitación es adicional al rubro del 0,5% sobre el valor del contrato, ofrecido?.

RESPUESTA:

Se da respuesta de conformidad a las preguntas

1. Uno es el literal N BIENESTAR SOCIAL, I CAPACITACIÓN, los cuales corresponden a las obligaciones que deberá atender la Empresa de servicios temporal a sus colaboradores en misión
2. Mientras que la oferta de valor agregado correspondiente a actividades de bienestar las cuales serán ofertadas según las propuestas de las temporales, estas se tendrán en cuenta para su ejecución sin cargo al presupuesto oficial del presente proceso.

PREGUNTA 16:

En los estudios previos se establece que para el cálculo de los indicadores de las ofertas plurales se ponderará el indicador individual por el porcentaje de participación. Esto aplicaría para todos los indicadores, menos para el capital de trabajo, ya que la esencia de una unión temporal es unir fortalezas y en este caso capital para que de forma conjunta se pueda cumplir con los

requisitos habilitantes. En este sentido, solicitamos aclarar que, para el cálculo del capital de trabajo, se sumará el capital de trabajo de cada uno de sus integrantes.

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que los Consorcios y Uniones Temporales son instrumentos de asociación, por medio de los cuales dos empresas o más aúnan fuerzas para desarrollar un negocio o ejecutar un contrato, y considerando que responden de manera solidaria frente a todas las obligaciones derivadas del mismo, es fundamental que cada uno de los miembros que integran la unión temporal o consorcio cuente con la capacidad financiera y en particular con el capital de trabajo necesario para atender el objeto del contrato que se generara a partir del proceso IP005-2020.

Por tal motivo Servicios Postales Nacionales define como parte de sus criterios financieros para este proceso, que el capital de trabajo de los proponentes que se presenten bajo una figura de asociación se calcule mediante la ponderación del capital de trabajo teniendo en cuenta el porcentaje de participación de las empresas que la integran. Lo anterior, fundamentando en que los capitales de trabajo de estas empresas no son exclusivos para atender el presente contrato, si no que debe atender también otras actividades comerciales y propias del funcionamiento de las mismas.

PREGUNTA 17:

EXPERIENCIA. Teniendo en cuenta que los códigos CIU y experiencia se pueden acreditar a través del RUP o del RUT, solicitamos aclarar si la entidad acepta certificaciones de experiencia reciente que aún no estén registradas en el RUP, teniendo en cuenta que aún no ha vencido el plazo para la renovación del RUP del año 2020, por lo que mucha experiencia del último año aún no se ha registrado en el documento.

Por otro lado, se entiende que se puede presentar el RUP del 2019 o el del 2018 renovado y en firme. Teniendo en cuenta que existen RUP que se renovaron recientemente, puede que a la fecha de cierre estén debidamente renovados y actualizados pero que aún no se encuentren en firme, ¿Es posible acreditar la firmeza del RUP hasta la fecha máxima para la subsanación de requisitos habilitantes establecida en el cronograma del proceso?

RESPUESTA:

Se aclara que es potestativo la presentación del RUP, en el caso que lo disponga podrá presentar dicha documentación, en el caso que no esté inscrita será mediante certificaciones de experiencia que serán verificadas por la entidad.

PREGUNTA 18:

Numeral 8.2.1. TÉCNICOS DE EVALUACIÓN PUNTUABLE. En el literal B) de este numeral se encuentra el valor agregado de Bienestar Social en donde se entiende que el puntaje asignado al oferente depende del porcentaje de bienestar que oferte. Sin embargo, en la nota 1, hay un texto que confunde y no se entiende a que se refieren cuando dicen que "Para efecto de la asignación del puntaje, el oferente se comprometerá relacionar la actividad de bienestar social que será destinado sin que afecte el presupuesto oficial". Por favor aclarar a que se refieren con el texto resaltado y subrayado. ¿Además del porcentaje ofertado, se deben relacionar las actividades a desarrollar?, en este caso ¿Bajo que criterio se asignaran los puntos en función de las actividades relacionadas?.

RESPUESTA:

Además del porcentaje a ofertar el proponente deberá indicar las actividades a realizar o destinar con uso de este recurso

OBSERVACIONES SERDAN

➤ ***Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 5:13 P.M a través del correo electrónico: jhsabogal@serdan.com.co***

En cumplimiento de lo ordenado en los términos de referencia, por medio de la presente, remitimos nuestras observaciones correspondientes de acuerdo a los proyectos de pliego de condiciones con objeto "Suministro de personal en misión, para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de Servicios Postales Nacionales a Nivel Nacional."

Solicitamos a la entidad las fichas técnicas de la dotación a entregar durante la vigencia del contrato donde se describan:

PREGUNTA 1:

El tipo de tela.

RESPUESTA:

PREGUNTA 2:

Color de cada prenda de la dotación.

RESPUESTA:

PREGUNTA 3:

Medidas de los logos

RESPUESTA:

PREGUNTA 4:

Descripción de cada prenda.

RESPUESTA:

PREGUNTA 5:

Imagen de la dotación.

RESPUESTA:

Se da respuesta a las preguntas del proponente SERDÁN desde la pregunta 1 hasta la 5 de la siguiente manera:

De conformidad con el acápite M. MANEJO DE DOTACIONES, se encuentra la ficha técnica frente a la descripción de cada prenda y especificaciones técnicas de las telas

OBSERVACIONES ASESORES EN SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- ***Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 5:25 P.M a través del correo electrónico: germansolarte@hotmail.com; gerencia@asaptemporales.com.co***

De acuerdo con el cronograma del proceso nos permitimos formular las siguientes observaciones:

PREGUNTA 1:

Vemos que el proceso se encuentra publicado en la plataforma SECOP II, pero la presentación de propuestas es a través de correos electrónicos. Solicitamos que la presentación también sea a través de la plataforma SECOP II por las múltiples ventajas que tiene tanto para la entidad como para los proponentes como por ejemplo: Permite el cargue de documentos de forma ordenada en la medida que se obtienen, existe un histórico de toda la documentación del proceso, no hay límite de tamaño de archivos para el cargué, todos los proponentes podemos consultar las propuestas presentadas, la información goza de total confidencialidad, garantiza la transparencia del proceso y la publicidad de la documentación, etc.

RESPUESTA:

No es procedente su observación, la plataforma SECOP II solo es implementado para efectos de publicidad. Por la naturaleza jurídica de la entidad no se dispone del uso de la contratación mediante dicha plataforma.

PREGUNTA 2:

Por favor aclarar quien asume el valor de la dotación si la EST o 4-72, y especificar las condiciones de facturación de la misma. La dotación se debe comprar toda al inicio del contrato? O se va comprando de acuerdo con los periodos de entrega?

RESPUESTA:

De conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 230, que establece lo siguiente: **“ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** *Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente. La descripción de la dotación se encuentra dentro del estudio previo acápite M. MANEJO DE DOTACIONES*

La misma es facturable al contrato una vez se realicen las respectivas entregas a los colaboradores, según lo establecido por el código sustantivo del trabajo, cada cuatro meses.

PREGUNTA 3:

Cuando la entidad se refiere a sucursales en las regionales en donde se presta el servicio, se refiere tanto a sucursal como agencia?. ¿Cualquiera de las dos formas de las sedes es válida?. ¿Cómo se acreditan las sucursales y/o agencias, teniendo en cuenta que ya no requieren de la autorización por parte del Ministerio de Trabajo? Es posible tener como válidos los acuerdos que tiene la EST con otra EST que tenga sucursal o Agencia, para efectos de garantizar el servicio?

RESPUESTA:

De conformidad con el estudio previo en su acápite C REQUERIMIENTOS DE INFRAESTRUCTURA se establece que “Se debe contar con una sede administrativa en Bogotá y una sucursal y/o agencia en al menos una regional de las relacionadas en el alcance del objeto del presente proceso, las cuales deben contar con espacios de capacitación y formación, contratación, nómina, jurídica, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Para el efecto deberá adjuntar a la oferta el **registro mercantil** respectivo de cada una y en caso de que el proponente no disponga de una oficina propia deberá adjuntar el contrato de arrendamiento” en este sentido la EST debe contar previamente con dichas sedes constituidas según lo citado en el documento (estudio Previo)

PREGUNTA 4:

Por favor aclarar si las hojas de vida de los profesionales in house se deben presentar junto con la propuesta.

RESPUESTA:

Las hojas de vida de los profesionales de apoyo para la ejecución del contrato, deberán ser adjuntados junto con la propuesta, lo anterior para evaluar si las mismas cumplen con los requisitos mínimos establecidos.

PREGUNTA 5:

El proceso sugiere ofrecer 17 profesionales in house incluyendo los 3 adicionales de factor de calidad. De igual forma se indica que el número promedio de temporales es de 637, lo que significa que se debe suministrar un in house por cada 37 temporales. Esta proporción es inviable económicamente, para poder suministrar un in house es necesario un número de temporales mínimo de 150 por in house para que el AIU alcance a cubrir dicho ofrecimiento. Solicitamos a la entidad revisar esta obligación ya que no es posible ofrecer ese número de in house (17) con un número de trabajadores temporales tan pequeño. Entendemos que en contratos anteriores adelantados por la entidad era posible este ofrecimiento porque el número de temporales era tres veces mayor al actual, por lo tanto es indispensable ajustar la obligación de forma proporcional al número actual de temporales, guardando la proporción indicado de un (1) in house por cada 150 temporales aproximadamente..

RESPUESTA:

No procede, la observación, toda vez que históricamente y bajo la ejecución de las actividades correspondientes al suministro de personal misional para la entidad, los ejercicios han demostrado una relación directa y permanente de un equipo de trabajo interdisciplinar que apoye la ejecución del contrato y en el cual se cuenta con comunicación directa y permanente del mismo. Así mismo Se realiza modificación al ESTUDIO PREVIO, teniendo en cuenta que las especificaciones del equipo interdisciplinar son ocho (08) personas, así mismo estos no son facturables, teniendo en cuenta que brindaran apoyo a las actividades de la Empresa Temporal.

PREGUNTA 6:

Por favor informarnos: ¿Que cargos requieren visita domiciliaria?, Cuales poligrafía? Y cuales estudios de seguridad?

RESPUESTA:

Bajo los contextos actuales de las empresas logísticas a nivel nacional y de acuerdo con el Estándar del Operador Logístico de la Norma BASC V.5-2017, bajo dichos requerimientos se estableció la creación y consolidación de criterios de cargos críticos los cuales se determinan por:

- Manejo del dinero
- Confidencialidad de la información
- Manejo de claves de sistemas informáticos
- Manejo de información sensible
- Protección y custodia de la carga
- Impacto de las decisiones tomadas
- Desconocimiento de la información
- Mal manejo de la información recibida
- Aplicativos de pagos informáticos

Bajo esta metodología, se establecen de manera general los cargos como: asesores puntos de venta, todo el personal requerido para la jefatura nacional de cuentas internacionales, personal para el área financiera; Esta información se encuentra anexa dentro del presente proceso de contratación denominada matriz de cargos críticos.

PREGUNTA 7:

Las capacitaciones, inducción, reinducción y programas de SST se encuentran dentro del rubro de bienestar ofertado del 0,5%?, o son costos adicionales?

RESPUESTA:

Frente al acápite INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN I. CAPACITACIÓN, J. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, VISITAS DE SERVICIO AL CLIENTE, BIENESTAR Y GESTIÓN HUMANA y N. BIENESTAR SOCIAL son actividades contractuales que la EST deberá asumir bajo su responsabilidad; dichas actividades son diferentes a las contempladas dentro de los factores de selección 8.2.1 TÉCNICOS DE EVALUACIÓN PUNTUABLES, B Valores agregados Actividades Bienestar Social.

PREGUNTA 8:

Teniendo en cuenta que la fecha de renovación del RUP del año 2020 se amplió hasta el 7 de julio de 2020 y este RUP es el que contiene la información financiera con corte a 31 de diciembre de 2019, solicitamos que para efectos de la evaluación financiera se acepte la presentación de los estados financieros con corte a 31 de diciembre de 2019 debidamente certificados y dictaminados. Lo anterior, porque a la fecha todas las empresas deben tener los estados financieros definitivos, pero no todas las empresas tienen el RUP actualizado y en firme a la fecha de cierre del proceso, de esta forma, la entidad cuenta con información financiera reciente y no se restringe la participación en el proceso por la falta del RUP, ya que la fecha de renovación aún no se ha vencido.

RESPUESTA:

En virtud a la observación realizada, nos permitimos aclarar que el literal a) del numeral 8.1.2 FINANCIEROS, quedara de la siguiente manera:

- c) Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados Integral al último ejercicio aprobado por el máximo órgano de la compañía. En todo caso no podrá ser anterior al corte de 31 de Diciembre de 2018.

Lo anterior, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 434 de 2020, "Por el cual se establecen plazos especiales para la renovación de la matricula mercantil, el RONEOL y los demás registros que integran el Registro Único Empresarial y Social - RUES, así como para las reuniones ordinarias de las asambleas y demás cuerpos colegiados, para mitigar los efectos económicos del nuevo coronavirus COVID-19 en el territorio nacional.", se considera pertinente realizar la verificación y evaluación de los requisitos financieros habilitantes con la información financiera con corte al 31 de diciembre de 2018 o 2019.

PREGUNTA 9:

Por favor informarnos si para la acreditación de experiencia se pueden presentar certificaciones de contratos que no se encuentren registrados en el RUP, por ejemplo, los contratos ejecutados el año pasado, que aún no están en el RUP porque no se ha vencido la fecha máxima para su actualización en el año 2020.

RESPUESTA:

Se aclara que es potestativo la presentación del RUP, por lo tanto podrá presentar dicha documentación, en el caso que no esté inscrita será mediante certificaciones de experiencia que serán verificadas por la entidad.

PREGUNTA 10:

Por favor aclarar la forma como se calcula el capital de trabajo para las uniones temporales. De acuerdo con el manual de Colombia Compra Eficiente, el capital de trabajo por ser un indicador de valor absoluto, se debe sumar el capital de cada uno de los integrantes sin afectarlo por el porcentaje de participación.

RESPUESTA:

Teniendo en cuenta que los Consorcios y Uniones Temporales son instrumentos de asociación, por medio de los cuales dos empresas o más aúnan fuerzas para desarrollar un negocio o ejecutar un contrato, y considerando que responden de manera solidaria frente a todas las obligaciones derivadas del mismo, es fundamental que cada uno de los miembros que integran la unión temporal o consorcio cuente con la capacidad financiera y en particular con el capital de trabajo necesario para atender el objeto del contrato que se generara a partir del proceso IP005-2020.

Por tal motivo Servicios Postales Nacionales define como parte de sus criterios financieros para este proceso, que el capital de

trabajo de los proponentes que se presenten bajo una figura de asociación se calcule mediante la ponderación del capital de trabajo teniendo en cuenta el porcentaje de participación de las empresas que la integran. Lo anterior, fundamentando en que los capitales de trabajo de estas empresas no son exclusivos para atender el presente contrato, si no que debe atender también otras actividades comerciales y propias del funcionamiento de las mismas

PREGUNTA 11:

Solicitamos disminuir el capital de trabajo exigido, para que se acepte un capital de trabajo mayor o igual al 10% del presupuesto del proceso.

RESPUESTA:

En respuesta a la observación realizada se informa que los criterios definidos corresponden al comportamiento de los indicadores financieros para las empresas del sector, a partir de la información al corte del 31 de diciembre de 2018, oficialmente reportada y publicada. Sin embargo, con el propósito de asegurar la pluralidad de oferentes se informa que los indicadores financieros serán objeto de modificación y estarán publicados en el estudio previo definitivo del proceso de contratación IP005-2020.

PREGUNTA 12:

En el ejemplo de la asignación de puntaje de la oferta económica, existe una inconsistencia, ya que no coincide con la fórmula establecida para la asignación del puntaje. Solicitamos aclarar la forma como se asignará el respectivo puntaje.

RESPUESTA:

Se acepta la observación, para lo cual se modificara dentro del estudio previo el acápite **VALOR DE LA OFERTA (70 PUNTOS)**, incluyendo la formula pendiente para aplicar a las propuestas que se presenten por encima de la media aritmética, así mismo se ajusta el ejemplo del estudio previo, aplicando las formulas.

PREGUNTA 13:

En el cronograma del proceso se establece que la fecha de respuesta a las observaciones presentadas y de publicación del pliego definitivo es el 3 de junio, y la fecha de entrega de propuestas es el 5 de junio de 2020. Este es un tiempo muy corto para poder preparar y presentar las propuestas, por lo que solicitamos ampliar la fecha de entrega de propuestas en por lo menos tres (3) días hábiles.

RESPUESTA:

Solo se realizara ajuste en la entrega de las respuestas a las observaciones y se mantendrá los tiempos de entrega de las propuestas

PREGUNTA 14:

Por favor informarnos los porcentajes y tipo de riesgo de ARL del personal en misión, teniendo en cuenta que son de diferentes cargos, tanto administrativos como operativos.

RESPUESTA:

La Entidad maneja un nivel de riesgo 5 para todos los trabajadores de la Entidad, tanto administrativos como operativos

OBSERVACIONES HQ5

➤ ***Recibida el día 1 de junio de 2020 a las 6:25 P.M a través del correo electrónico: licitaciones@hq5.com.co***

De conformidad con lo establecido en el cronograma del proceso enviamos las observaciones y solicitud de aclaraciones al borrador de la invitación:

En los términos de la invitación se establece que la evaluación de la oferta económica se hace con el método de MEDIA ARITMÉTICA y se indica la siguiente fórmula:

$$\tilde{x} = \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{n}$$

\tilde{x} : *Media Aritmetica*

x_i : *Valor de la ofertas con maximo un decimal*

n : *Numero total de las ofertas vaidas presentadas*

Obtenida la media aritmética, se procederá a ponderar las Ofertas de acuerdo con la siguiente fórmula, la cual tiene como fin evaluar las propuestas que se acerquen por debajo de la media aritmética:

$$P_i = \left\{ \text{incluir el valor maximo del puntaje} \right\} * \left(1 - \left(\frac{\tilde{x} - v_i}{\tilde{x}} \right) \right)$$

Donde,

P_i : *Puntaje para cada propuesta presentada*

\tilde{x} : *Media aritmetica*

v_i : *Porcentaje de administracion de cada una de las propuestas con maximo un decimal*

i : *Numero de propuesta*

En caso de que las ofertas económicas con valores mayores a la media aritmética, se tomará el valor absoluto de la diferencia entre la media aritmética y el valor de la propuesta, dicho valor absoluto será tomado como referente para la asignación del puntaje.

Con lo anterior y con la fórmula establecida es claro que la asignación del puntaje para propuestas cuyo valor ofertado sea mayor a la media aritmética se tendrá en cuenta el valor absoluto de la fórmula que esta entre paréntesis porque de lo contrario daría un valor negativo. Sin embargo, al revisar el ejemplo que la entidad coloca en el pliego, vemos que la fórmula está mal aplicada para el ejemplo para el caso de la propuesta de 10,2% que mencionan en la página 46 del estudio previo.

Oferente A: propuesta 10.2%: Teniendo en cuenta que el porcentaje presentado de la propuesta sobrepasa la media aritmética, se tiene en cuenta el siguiente acápite, según el estudio previo *“En caso que las ofertas económicas con valores mayores a la media aritmética, se tomará el valor absoluto de la diferencia entre la media aritmética y el valor de la propuesta, dicho valor absoluto será tomado como referente para la asignación del puntaje.”*

$$\text{valor absoluto para evaluar} = 10.2\% - 9.9\% = 0.3\%$$

$$P_i = \left\{ \{70\} * \left(1 - \left(\frac{9.9\% - 0.3\%}{9.9\%} \right) \right) \right\} = 2 \text{ puntos}$$

Para el caso anterior, se calculó el valor absoluto entre la diferencia de la media aritmética y el valor de la oferta (9.9% - 10.2% = -0.3%) que es - 0.3% que en valor absoluto es 0.3%, y se utilizó este valor para volverlo a deducir de la media aritmética aplicando mal la formula.

Para el ejemplo el valor del numerador de la expresión entre paréntesis debe ser el valor absoluto de la diferencia antes mencionada es decir 0.3% que al ser dividido por 0.9% da como resultado 0.003030%, y al aplicar la formula daría $70 \cdot 0,996969 = 69,79$ Puntos y no 2 puntos.

Es importante aclarar la forma como se asignarán los puntos, porque eso cambia totalmente el método de evaluación. La finalidad del método establecido por la entidad es evitar que los proponentes ofrezcan valores artificialmente bajos que pongan en riesgo la ejecución del contrato, y en ese sentido se debe asignar el mayor valor a las propuestas que más de acerquen a la media aritmética, por lo que no es correcto matemáticamente asignar 2 puntos en el ejemplo y no los 69 puntos que corresponde

RESPUESTA

Se permite dar respuesta dando claridad que se adjunta nuevamente el ejemplo ajustado con la formula correspondiente y el valor tomado como ejemplo así

Se asignarán hasta 70 puntos los cuales se obtendrán con la aplicación de la siguiente fórmula de media aritmética y las reglas indicadas a continuación:

La **MEDIA ARITMÉTICA** Consiste en la determinación del promedio aritmético de las ofertas que no han sido rechazadas y se encuentran válidas, para esto se aplicará la siguiente formula:

$$\tilde{x} = \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{n}$$

\tilde{x} : *Media Aritmetica*

x_i : *Valor de la ofertas con maximo un decimal*

n : *Numero total de las ofertas validas presentadas*

Obtenida la media aritmética, se procederá a ponderar las Ofertas de acuerdo con la siguiente fórmula, la cual tiene como fin evaluar las propuestas allegadas y que cumplan con los requerimientos habilitantes.

$$P_i = \left\{ \text{incluir el valor maximo del puntaje} \right\} * \left(1 - \left(\frac{\tilde{x} - v_i}{\tilde{x}} \right) \right) \text{ para valores menores o iguales a } \tilde{x}$$

$$P_i = \left\{ \text{incluir el valor maximo del puntaje} \right\} * \left(1 - 2 \left(\frac{\tilde{x} - v_i}{\tilde{x}} \right) \right) \text{ para valores mayores a } \tilde{x}$$

Donde,

P_i : *Puntaje para cada propuesta presentada*

\tilde{x} : *Media aritmetica*

v_i : *Porcentaje de administracion de cada una de las propuestas con maximo un decimal*

i : *Numero de propuesta*

Ejemplo Oferente A: propuesta 10.2%: Teniendo en cuenta que el porcentaje presentado de la propuesta sobrepasa la media aritmética, se tiene en cuenta el siguiente acápite, según el estudio previo "En caso de ofertas económicas con valores mayores a la media aritmética, se tomará el valor absoluto de la diferencia entre la media aritmética y el valor de la propuesta, como se observa en la fórmula de ponderación."

$$P_i = \left\{ \text{incluir el valor maximo del puntaje} \right\} * \left(1 - 2 \left(\frac{\tilde{x} - v_i}{\tilde{x}} \right) \right) \text{ para valores mayores a } \tilde{x}$$

$$P_i = \left\{ \{70\} * \left(1 - 2 \left(\frac{9.9\% - 10.2\%}{9.9\%} \right) \right) \right\} = 65.3 \text{ puntos}$$
 se aplica la formula 2, correspondiente a valores mayores de la propuesta

RESPUESTA ANÁLISIS PROPONENTE

Con relación a la observación dada por el proponente

Para el caso anterior, se calculó el valor absoluto entre la diferencia de la media aritmética y el valor de la oferta (9.9% - 10.2% = -0.3%) que es - 0.3% que en valor absoluto es 0.3%, y se utilizó este valor para volverlo a deducir de la media aritmética aplicando mal la formula.

Para el ejemplo el valor del numerador de la expresión entre paréntesis debe ser el valor absoluto de la diferencia antes mencionada es decir 0.3% que al ser dividido por 0.9% da como resultado 0.003030%, y al aplicar la formula daría 70*0,996969 = 69,79 Puntos y no 2 puntos.

Se permite aclarar lo siguiente

Al momento de dividir el valor absoluto resultante entre la media y el valor de la oferta que es: 0.3% esta debe ser dividida por la media según la formula y no por 0.9% según lo manifestado el proponente; para lo cual se debe aplicar la siguiente fórmula para las propuestas con mayores valores de la media la cual es la siguiente:

$$P_i = \left\{ \{incluir el valor maximo del puntaje\} * \left(1 - 2 \left(\frac{\tilde{x} - v_i}{\tilde{x}} \right) \right) \right\}$$

Una vez se aplica el resultado final es: 65.3.

Como conclusión el ejemplo puesto dentro del respectivo estudio previo será modificado, de acuerdo CON la formula aplicada y los resultados obtenidos en la misma, así mismo será incluida la formula dentro del literal VALOR DE LA OFERTA (70 PUNTOS)