

	<b>RESPUESTA A OBSERVACIONES AL PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO - CP-01-2023</b>	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
---	---	---

1

**CAPITAL** sociedad pública del Orden Distrital, descentralizada indirecta, organizada como empresa industrial y comercial del Estado, vinculada a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte constituida por Escritura Pública número 4854 del 14 de noviembre de 1995 de la Notaría 19 de Bogotá DC publicó el 02 de enero de 2023 la siguiente convocatoria pública:

### CONVOCATORIA PÚBLICA CP-01-2023

**OBJETO:** Contratar una (1) empresa de servicios temporales para el suministro y administración especializada del personal en misión en el marco de los proyectos del plan de inversión y proyectos adicionales de 2023 del Fondo Único de las Tecnologías de la información y las comunicaciones FUTIC y demás necesidades para Canal Capital

De conformidad con el cronograma de la convocatoria, se estableció como plazo límite para presentación de observaciones al pliego definitivo el día 10 de febrero del 2023 hasta las 12:00 pm, A continuación, se dará respuesta a las observaciones allegadas dentro del plazo establecido por la Entidad;

<b>Remitente: LUGOAP SERVICIOS TEMPORALES S.A.S. – SECOP 9/02/2023 4:21:13 PM</b>
<p><b>Observación N° 1</b></p> <p><i>[SIC] ¿ La única hoja de vida que se debe allegar es la del COORDINADOR, con la oferta?</i></p> <p><b>Respuesta observación No. 1: Si</b></p> <p><b>Observación N° 2</b></p> <p><i>[SIC] "¿La oferta económica solo se diligencia en secop # 2 o hay un formato específico?"</i></p> <p><b>Respuesta observación No. 2:</b> Se aclara al observante que en el pliego de condiciones definitivo en su numeral 5.2.1. PROPUESTA ECONÓMICA, se estableció la siguiente <b>"NOTA:EL PORCENTAJE DE ADMINISTRACIÓN SERÁ DILIGENCIADO Y PRESENTADO DIRECTAMENTE EN LA PLATAFORMA SECOP II. Para el efecto, se recuerda a los proponentes la obligación de revisar y diligenciar los datos solicitados por la plataforma, según los lineamientos e instructivos expedidos por la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente."</b></p>
<p><b>Remitente: SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL SAS – SECOP 10/02/2023 11:20:07</b></p> <p><b>Observación N° 1</b></p>

La entidad estableció dentro de las obligaciones específicas del contratista:

8. Realizar todos los exámenes ocupacionales como de ingreso, periódicos, de egreso y técnicos a que haya lugar durante toda la ejecución del contrato, de acuerdo al cargo y perfil que se requiera. El contratista deberá correr con todos los gastos que se generen frente a éstos, durante los diferentes procesos que se adelanten. Ello de conformidad con lo prescrito en el Artículo 2.2.4.2.4.5. del Decreto 1072 de 2015, indica que "(...) *Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales. (Decreto 1530 de 1996, art. 14)*".

Como la principal razón para la práctica de estos exámenes es la necesidad de conocer el estado físico y de salud del trabajador contratado, y así determinar si es compatible con el oficio o actividad que va a desarrollar, el empleador tiene la obligación de comunicar al médico ocupacional el perfil del cargo que ocupará el evaluado, pues con base a ese perfil el médico determina o certifica la aptitud o no del aspirante. Si el trabajador tiene una enfermedad o lesión que no le impide desempeñarse en el perfil indicado, el médico no puede negarse a certificar su aptitud porque podría catalogarse como una actuación discriminatoria. En esa medida, la empresa temporal debe velar por la correcta realización y aplicación de los exámenes exigidos, evitando que se expidan recomendaciones de no contratación injustificadas o por una enfermedad o lesión que no le impida desempeñarse en el perfil indicado.

11. Cuando para la ejecución del contrato, se requieran labores o desplazamientos a 2.0 metros o más sobre el nivel inferior, el contratista deberá cumplir con lo señalado en la Resolución 4272 de 2021 del Ministerio del Trabajo. Así las cosas, el contratista deberá garantizar, a propio costo, que los trabajadores en misión que desarrollen trabajos en alturas tengan vigentes las certificaciones requeridas para el desempeño del rol, gestionar los exámenes periódicos a los funcionarios que los requieren y asumir el costo de dichas certificaciones. Ello de conformidad con lo previsto en los artículos 4º, 9º y demás concordantes previstos en la citada Resolución 4272 de 2021.



12. Reemplazar los trabajadores en misión cuando se presenten incapacidades superiores a quince (15) días calendario, o licencias de maternidad, con trabajadores en misión que cuenten con las mismas calidades y el perfil del trabajador que se reemplaza; ello previa solicitud y autorización de CANAL CAPITAL, ya que estos reemplazos corren por su cuenta.
31. Asumir los costos de dotación y elementos de protección personal tipo impermeables, botas de seguridad y guantes para los trabajadores en misión que por su cargo así los requieran.

Al ser el trabajador en misión el único componente del servicio temporal, todos los gastos inherentes a este son valores del servicio que se presta y que debe cubrir quien lo contrata, porque de lo contrario, la EST tendría que incurrir en varios pagos sin contraprestación por el servicio, que se convierten en un "subsidio" para la usuaria, la que tendría que incurrir de todas maneras en esa responsabilidad si tuviera el trabajador directamente. Es de resaltar que los gastos inherentes son: los salarios, aportes a la seguridad social integral, prestaciones sociales, incapacidades (incluso las ocasionadas en las primeras 4 semanas de cotización), horas extras, dominicales y festivos, indemnizaciones, exámenes médicos, gastos inherentes al fuero de la estabilidad laboral reforzada, dotación, elementos de protección personal especial, incapacidades cualquiera que sea su origen y su tiempo de duración, licencias de luto, calamidades domésticas, licencias de maternidad, reemplazos por licencias, incapacidades u otros, y todos aquellos rubros que se configuren como gasto para la EST en virtud de la ejecución del contrato comercial celebrado, al igual que el costo de administración establecido por la EST para prestar el servicio.

De acuerdo a lo anterior, es posible afirmar que los exámenes médicos, EPP, Dotación, certificaciones y los reemplazos de trabajadores por incapacidad superior a 15 días que se deriven de estos, son un gasto inherente al trabajador en misión que en todo caso deberá ser asumido por la empresa usuaria como contraprestación del servicio contratado, pues de lo contrario se estaría generando un desequilibrio económico para el contratista desdibujando la figura de intermediación por medio de una Empresa de Servicio Temporal, se reitera que, el hecho del cobro y pago por parte de la ESE de todo lo inherente al servicio prestado (suministro trabajador en misión) no lo acredita como empleador, pues el cobro se hace por todo lo inherente al servicio contratado conforme lo explicado en líneas anteriores. Así las cosas, solicitamos comedidamente a la entidad poder incluir dentro de la facturación estas obligaciones, dando cumplimiento con los lineamientos legales y Jurisprudenciales.

**Respuesta observación:** Atendiendo las normatividades vigentes aplicables a las Empresas de servicios temporales y a los empleadores, resulta evidente que estos valores deben ser asumidos por la EST, y no por la usuaria, por ello, al momento de iniciar la postulación se hace énfasis en el costeo de todos los gastos para que estos valores sean tenidos en cuenta en el % de administración (AIU) y se incluyan en el esquema de costos de la propuesta. Por lo anterior, la observación no se acepta.

## **Observación N° 2**

### **Observación Nr. 2:**

9. Reconocer y pagar a cada trabajador en misión la asignación salarial establecida en la orden de contratación remitida por CAPITAL, así como las prestaciones sociales correspondientes; todo ello conforme lo establece el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables y concordantes. Los pagos a los trabajadores en misión por parte del CONTRATISTA deberán realizarse mensualmente el día veinte (20) de cada mes o el día hábil inmediatamente anterior a éste si coincide con día en fin de semana o festivo. El contratista enviará a Canal Capital una copia de la nómina pagada de acuerdo a lo establecido anteriormente. No obstante, lo anterior, CANAL CAPITAL se reserva la posibilidad de establecer pagos diarios o quincenales para los trabajadores en misión cuyas características especiales lo ameriten.

Se solicita a la entidad que aclare que dichos pagos serán efectuados por la EST en los periodos correspondientes de nómina.

### **Respuesta observación:**

Se aclara al observante que la obligación en referencia hace mención a la responsabilidad que asumirá la EST en pagar a cada trabajador en misión la asignación establecida por Capital, en ese mismo sentido la obligación es explícita en solicitar que estos pagos deben realizarse los días 20 de cada mes o el día hábil inmediatamente anterior a este si coincide con día en fin de semana o festivo.

Los pagos de nómina deben ser realizados por la EST los días 20 de cada mes.

## **Observación N° 3**



**2.7. FORMA DE PAGO**

El valor del contrato será cancelado por CAPITAL mes vencido, por periodos mensuales, dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en la que se emita el acta de recibo a satisfacción por parte del supervisor del contrato de acuerdo a los servicios facturados en el mes anterior, previo cumplimiento de los trámites administrativos y financieros a que haya lugar, para lo cual la Empresa de Servicios Temporales deberá presentar la factura o documento equivalente, informe mensual de actividades que dé cuenta de los servicios requeridos y efectivamente prestados durante el periodo de cobro, y certificado de recibo a satisfacción suscrito por el supervisor del contrato.

Dicha factura deberá contener los siguientes valores, discriminados:

- Relación de los trabajadores que prestaron el servicio, tiempo de servicios y valores pagados por cada trabajador en misión, desagregado por cada concepto percibido, teniendo en cuenta que Canal Capital puede incorporar de manera porcentual, varias fuentes de financiación para cada cargo.
- Valor de las novedades.
- Valor del porcentaje de administración.
- IVA.

Para el efecto, el contratista presentará una PRE-FACTURA(s), con indicación expresa de cada fuente de financiación aplicable, la cual será revisada y cotejada por el supervisor y su equipo con la información que reposa en las bases de datos de la entidad, con el fin de validar los porcentajes aplicados a cada cargo, cuando proceda, en razón a la existencia de dos o más fuentes de financiación para el pago de la nómina, de conformidad con las instrucciones de centro de costos establecidas por CAPITAL en cada requerimiento de personal realizado.

Una vez conciliada la información, para lo cual se establece un plazo máximo de cinco (5) días calendario, el contratista procederá a presentar la factura definitiva.

Para el pago, el contratista deberá presentar también certificación expedida por el representante legal y/o revisor fiscal de encontrarse al día en los pagos a la seguridad social y parafiscales correspondiente al mes de presentación de la factura o de la aprobación de la factura electrónica, lo que corresponda. Si hubiere diferencias, los reajustes se cancelarán en la factura del mes siguiente.

La entidad hará las retenciones a que haya lugar de acuerdo con la normatividad vigente. Para el último pago se deberá aportar la certificación de cierre contractual elaborada por el supervisor y los demás informes y bases de datos exigidos en las obligaciones del contrato.

**Observación Nr. 6:**

Se solicita a la entidad incluir a su cargo el concepto de parafiscales a las vacaciones compensadas en dinero, esto teniendo en cuenta el objeto principal de la Empresa de Servicios Temporales (EST) de suministrar trabajadores en misión por un término de 6 meses, que puede prorrogarse por otros 6 meses se deriva que el trabajador, por mandato legal, no cumple el año de servicio a su empleador, teniendo en cuenta que las vacaciones solo se causan cuando el trabajador cumple el año de servicio; esta situación conlleva al pago proporcional de esta prestación, por lo tanto, los empleados en misión reciben las vacaciones compensadas en dinero, es decir, pagas, más no disfrutadas en tiempo.

Siendo las vacaciones remuneradas en dinero se tiene como un devengo en su nómina y/o liquidación de prestaciones sociales y por tanto le es aplicable el artículo 17 de la ley 1982 que indica que para la liquidación de los parafiscales se deben incluir los descansos remunerados, cualquiera que sea su denominación.

La fuente normativa es la siguiente:

**LEY 21 DE 1982 CAPITULO II De los aportes de los empleados obligados a pagarlos.**

**ARTÍCULO 17.** Para efectos de la liquidación de los aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración (ESAP), Escuelas Industriales e Institutos Técnicos, se entiende por nómina mensual de salarios la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en la Ley Laboral, cualquiera que sea su denominación y además, los verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales.

**CONCEPTO JURÍDICO N° 160007 03-06-2011 MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**

Pues bien, el punto ha sido definido afirmativamente por la Sección Cuarta del Consejo de Estado, la cual ha considerado de manera reiterada que las vacaciones pagadas en dinero se encuentran incluidas en la expresión final del referido artículo 17 (aparte subrayado), por la cual son parte integrante del concepto de "nómina mensual" y deben ser tenidas en cuenta para liquidar los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar.

"En síntesis, el Consejo de Estado ha optado por darle un alcance amplio a la expresión descanso remunerados del artículo 17 de la Ley 21 de 1982, que comprende tanto las vacaciones disfrutadas como las pagadas en dinero. En ambos casos se entiende que el pago se origina en la obligación de remuneración del descanso a que tiene derecho el trabajador, lo que determina su inclusión en la base sobre la cual se liquidan los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar."

**SENTENCIA 13348 DE 2003 DEL CONSEJO DE ESTADO**

"A juicio de la Sala no puede considerarse que las compensaciones en dinero de las vacaciones de los trabajadores en misión correspondan a una indemnización. Su satisfacción atiende, no por la existencia de un perjuicio o daño, sino por la naturaleza misma de temporal del empleo y está consagrada como un derecho para esta clase de trabajadores, como es un derecho para los trabajadores de planta, disfrutar de las vacaciones anuales remuneradas.

**Respuesta observación:**

Este pago hace parte de las provisiones mensuales de nómina que se realizan a cada empleado. Así en la liquidación se realizará, en caso de que aplique, el pago respectivo de vacaciones por el tiempo trabajado.

**Observación Nr. 7:**

Se solicita a la entidad aclarar si los descuentos aplicables al pago de las facturas sobre la base gravable especial del art 462-1 del Estatuto Tributario



## RESPUESTA A OBSERVACIONES AL PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO - CP-01-2023



7

**Respuesta observación:** Canal Capital aplica la retenciones de ley establecidas por el Estatuto tributario y estatuto distrital así:

Retención en la fuente sobre la porción del AIU del 1% siempre y cuando no sea Autorretenedor

Retención de IVA (15%) del valor del IVA Facturado, siempre y cuando no sean Grandes Contribuyentes.

Retención de ICA, el porcentaje se aplica de acuerdo a la actividad reportada en el RIT.

No se aplican descuentos por estampillas u otras contribuciones.

**Remitente: S&A SERVICIOS Y ASESORIAS – SECOP 10/02/2023 4:20:07**

### Observación N° 1

*[SIC] La entidad estable en los términos de referencia en en subnumeral 31 del numeral 2.3. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS "Asumir los costos de dotación y elementos de protección personal tipo impermeables, botas de seguridad y guantes para los trabajadores en misión que por su cargo así los requieran", solicitamos a la entidad respetuosamente confirmar la cantidad de operarios que requieren esta dotación.*

### Respuesta observación:

Aproximadamente 70 personas de los proyectados en en el anexo 1 de perfiles y cargos.

### Observación N° 2

*[SIC] Solicitamos a la entidad confirmar el porcentaje de dedicación del Personal requerido en los términos de referencia del numeral 4.3.2. EXPERIENCIA EQUIPO HUMANO (coordinador, y/o supervisor, Profesional responsable de las normas de seguridad y salud en el trabajo abogado especialista y Profesional de recursos humanos y/o Psicología), para la ejecución del proyecto, adicional solicitamos aclarar si la entidad suminsitrara los recursos (equipos, escritorio, sillas, etc.) para desempeño de las funciones de este personal.*

### Respuesta observación:

De acuerdo a las obligaciones específicas del pliego definitivo, la EST deberá designar un supervisor y/o un coordinador o ejecutivo con formación de pregrado en áreas administrativas y afines al objeto contractual, y con conocimientos de servicio al cliente, quien deberá asistir a las instalaciones del Canal según la frecuencia pactada entre el Canal y EL CONTRATISTA, asegurando su presencia en el Canal por lo menos dos (2) veces por semana, con el objetivo de mantener permanente contacto y atender los requerimientos o inquietudes presentados por los trabajadores en misión. Este profesional actuará como interlocutor válido entre CAPITAL y la Empresa de Servicios Temporales. EL CONTRATISTA deberá suministrar a su supervisor o coordinador y a sus demás profesionales, los equipos de comunicación, cómputo e impresión necesarios para la realización de sus actividades, los cuales estarán bajo la responsabilidad única y exclusiva del CONTRATISTA.

El resto del personal solicitado no cuenta con una dedicación específica adicional a la necesaria para



el correcto funcionamiento y ejecución del contrato.

**Observación N° 3**

*[SIC] Según el requerimiento de los términos de la invitación de la referencia del criterio calificable del numeral 3 5.2.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO (MÁXIMO 20 PUNTOS)”, el cual reza: “Se otorgará un máximo de Trece (13) puntos, al oferente que presente con su propuesta el mayor porcentaje de destinación sobre el presupuesto total adjudicado, para financiar los programas de recreación, bienestar, capacitación y desarrollo de los trabajadores en misión.*

*Las demás propuestas serán calificadas con un puntaje proporcional, aplicando la siguiente fórmula:*

- *Porcentaje de recursos destinado a los programas de Bienestar y Capacitación y desarrollo X 15 / Valor propuesta mayor porcentaje evaluada.*

*nota 1: El porcentaje (%) ofertado no generará valores facturables a CAPITAL.”*

*Como se encuentra enmarcado actualmente el requerimiento anterior, el cual es subjetivo y va en contravía de lo establecido en la Ley 80 literal a, b y f del artículo 24 y en general del Estatuto de Contratación Pública en donde se establece que “a) se indicaran los objetivos necesarios para poder participar en el correspondiente proceso de selección. 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 las declaratorias de desierto de la licitación o concurso. e) Se definirán reglas que no induzcan a error a los proponentes y contratistas y que pidan la formulación de ofrecimientos de extensión ilimitada o que dependan de la voluntad exclusiva de la entidad. En virtud de lo anterior, solicitamos a la entidad respetuosamente que, en aras de generar reglas de participación que no induzcan a error a los proponentes y que impidan la formulación de ofrecimientos de extensión ilimitada, se defina en valor la cantidad de programas de bienestar, y así ser evaluados en igualdad de condiciones para ser acreedores del puntaje de este criterio.*

**Respuesta observación:**

Capital, no tiene identificado el valor total de las actividades establecidas para el programa de bienestar. Estos valores pueden variar de acuerdo a las actividades seleccionadas y el número de personas que quieren impactar en cada actividad.

Por lo anterior Capital no atiende la observación y establece una modalidad porcentual para identificar la propuesta más favorable para los programas de bienestar, capacitación y desarrollo.

**Observación N° 4**

*[SIC] Solicitamos a la entidad se brinde el alcance de la cantidad del personal en misión a suministrar, nivel de riesgo (ARL) según las funciones a desempeñar y asignación salarial.*

**Respuesta observación:**

Se tiene una proyección de 87 cargos, los cuales son susceptibles de modificación de acuerdo a las necesidades de la entidad, las asignaciones salariales están referenciadas en el anexo 1 de los estudios previos.



Los trabajadores en misión contratados se encuentran clasificados en niveles de riesgo laboral 2, 3 y 4 según el cargo a desempeñar.

**Observación N° 5**

*[SIC] Solicitamos a la entidad confirmar las fechas de pago de la nómina para el personal en misión.*

**Respuesta observación:**

La fecha de pago de nómina será los días 20 de cada mes, en caso de ser fin de semana se pagará el día hábil inmediatamente anterior.

**Observación N° 6**

*[SIC] En caso de que el personal en misión realice labores en horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos cuando haya lugar; respetuosamente manifestamos a la entidad que dichos recargos serán facturados adicionalmente a la entidad de conformidad al Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, por lo anterior solicitamos se contemple este requerimiento en los términos de referencia en las obligaciones de la entidad.*

**Respuesta observación:**

Tal y como está establecido en el numeral 10 de las obligaciones específicas del contratista, este deberá "enviar a la empresa usuaria CANAL CAPITAL una planilla de Excel (liquidación de nómina) en la que se relacionen los trabajadores en misión vinculados a la fecha para el reporte de las novedades de la nómina, como, por ejemplo: horas extras, recargos incapacidades, licencias remuneradas y no remuneradas, comisiones, retiros, bonificaciones, entre otras. Las fechas de envío de las planillas debe hacerse como mínimo con cinco (5) días de anticipación al pago de la nómina." Este envío se realiza precisamente con el fin de que la entidad asuma los costos adicionales que se deriven de novedades de nómina, como horas extras, bonificaciones y prestaciones sociales sobre las mismas, por lo que no aplica ninguna modificación al pliego en este sentido.

**Observación N° 7**

*[SIC] Solicitamos a la entidad aclarar el porcentaje de rotación de personal y el porcentaje de la estabilidad reforzada*

**Respuesta observación:**

La rotación del personal en general es baja, puede variar según las necesidades de cada proyecto a iniciar en las distintas áreas de la entidad.

A continuación se presentan los históricos de casos de estabilidad laboral reforzada desde que la entidad ha contratado empresas de servicios temporales para suministrar el personal en misión.

AÑO	NÚMERO DE CASOS
2021	0
2022	1

**Observación N° 8**

*[SIC] La dotación, EPP y cualquier otro elemento requerido para la ejecución de labores de asistencia técnica, operativa y administrativa será suministrado por la entidad, en caso contrario solicitamos a la entidad se suministre la matriz de la dotación con sus especificaciones técnicas.*

**Respuesta observación:**

En el porcentaje de administración, impuestos y utilidades (AIU) se deben tener en cuenta todos estos gastos y no serán sujetos de facturación adicional para el contratista.

La dotación es una prestación social en especie, que se debe entregar cada 4 meses a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos, en los términos y condiciones establecidos en la ley. No hay especificaciones técnicas.

Los EPP solicitados están definidos en la obligación 31, esto es, impermeables, botas de seguridad y guantes.

**Observación N° 9**

*[SIC] Dado que el presente proceso corresponde a prestación de personal en misión, en cuanto a las novedades que se presente de ausencia (licencia de maternidad y paternidad, licencia por luto, beneficio a jurado de votación y sufragante, el día de la familia según la norma, los dos (2) primeros días de incapacidad, incapacidades por accidente de trabajo y por enfermedad general) aclaramos que es la entidad quien solicita el reemplazo y asume los costos de las dos personas, es decir, de la ausente y de la que ingresó por el reemplazo.*

**Respuesta observación:**

Si. En efecto la entidad tiene conocimiento de la obligación de asumir los costos relacionados por el observante en caso de presentarse las situaciones mencionadas, tal y como se establece en el numeral 12 de las obligaciones específicas.

**Observación N° 10**

*[SIC] Solicitamos a la entidad aclarar el alcance de los tiempos de entrega de los cargos solicitados discriminando los procesos de atracción de personal, selección y contratación, dado que el tiempo mínimo otorgado para los dos estos procesos no pueden ser inferior a seis (6) días hábiles y para la contratación se debe tener un mínimo de dos (2) días luego de la confirmación del candidato por parte de la entidad.*

**Respuesta observación:**

De acuerdo con lo establecido en los estudios previos la solicitud de personal se realizará con una antelación mínima de tres (3) días, salvo situaciones excepcionales, una vez verificada la idoneidad del mismo.

**Observación N° 11**

*[SIC] Solicitamos a la entidad aclarar el alcance del manejo de las incapacidades que deben ser*

*asumidas por la empresa prestadora de servicios de personal en misión en los casos considerados que aplique respecto a la normatividad vigente.*

**Respuesta observación:**

El Canal asumirá los primeros 2 días de incapacidad. Al personal en misión no se le podrá descontar de su mensualidad estos dos (2) días o un día, recibirá su salario completo, conforme lo establecido por la legislación vigente. A partir del día 3ero se aplica lo estipulado en el decreto 780 de 2016 y demás normas que regulan la materia.

**Observación N° 12**

*[SIC] Solicitamos a la entidad las estadísticas de ausentismos del año 2021 y el primer semestre del 2022, por tipo de incapacidad: enfermedad general, accidente de trabajo, licencias de maternidad y paternidad.*

**Respuesta observación:**

Se presentan las estadísticas desde el periodo en que Capital ha vinculado personal por intermedio de empresas de servicios temporales para el suministro de personal en misión.

		<b>Enfermedad general</b>	<b>Accidentes de trabajo</b>	<b>Licencias de paternidad</b>	<b>licencias de maternidad</b>
<b>2021</b>	<b>Noviembre</b>	2	0	0	0
	<b>Diciembre</b>	2	0	0	0
<b>2022</b>	<b>Enero</b>	0	0	0	0
	<b>Febrero</b>	1	0	0	0
	<b>Marzo</b>	1	0	0	0
	<b>Abril</b>	1	1	0	0
	<b>Mayo</b>	0	0	0	0
	<b>Junio</b>	1	0	0	0

**Observación N° 13**

*[SIC] Solicitamos nos compartan las estadísticas de personal gestante y fueros médicos de los años 2020 - 2021 y lo transcurrido del 2022.*

**Respuesta observación:**

Personal gestante no hemos tenido con personal en misión.

CASOS DE ESTABILIDAD REFORZADA

Año	Número de casos
2021	0
2022	1

**Observación N° 14**

*[SIC] Solicitamos nos confirmen si se realizará migración de personal o se realizará reclutamiento desde el inicio de la operación.*

**Respuesta observación:**

Capital solicitará a la EST realizar vinculación del personal que considere necesario para la operación de su actividad misional, el cual puede provenir de distintos tipos de vinculación actual.

**Observación N° 15**

*[SIC] Indicar cuál es la proporción de hombres y mujeres a contratar.*

**Respuesta observación:**

El Canal desconoce el género de las personas que serán susceptibles de vinculación por la EST, el personal susceptible de migración que se encuentra vinculado actualmente por la la empresa de servicios temporales es del 90 % Hombres - 10 % mujeres.

**Observación N° 16**

*[SIC] Solicitamos presentar planes de acción a situaciones y/o incumplimientos antes de ser aplicadas las penalidades.*

**Respuesta observación:**

De conformidad con la legislación laboral vigente, se deberá respetar en todos los casos el debido proceso, atendiendo a la gravedad de las faltas y demás circunstancias en las que se presente el asunto a atender. Esto será objeto de desarrollo entre la supervisión y la empresa de servicios temporales.

**Observación N° 17**

*[SIC] Informar cuantas multas han sido aplicadas a la empresa de servicios temporales en los últimos dos años.*

**Respuesta observación:**

Cero (0)

**Observación N° 18**





## RESPUESTA A OBSERVACIONES AL PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO - CP-01-2023



13

*[SIC] Solicitamos indicar si la entidad cuenta con sindicato o asociación colectiva.*

### **Respuesta observación:**

La entidad no cuenta con sindicato ni asociación colectiva.

### **Observación N° 19**

*[SIC] En caso de que la entidad requiera cancelar un proceso de selección, solicitamos a la entidad que se reconozca el valor asumido por la empresa de servicios temporales en el proceso de selección declinado.*

### **Respuesta observación:**

Si el proceso de selección de un trabajador en misión es cancelado exclusivamente por solicitud de Capital, la entidad asumirá el valor en que la empresa de servicios temporales incurrió durante el proceso de selección cancelado.

### **Observación N° 20**

*[SIC] Solicitamos a la entidad respetuosamente confirmar si se hará migración de personal o se realizará proceso de selección.*

### **Respuesta observación:**

Capital solicitará a la EST realizar vinculación del personal que considere necesario para la operación de su actividad misional, el cual puede provenir de distintos tipos de vinculación actual.

### **Observación N° 21**

*[SIC] La entidad estable en los términos de referencia en en subnumeral 22 del numeral 2.3. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS "Responder por los actos derivados de la acción u omisión de los Trabajadores en Misión en ejecución de las labores que le sean encomendadas; incluso, también deberá responder por aquellos hechos cometidos por los trabajadores en misión en contravía de la ley y perjudicando a CAPITAL".*

*En virtud de lo anterior, nos permitimos manifestar a la entidad que, en el desarrollo de la ejecución del presente proceso y en caso de presentarse cualquier daño originado en el desarrollo de las actividades por parte del trabajador en misión, esta responsabilidad no va acorde a la naturaleza de las empresas que suministran los trabajadores en misión, en el sentido de que se delega el elemento de subordinación en la empresa usuaria y es aquella quién en consecuencia, imparte ordenes e instrucciones al trabajador en misión, y vigila el cumplimiento de las actividades asignadas; en ese sentido, las EST desconocen los daños y perjuicios que puedan ocasionar así como las actividades de control que ejerce la entidad, limitándose su actuación al trámite administrativo-laboral. En justificación de lo anterior y dado que tal responsabilidad no está dentro de la naturaleza de una EST y que dicha responsabilidad es una responsabilidad de la empresa usuaria, solicitamos a la entidad respetuosamente modificar este requerimiento en el cual como la entidad en caso de daño originado en el desarrollo de las actividades por parte del trabajador en misión, el futuro contratista actuara frente al trámite administrativo- laboral.*

**Respuesta observación:**

La entidad no acoge la observación. Aun cuando el trabajador en misión desarrolle actividades de la entidad contratante, se encuentra vinculado contractualmente con la EST, es decir, no existe ningún vínculo jurídico obligacional entre Capital y los trabajadores en misión y por esta razón será la EST la llamada a responder en representación del trabajador en misión. No obstante lo anterior de conformidad con la legislación laboral vigente, se deberá respetar en todos los casos el debido proceso, atendiendo a la gravedad de las faltas y demás circunstancias en las que se presente el asunto a atender. Esto será objeto de desarrollo entre la supervisión y la empresa de servicios temporales.

**Observación N° 22**

*[SIC] En los términos de referencia del pliego de condiciones en el numeral 5.2.1. PROPUESTA ECONÓMICA - MENOR PORCENTAJE DE AIU (MÁXIMO 65.75 PUNTOS), la Entidad establece "Se otorgará un puntaje máximo de sesenta y cinco punto setenta y cinco puntos (65.75) puntos al proponente que ofrezca el menor porcentaje de administración de personal que incluye los siguientes conceptos: la totalidad de los salarios, auxilio de transporte, dotación legal, dotación de seguridad industrial, prestaciones sociales, aportes parafiscales y exámenes médicos de ingreso y seguimiento, búsqueda y selección de personal cuando a ello haya lugar.*

*Teniendo en cuenta el grado de compromiso económico que conlleva este proceso y el riguroso estudio de mercado realizado por la entidad para determinar los márgenes donde debe estar enmarcado los ofrecimientos económicos, no es congruente el no incluir dentro de los causales de rechazo el criterio de precios artificialmente bajos, teniendo en cuenta que un ofrecimiento artificialmente bajo, no solo pone en riesgo la prestación del servicio, si no que aboca a la entidad a tramites de resarcimiento del derecho, que fuera de ser largos en tiempo implica una destinación de recursos económicos en detrimento de la entidad y de su imagen corporativa.*

*Por lo anterior, solicitamos respetuosamente a la entidad incluir como causal de rechazo LA PRESENTACION DE OFERTAS ARTIFICIALMENTE BAJAS.*

*Adicionalmente a esto, solicitamos respetuosamente a la Entidad establecer un piso del 8% y un techo del 10% en el AIU, para no llegar a un punto de detrimento económico en la ejecución del contrato, teniendo en cuenta que la Entidad no garantiza la ejecución total del contrato y presupuesto asignado.*

**Respuesta observación:**

Se aclara al observante que verificado el pliego de condiciones definitivo numeral 5.5. CAUSALES DE RECHAZO DE LAS OFERTAS. literal 5.5.20.se encuentra establecida esta causal de la siguiente manera: "Cuando el precio de la propuesta sobrepase el presupuesto oficial estimado o resulte artificialmente bajo, y analizadas las explicaciones del proponente sobre el alcance del precio ofrecido, el Vicepresidente o el Gerente y/o Director solicitante y el Grupo Evaluador, con fundamento en el estudio de mercado que respalda el procedimiento de contratación y las condiciones particulares del sector correspondiente a los bienes o servicios a adquirir, consideren que esa propuesta económica pone en riesgo el proceso y el cumplimiento de las obligaciones contractuales en caso de resultar seleccionada." Por lo anterior no se acepta su observación.

**Observación N° 23**



**RESPUESTA A OBSERVACIONES AL PLIEGO DE  
CONDICIONES DEFINITIVO - CP-01-2023**



15

*[SIC] Con el fin de evitar inducir a error a los futuros proponentes, solicitamos a la entidad publicar los anexos del proceso en formatos editables y publicar el anexo de la oferta económica del proceso.*

**Respuesta observación:**

Se comparten los documentos solicitados.

[https://drive.google.com/drive/folders/1THBSVTmhCVVDtveaCFAUB\\_290380fkr6](https://drive.google.com/drive/folders/1THBSVTmhCVVDtveaCFAUB_290380fkr6)

En cuanto a la oferta económica, sólo debe diligenciarse y presentarse el ofrecimiento económico en la plataforma SECOP II.

**Observación N° 24**

*[SIC] Solicitamos a la entidad respetuosamente confirmar si el costo de la dotación se facturará adicional más el porcentaje de administración.*

**Respuesta observación:**

La EST asumirá los costos de dotación y EPPs, estos costos deben ser contemplados en el porcentaje de administración, impuestos y utilidades (AIU) y no serán sujetos de facturación adicional para el contratista.

**Observación N° 25**

*[SIC] Solicitamos a la entidad detallar cuales son las deducciones, porcentajes y/o formas de liquidación, que serán aplicados a la facturación (impuestos, estampillas, contribuciones, etc.).*

**Respuesta observación:**

Canal Capital aplica la retenciones de ley establecidas por el Estatuto tributario y estatuto distrital así:

Retención en la fuente sobre la porción del AIU del 1% siempre y cuando no sea Autorretenedor

Retención de IVA (15%) del valor del IVA Facturado, siempre y cuando no sean Grandes Contribuyentes.

Retención de ICA, el porcentaje se aplica de acuerdo a la actividad reportada en el RIT.

No se aplican descuentos por estampillas u otras contribuciones.

Cordialmente,

**CAPITAL**