

Bogotá D.C., 30 de diciembre de 2022.

Señores

PROPONENTES

Bogotá D.C.

Asunto: Respuesta a las observaciones de la Invitación Pública a Proponer No. 0294-2022 cuyo objeto consiste en “Contratar el Suministro de los trabajadores en misión que requiera LA CÁMARA”.

Por medio del presente documento la Cámara de Comercio de Bogotá, procede a dar respuesta a las preguntas formuladas en tiempo por los proponentes:

1. Favor indicar el alcance del servicio en número de personal en misión a contratar.

Respuesta No. 1:

La CCB informa que el promedio anual de personas contratadas durante el año 2022 fue de 532 personas aproximadamente, de las cuales el 85% se contrata durante el mes de marzo (temporada de renovaciones).

2. ¿Se contemplará con proceso de migración?

Respuesta No. 2:

La CCB informa que los procesos inician desde cero.

3. Favor indicar el promedio o escala salarial

Respuesta No. 3:

La CCB informa que el tipo de salario para cada cargo requerido se dará a conocer al momento de realizar cada requerimiento de personal.

4. Es posible que se publique el profesiograma a contemplar para las contrataciones.

Respuesta No. 4:

La CCB informa que se adjunta profesiograma CCB (Archivo Excel Profesiograma CCB).

5. El costo del profesiograma es asumido por la CCB

Respuesta No 5:

La CCB informa que se adjunta profesiograma CCB (Archivo Excel Profesiograma CCB) y que según el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 5.3 "El costo de los Exámenes de Ingreso, serán por cuenta exclusiva del proponente seleccionado y en ningún momento será trasladado este costo al personal que suministrará a la CCB.

6. ¿Como es el manejo de personal con estabilidad laboral reforzada?

Respuesta No. 6:

La CCB que el manejo del personal con estabilidad laboral reforzada, la EST es la llamada a mantener vigentes los contratos de trabajo del personal que goce de esta condición, por ello la EST será la encargada de mantener vigentes dichos contratos. la CCB informa que las prestaciones de los trabajadores que ostentan fuero serán asumidas por los subsistemas de seguridad social y su estabilidad será asumida por la EST.

7. El costo de dotación y epps son facturables

Respuesta No. 7:

La CCB informa que el valor de la dotación que el proponente seleccionado realice será reembolsado mediante cuenta de cobro según lo expuesto en el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 7.4

8. Favor indicar el porcentaje de rotación y accidentalidad de los últimos 5 años.

Respuesta No. 8:

La CCB informa que según el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 5.5 "Se informa que el índice de accidentalidad es del 0,5. Es preciso anotar que la tasa de accidentalidad de la CCB siempre ha estado por debajo de uno y el tipo de riesgo laboral que maneja la CCB es grado Uno (1)".

9. ¿Se contemplan gastos de viaje? Estos son prestacionales.

Respuesta No. 9:

La CCB informa que según los tipos de cargos requeridos no se contemplan gastos de viaje, de llegar a presentarse la CCB reembolsará el valor asumido por este concepto mediante cuenta de cobro.

10. El servicio a prestar corresponde a la ciudad de Bogotá únicamente.

Respuesta No. 10:

La CCB informa que el personal solicitado se podrá desempeñar en la jurisdicción de la CCB, que abarca las ciudades de Bogotá, Zipaquirá, Chía y Fusagasugá.

11. El pago de incapacidad es asumido los dos primeros días por la CCB.

Respuesta No. 11:

La CCB informa que es necesario remitirse al Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 3.11 "...En cuanto a los dos (2) primeros días de incapacidad por riesgo común y el primer día de incapacidad por riesgo de origen profesional, la CCB los asumirá teniendo en cuenta que dichas prestaciones no son cubiertas por el sistema."

12. Favor indicar los informes requeridos para proceso de radicación facturas.

Respuesta No. 12:

La CCB informa que es necesario remitirse al Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 10 "PROCESO DE FACTURACIÓN REALIZADO POR LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES"

13. El proceso de adjudicación corresponderá a una temporal o se adjudicará a un segundo proponente.

Respuesta No. 13:

La CCB informa que la adjudicación se realizará de acuerdo con la sección 6 de la invitación.

14. En oportunidad de adjudicación es viable negociar algunas de las cláusulas del contrato modelo

Respuesta No. 14:

La CCB informa que no es viable negociar algunas cláusulas del contrato, el proponente adjudicatario deberá cumplir con la propuesta presentada, la cual se basa en las especificaciones técnicas de la invitación.

15. El valor del contrato a ejecutar por el año es de que valor

Respuesta No. 15:

La CCB informa que por políticas internas de la Entidad el presupuesto no es publicado en la invitación.

16. Cuál es la estimación en cantidad del personal a sustituir

Respuesta No. 16:

La CCB informa que el promedio anual de personas contratadas durante el año 2022 fue de 532 personas aproximadamente, de las cuales el 85% se contrata durante el mes de marzo (temporada de renovaciones).

17. Los periodos de pago son a 30 días

Respuesta No. 17:

La CCB pagará a la EST en mensualidades vencidas, los valores que resulten de la efectiva prestación de los servicios contratados durante cada período mensual, previa presentación de los documentos que evidencien el pago de la seguridad social integral de los trabajadores en misión mes vencido, los comprobantes de pago de los salarios, los reportes de los aportes efectuados en cumplimiento del pago de las prestaciones sociales así como de los aportes fiscales y parafiscales de los trabajadores en misión y de las facturas de cobro correspondientes, todo a entera satisfacción de la CCB.

18. Existe la posibilidad de ampliación de la ejecución del contrato

Respuesta No. 18:

La CCB informa que si existe la posibilidad de ampliación del contrato

19. Existe personal que lleve más de un año laborado por medio de la figura de temporalidad
Respuesta:

Respuesta No. 19:

La CCB informa que no existe personal que lleve más de un año laborado por medio de la figura de temporalidad

20. Con referencia al suministro de la dotación, Redes Humanas la factura la misa con el AIU este cobro se ve viable.

Respuesta No. 20:

No es clara la pregunta, sin embargo, las condiciones en que se debe prestar el servicio se encuentran señalado el Anexo 2 – Aceptación de Especificaciones Técnicas.

21. Cuáles son los exámenes médicos que exige la Cámara de Comercio de Bogotá, en cuanto a ingreso bajo que especialidad los piden.

Respuesta No. 21:

La CCB informa que es necesario remitirse al Anexo 2 - Aceptación Especificaciones Técnicas en su numeral 5.2 "El proponente garantizará que realizará por medio de un médico con licencia en Salud Ocupacional, los exámenes médicos de ingreso al personal en misión, de acuerdo al perfil ocupacional del cargo a contratar, entendiendo que la CCB es una empresa de servicios con cargos en su gran mayoría para labores administrativas y profesionales con riesgo ocupacional acorde a estas, salvo cargos para labores de telemercadeo. El tipo de examen será el que establezca el proveedor de acuerdo con las normas de Salud Ocupacional, y su costo estará a cargo de este."

22. Nota: Redes Humanas dentro de su oferta Comercial asume los costos de egreso.

Respuesta No. 22:

No es clara la pregunta, sin embargo, las condiciones en que se debe prestar el servicio se encuentran señalado el Anexo 2 – Aceptación de Especificaciones Técnicas.

23. Para el personal de apoyo que ustedes requieren los mismos van contemplados dentro del AIU ofertado o se facturaran por separado.

Respuesta No. 23:

La CCB informa que el personal de apoyo debe ser contemplado dentro del AIU

24. Cuáles son los periodos de pago de nómina por parte de la Cámara De Comercio de Bogotá.

Respuesta No. 24:

La CCB informa que es necesario remitirse al Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 6 “Proceso de nómina realizado por la Empresa de Servicios Temporales - 6.1 El proponente garantiza que pagará oportunamente al Personal en Misión, en los mismos períodos que la CCB realiza sus pagos al personal (el último día hábil de cada mes, si cae en un fin de semana el pago se realizará el día hábil anterior), mediante pago por transferencia a una cuenta de nómina, así como los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho según la ley y cumplir con los aportes a las E.P.S., A.R.L., los Fondos de Pensiones, Servicio Nacional de Aprendizaje, Instituto de Bienestar Familiar y la respectiva Caja de Compensación Familiar y cualquier otro aporte fiscal o parafiscal que pudiese ser debido o llegare a serlo en el futuro.”

25. Manejan ustedes órdenes de compra.

Respuesta No. 25:

La CCB informa que la solicitud del personal a la EST se hará a través de órdenes de pedido

26. podrían suminístranos el profesiograma

Respuesta No. 26:

La CCB informa que se adjunta profesiograma CCB (Archivo Excel Profesiograma CCB).

27. existe la posibilidad de tener una certificación por parte de la ARL de la temporal actual donde indique la siniestralidad.

Respuesta No. 27:

La CCB informa que no es posible obtener una certificación por parte de la ARL de la temporal actual.

28. Actualmente tienen estabilidades laborales, son de origen común o enfermedad profesional

Respuesta No. 28:

La CCB informa que actualmente no existen casos de estabilidad laboral reforzada con la EST.

29. Piensan realizar una migración de personal o todo el personal será nuevo

Respuesta No. 29:

La CCB informa que no se realizarán procesos de migración de personal, los procesos inician desde cero.

30. Nuestros procesos actualmente los manejamos virtuales toda vez que contamos con las plataformas tecnológicas y software para asegurar el servicio. La CCB acepta esta modalidad o la EST debe estar 100% en modalidad presencial?

Respuesta No. 30:

La CCB informa que el 85% del personal contratado se requiere para atender las necesidades de la temporada de renovaciones (marzo) en las diferentes sedes de la CCB, por lo que se hace necesario la presencialidad.

31. ¿Cuál es el valor estimado del contrato o presupuesto?

Respuesta 31:

La CCB informa que por políticas internas de la Entidad el presupuesto no es publicado en la invitación.

32. La dotación y epps deben ser suministrados por la EST y se factura a la CCB, solicitamos informar las características de dicha dotación y epps.

Respuesta No. 32:

La CCB informa que la dotación y epps deben ser suministradas por la EST y el valor será reembolsado por la CCB mediante cuenta de cobro según lo expuesto en el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 7.4.

33. Informar cuáles son las actividades de calidad de vida que realiza la CCB toda vez que se solicita a la EST realizar las mismas actividades a los trabajadores en misión.

Respuesta No. 33:

La CCB informa que las actividades de calidad de vida que se solicita a la EST están relacionadas con actividades deportivas, recreativas y celebración del día de la secretaria, fiesta de los hijos de los empleados, etc.

34. Teniendo en cuenta el numeral 3.9 de las especificaciones técnicas donde se menciona que la "CCB exige que el personal en misión sea reemplazado en sus vacaciones temporales sin ningún costo adicional para la CCB, pues este ya se está pagando dentro de la respectiva orden de pedido de personal en misión objeto del contrato." solicitamos ampliar esta información, toda vez que sería un servicio nuevo y por lo tanto se facturaría.

Respuesta No. 34:

La CCB informa que no se trata de un servicio nuevo, obedece a la misma orden de pedido.

35. El equipo de trabajo solicitado en el numeral 3.3.3. de la solicitud de cotización en su totalidad debe ser exclusivo para la CCB o solamente aplica para el Administrador inhouse?

Respuesta No. 35:

La CCB informa que en la temporada de renovaciones el proveedor debe garantizar la presencia continua del administrador in house para la atención de cualquier requerimiento que se presente en las sedes de la CCB. De igual manera, debe ejercer un control diario del personal contratado por la empresa proponente para esta temporada, verificando que se encuentre activo en cada una de las sedes de la CCB. Así mismo, debe reportar las ausencias y retiros que se presenten diariamente.

36. Solicitamos el profesiograma para poder realizar el costeo de los exámenes médicos, los cuales están a cargo de la EST según el pliego de condiciones.

Respuesta No. 36:

La CCB informa que se adjunta profesiograma CCB (Archivo Excel Profesiograma CCB).

37. Información de cargos, rangos de salario y ciudad de ubicación del personal a vincular.

Respuesta No. 37:

La CCB informa que el tipo de salario para cada cargo requerido se dará a conocer al momento de realizar cada requerimiento de personal.

38. ¿Los trabajadores en misión tendrán la posibilidad de trabajar de forma remota (Oficina y casa) o por teletrabajo?

Respuesta No. 38:

La CCB informa que el 85% del personal contratado se requiere para atender las necesidades de la temporada de renovaciones (marzo) en las diferentes sedes de la CCB, por lo que se hace necesario la presencialidad.

39. Por favor indicar la dispersión de la cantidad de trabajadores en misión en cada ciudad Bogotá, Zipaquirá, Chía y Fusagasugá.

Respuesta No. 39:

La CCB informa que la cantidad de trabajadores para las sedes regionales obedece al 2 de la población total de contratación.

40. ¿Cuál es el presupuesto aproximado del valor del contrato comercial por los 12 meses de vigencia? Esto para establecer los costos promedio de las pólizas futuras que debe asumir la EST.

Respuesta No. 40:

La CCB informa que por políticas internas de la Entidad el presupuesto no es publicado en la invitación.

41. ¿Respecto a lo indicado en el punto 3.3.3. EQUIPO DE TRABAJO el psicólogo y personal administrativo deberá ser con atención exclusiva 100%?

Respuesta No. 41:

La CCB informa que la EST debe garantizar el equipo de trabajo requerido, la exclusividad hace referencia a la profesional in house en temporada de renovaciones (marzo)

42. Es posible homologar la certificación de OHSAS por la Certificación 14001 – ISO 45001:2018, de ser factible asignaran el puntaje del 1.5 correspondiente para este concepto.

Respuesta No. 42:

No es procedente la observación, por lo tanto, se mantiene lo establecido en el numeral 6.3 de la invitación pública.

43. ¿El costo de Estudio de seguridad y Visita domiciliará se podrá facturar a CCB adicionando el AIU?

Respuesta No. 43:

La EST debe incluir dentro del AIU todos los conceptos

44. Según el numeral 3.9. del ANEXO 2 ACEPTACIÓN ESPECIFICACIONES TÉCNICAS – por favor aclarar si el costo reemplazo del personal en misión en el periodo de vacancia debe ser asumido por la EST, teniendo en cuenta que el servicio a prestar no es por la figura de Outsourcing de procesos.

Respuesta No. 44:

La CCB informa que no se trata de un servicio nuevo, los reemplazos del personal en misión en sus vacancias temporales no son un costo adicional para la CCB, pues este ya se está pagando dentro de la respectiva orden de pedido de personal en misión objeto del contrato.

45. Por favor indicar el % de rotación de personal en el último año, esto para calcular el costo de los exámenes médicos que debe asumir la EST.

Respuesta No. 45:

La CCB informa que el promedio anual de personas contratadas durante el año 2022 fue de 532 personas aproximadamente, de las cuales el 85% se contrata durante el mes de marzo (temporada de renovaciones).

46. ¿En los casos que se debe entregar dotación y EPP, los costos de estos mismos se podrán facturar a CCB adicionado el AIU correspondiente?

Respuesta No. 46:

La CCB informa que el valor de la dotación que el proponente seleccionado realice será reembolsado mediante cuenta de cobro según lo expuesto en el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 7.4.

47. ¿Cuál es el presupuesto de las actividades de bienestar que realiza la CCB?, por favor indicarlo por promedio de trabajador en misión o por promedio de fecha especial.

Respuesta No. 47:

La CCB informa que por políticas internas de la Entidad el presupuesto no es publicado en la invitación.

48. Solicitamos de manera atenta compartir Profesiograma médico para los cargos objeto del contrato

Respuesta No. 48:

La CCB informa que se adjunta profesiograma CCB (Archivo Excel Profesiograma CCB).

49. ¿CCB cuenta con una inducción específica para cada uno de los cargos operativos, teniendo en cuenta los riesgos asociados a la labor?

Respuesta No. 49:

La CCB informa que todos los cargos reciben inducción corporativa por parte de la CCB

50. ¿CCB vincula a los trabajadores en misión en los procesos de formación permanente para la prevención de riesgos como lo establece el artículo 2.2.4.2.4.2 de Decreto 1072 de 2015?

Respuesta No. 50:

La CCB informa que vincula a los trabajadores en misión en los procesos de formación permanente para la prevención de riesgos.

51. ¿La empresa usuaria tiene contemplado dentro de los tiempos de operación espacios para que el asesor en prevención de riesgos de Nexarte, realice charlas y capacitaciones con el personal, según los riesgos identificados para la labor?

Respuesta No. 51:

La CCB informa que vincula a los trabajadores en misión en los procesos de formación permanente para la prevención de riesgos.

52. Solicitamos de manera atenta, sea indicado si para el desempeño del contrato se requiere asesor Seguridad y Salud en el Trabajo in house, de ser así agradecemos indicar perfil del profesional.

Respuesta No. 52:

La CCB informa que se debe tener en cuenta lo enunciado en la invitación a proponer en el numeral 3.3.3 Equipo de trabajo mínimo.

53.Cuál es el número promedio de accidentes de trabajo del personal en misión en el mes.

Respuesta No. 53:

La CCB informa que no se han presentado accidentes de trabajo con el personal contratado a través de EST.

54. Cual fue el resultado de la última evaluación de los estándares mínimos.

Respuesta No. 54:

No es clara la pregunta, sin embargo, se compartirá dicha información en caso que se requiera con el proponente seleccionado.

55. ¿Es posible que la cláusula penal y Clausula de apremio, sean aplicados sobre el valor del AIU? Lo anterior dado que el 92% de los costos facturados corresponden a salarios, seguridad social y prestaciones sociales que se paga a los trabajadores, el % de AIU es el valor real que percibe la EST.

Respuesta No. 55:

La CCB no acepta, se mantiene según lo estipulado.

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

Respuesta No. 56:

La CCB informa que el valor de la dotación que el proponente seleccionado realice será reembolsado mediante cuenta de cobro según lo expuesto en el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 7.4.

57. Por favor suministrar el listado de dotación

Respuesta No. 57:

La CCB informa que en este momento no es posible contar con esta información, se tendrá en la medida que se vaya ejecutando el contrato.

58. ¿Quién asume los dos primeros días de incapacidad?

Respuesta No. 58:

La CCB informa que es necesario remitirse al Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 3.11 "...En cuanto a los dos (2) primeros días de incapacidad por riesgo común y el primer día de incapacidad por riesgo de origen profesional, la CCB los asumirá teniendo en cuenta que dichas prestaciones no son cubiertas por el sistema."

59. ¿Quién asume las prestaciones sociales sobre las incapacidades?

Respuesta No. 59:

La CCB informa que de acuerdo a lo establecido en el Anexo 2 numerales 3.9 y 3.11 en el caso de licencia de Maternidad e incapacidades superiores a cinco (5) días: La CCB actúa conforme a la ley que rige la licencia de

maternidad, la EST paga las prestaciones, que posteriormente son asumidas por la EPS a que se encuentre afiliada la trabajadora.

Las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos de IVM: Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte, EGM: Enfermedad General y Maternidad y A.T.E.P: Accidente de trabajo y enfermedad profesional, deberán ser asumidas por las entidades a que se encuentren afiliados.

60. Solicitamos que la Forma de pago sea a 30 días después de radicada la factura

Respuesta No. 60:

Los pagos se realizarán mediante transferencia electrónica en la cuenta indicada por EL CONTRATISTA y registrada en el sistema de información de LA CÁMARA, dentro de los plazos establecidos en la Ley 2024 de 2020.

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

Respuesta No. 61:

La CCB informa que de acuerdo con lo establecido en el Anexo 2 numeral 6.7 Si se presentan pagos por concepto de horas extras, el proponente debe llevar un registro que contiene el nombre del trabajador, la autorización por parte del empleador y el número de horas extras laboradas, identificando si son diurnas o nocturnas. Las horas extras laboradas serán informadas por la CCB al proponente, las cuales deben ser pagadas conforme lo establecido en la ley.

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

Respuesta No. 62:

La CCB informa que las prestaciones de los trabajadores que ostentan fuero serán asumidas por los subsistemas de seguridad social y su estabilidad será asumida por la EST. La CCB no es la llamada a mantener vigentes los contratos de trabajo del personal que goce de estabilidad laboral reforzada por salud. por ello, será la EST la encargada de mantener vigentes dichos contratos, si se ordena el reintegro, deberá ser la EST la encargada de proceder a dar cumplimiento con la orden del Juez, reintegrando a la trabajadora en un cargo en su planta de personal.

63. ¿El Contratante asume los costos de algún rubro como capacitaciones, beneficios o dotaciones?

Respuesta No. 63:

La CCB informa que el valor de la dotación que el proponente seleccionado realice será reembolsado mediante cuenta de cobro según lo expuesto en el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 7.4.

La CCB no solicita capacitación al personal, la EST debe velar por el suministro de personal con las competencias exigidas en el perfil del cargo, y garantizar la inducción en el SST.

El proponente debe garantizar las actividades de calidad de vida dirigida a los trabajadores que prestan sus servicios temporales en la CCB, en las mismas condiciones de los empleados de planta de la CCB, teniendo en cuenta que contamos con actividades deportivas, recreativas y celebración del día de la secretaria, día de los niños, etc.

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

Respuesta No. 64:

La CCB informa que el pago de las prestaciones sociales es pagado de forma mensual.

65. Solicitamos ajustar la provisión de vacaciones del 4.17% al 4.33% esto debido a que las vacaciones pagadas en liquidación hacen base para aportes parafiscales

Respuesta No. 65:

La CCB informa que la provisión de vacaciones se realiza conforme a lo estipulado por la ley.

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

Respuesta No. 66:

La CCB informa que el promedio anual de personas contratadas durante el año 2022 fue de 532 personas aproximadamente, de las cuales el 85% se contrata durante el mes de marzo (temporada de renovaciones).

67. ¿El personal labora por turnos o jornadas especiales? Por favor indique el horario del personal 13.
¿Los exámenes médicos serán facturados a solicitud más AIU?

Respuesta No. 67:

La CCB informa que el personal trabaja 48 horas a la semana, 8 horas diarias.

La CCB informa que según el Anexo 2 Especificaciones técnicas en su numeral 5.3 "El costo de los Exámenes de Ingreso, serán por cuenta exclusiva del proponente seleccionado y en ningún momento será trasladado este costo al personal que suministrará a la CCB, por lo anterior estos hacen parte del AIU.

68. ¿El pago de nómina es quincenal o mensual?

Respuesta No. 68:

La CCB informa que el pago de la nómina se hace de manera mensual

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

Respuesta 69:

La CCB informa que de acuerdo con lo establecido en el Anexo 2 numeral 3.11 y 3.10 "La CCB, no asume directamente ningún riesgo económico derivados de las situaciones de: Despido sin justa causa, discapacidad, incapacidad o con restricciones médico-laborales, enfermedad profesional y embarazos, teniendo en cuenta que el empleador del trabajador en misión es la empresa de servicios temporales."

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

Respuesta No. 70:

La CCB informa que es necesario remitirse al Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 3.11 "...En cuanto a los dos (2) primeros días de incapacidad por riesgo común y el primer día de incapacidad por riesgo de origen profesional, la CCB los asumirá teniendo en cuenta que dichas prestaciones no son cubiertas por el sistema."

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

Respuesta No. 71:

La CCB informa que las prestaciones de los trabajadores que ostentan fuero serán asumidas por los subsistemas de seguridad social y su estabilidad será asumida por la EST. Se reitera que la CCB no es la llamada a mantener vigentes los contratos de trabajo del personal que goce de estabilidad laboral reforzada por salud. por ello, será la EST la encargada de mantener vigentes dichos contratos.

De acuerdo con lo establecido en el Anexo 2 numerales de 3.9, 3.10, 3.11 y 3.15, y Anexo 4 Propuesta económica

72. ¿La Entidad recibirá 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 No. 72:

La CCB informa que no es la llamada a mantener vigentes los contratos de trabajo del personal que goce de estabilidad laboral reforzada por salud.

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

Respuesta No. 73:

La CCB informa que de acuerdo con lo establecido en el Anexo 2 numeral 3.15 Estabilidad Reforzada: En caso de que un trabajador en misión presente una debilidad manifiesta por Salud no es la CCB la llamada a mantener vigentes los contratos de trabajo del personal con estabilidad reforzada

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

Respuesta No. 74:

La CCB informa que la EST será la encargada de pagar el salario, prestaciones sociales y demás derechos laborales que les asistan a sus trabajadores en misión.

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

Respuesta No. 75:

La CCB informa que la EST debe reemplazar a los trabajadores en misión en sus vacancias temporales ya sea por enfermedad u otro motivo sin costo adicional, cubriendo permanentemente el servicio contratado (pues este ya se está cancelando dentro de la respectiva orden de pedido de personal en misión objeto del contrato).

76. ¿En qué clasificación de riesgo laboral están los trabajadores, por favor especifique por cargo?

Respuesta No. 76:

La CCB informa que según el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 5.5 “Se informa que el índice de accidentalidad es del 0,5. Es preciso anotar que la tasa de accidentalidad de la CCB siempre ha estado por debajo de uno y el tipo de riesgo laboral que maneja la CCB es grado Uno (1)”.

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

Respuesta No. 77:

La CCB informa que se adjunta profesiograma CCB (Archivo Excel Profesiograma CCB).

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

Respuesta No. 78:

La CCB informa que, según los cargos proyectados a contratar, no se requiere de exámenes médicos especializados, y según el Anexo 2 Especificaciones técnicas en su numeral 5.3 "El costo de los Exámenes de Ingreso, serán por cuenta exclusiva del proponente seleccionado y en ningún momento será trasladado este costo al personal que suministrará a la CCB.

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

Respuesta No. 79:

La CCB informa que todos los cargos reciben inducción corporativa por parte de la CCB, y no solicita capacitación al personal, la EST debe velar por el suministro de personal con las competencias exigidas en el perfil del cargo, y garantizar la inducción en el SST.

80. ¿Tiene algún procedimiento especial de facturación?

Respuesta No. 80:

La CCB informa que pagará a la EST en mensualidades vencidas, los valores que resulten de la efectiva prestación de los servicios contratados durante cada período mensual, de conformidad con lo establecido, previa presentación de los documentos que evidencien el pago de la seguridad social integral de los trabajadores en misión mes vencido, los comprobantes de pago de los salarios, los reportes de los aportes efectuados en cumplimiento del pago de las prestaciones sociales así como de los aportes fiscales y parafiscales de los trabajadores en misión y de las facturas de cobro correspondientes.

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

Respuesta No. 81:

La CCB informa que pagará mensualmente el valor de la provisión de prestaciones sociales

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

Respuesta No. 82:

La CCB informa que según el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 3.12 La CCB suministrará los puestos de trabajo, equipos de cómputo y herramientas que se requieran al personal en misión asignado a la CCB.

83. 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 No. 83:

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

84. ¿Si la respuesta anterior es afirmativa, quien cubrirá el inmobiliario y equipos de trabajo para esta labor?

Respuesta No. 84:

La CCB informa que se notificará a la EST de ocurrirse el hecho, dado que la EST la empresa contratante y es la encargada de hacer los respectivos cobros.

85. La Entidad hace participes 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 articulo 21 ley 50/90

Respuesta No. 85:

La CCB informa que es necesario tener en cuenta lo expuesto en el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 8 "Procesos de Calidad de vida realizado por la Empresa de Servicios Temporales 8.1 El proponente garantiza ofrecer actividades de calidad de vida dirigida a los trabajadores que prestan sus

servicios temporales en la CCB, en las mismas condiciones de los empleados de planta de la CCB, teniendo en cuenta que contamos con actividades deportivas, recreativas y celebración del día de la secretaria.

86. ¿Qué pruebas técnicas requiere la entidad que sean aplicadas? 33. ¿Se maneja cronograma de ingresos?

Respuesta No. 86:

La CCB informa que es necesario tener en cuenta lo expuesto en el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 1.2 “El proponente garantiza que la selección del personal para la CCB será bajo el modelo de selección por competencias. El proceso de selección por competencias entendido como: entrevista basada en eventos críticos y herramientas de evaluación de competencias como assesement center y/o pruebas de evaluación de competencias. Del anterior proceso, la Empresa deberá evidenciar cada una de las etapas del proceso de selección por competencias”.

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

Respuesta No. 87:

La CCB informa que según el Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeral 5.5 “Se informa que el índice de accidentalidad es del 0,5. Es preciso anotar que la tasa de accidentalidad de la CCB siempre ha estado por debajo de uno y el tipo de riesgo laboral que maneja la CCB es grado Uno (1)”.

88. ¿El personal migraría de otra EST?

Respuesta No. 88:

La CCB informa que no se realizarán procesos de migración de personal, los procesos inician desde cero.

89. Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada

Respuesta No. 89:

La CCB informa que no se han presentado casos por estabilidad reforzada del personal en misión.

90. Teniendo en cuenta el documento “invitación a proponer”, se solicita que se asigne un equipo de trabajo, este será facturado de manera adicional más AIU

Respuesta No. 90:

La CCB informa que el equipo de trabajo hace parte del AIU.

91. Solicitamos se incluyan las siguientes cláusulas en la minuta del contrato: i. Obligaciones de LA CÁMARA:

1. LA CÁMARA deberá informar a EL CONTRATISTA, cualquier cambio o novedad en las condiciones de tiempo, modo o lugar que se presenten en relación con las condiciones iniciales bajo las cuales fue contratado el trabajador en misión.
2. Incluir a los trabajadores en misión en programas culturales, recreativos, deportivos que LA CÁMARA tenga establecido para sus propios trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 79 de la ley 50 de 1990.
3. Proveer los recursos económicos para la entrega a los trabajadores de la dotación exigida por ley y/o presentar la relación firmada por los trabajadores a los cuales se les entregó la dotación.
4. Entregar los elementos de protección personal y los elementos corporativos que se requieran para la ejecución del objeto de este contrato.
5. Reconocer a EL CONTRATISTA, todos los costos y gastos en los que pudiera haber incurrido para reclutar, seleccionar y contratar a los trabajadores en misión, cuya labor deje de ser requerida antes del término previsto en la requisición o en la orden de servicios.
6. Asignar al trabajador en misión únicamente en las funciones de acuerdo al servicio específico de colaboración objeto de este contrato, y garantizar lo que por vía jurisprudencial se conoce como el principio de estabilidad laboral reforzada. En caso de inobservancia asume la responsabilidad y costos que en materia laboral se derivan de tal hecho. En el evento de cambio de oficio o actividad del trabajador en misión deberá notificarlo por escrito a EL CONTRATISTA
7. Promover de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y a la Guía Técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, expedida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, la Salud y la Seguridad en el Trabajo de los trabajadores en misión y prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que les puedan ocurrir
8. Informar periódicamente sobre cualquier modificación en sus estados financieros que puedan impactar negativamente en el cumplimiento de sus obligaciones.
9. Enviar al momento de la notificación de la terminación del contrato del trabajador en misión el Paz y Salvo respectivo, para proceder con su liquidación de prestaciones Sociales; de no enviarse se entenderá que el trabajador no adeuda a LA CÁMARA ningún tipo de herramienta, implementos, o información relacionada con la labor realizada. En caso de requerir algún tipo de descuento al trabajador en misión es indispensable tramitar la autorización de descuento para proceder con el mismo.
10. Informar inmediatamente a EL CONTRATISTA, vía telefónica y correo electrónico, sobre la ocurrencia de todo accidente de trabajo de los trabajadores en misión, y diligenciar el reporte de accidente de trabajo. Las sanciones derivadas de la demora en el Reporte del Accidente de trabajo por culpa de LA CÁMARA, serán asumidas por éste.
11. Asumir los salarios y prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, así como los salarios y prestaciones económicas causados por el primer día de incapacidad originado por accidente de trabajo o enfermedad profesional. A partir del tercer día, para el caso de enfermedad general y del segundo día para el caso de accidente de trabajo cancelará las prestaciones sociales del personal incapacitado

LA CÁMARA 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.

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

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

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

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

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

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

18. 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.

19. Asumir las indemnizaciones laborales que se generen por terminación del contrato laboral, cuando solicite la terminación sin que medie justa causa debidamente soportada. 20. Enviar la totalidad de las novedades que se deban reflejar en la liquidación definitiva del trabajador en misión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha efectiva del retiro.

21. Mantener vinculados a los trabajadores en misión con incapacidades de más de 180 días generadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y reconocer las prestaciones sociales de este personal que no cubra el sistema. EL CONTRATISTA adelantará ante las entidades de

seguridad social las gestiones para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones aun después de terminada la relación comercial.

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

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

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

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

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

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

ii. **RESPONSABILIDADES DISTINTAS A LAS LABORALES:** EL CONTRATISTA, no asume responsabilidad por daños, robos, sustracciones, hurtos y demás eventos delictivos a bienes de LA CÁMARA 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, LA CÁMARA deberá contar con los recursos necesarios en materia de seguros para protección de sus propios bienes, vehículos, valores y demás, sin que en ningún momento EL CONTRATISTA, asuma responsabilidad alguna sobre estos bienes y/o labores. La responsabilidad contractual o extracontractual frente a terceros, que se derive de las labores de los trabajadores en misión, será asumida directamente por LA CÁMARA.

iii. **RESPONSABILIDAD POR DAÑOS A TRABAJADORES EN MISIÓN:** Los daños que se causen a los trabajadores en misión por causa de acciones u omisiones de LA CÁMARA serán asumidos por éste. LA CÁMARA indemnizará, reembolsará los valores a EL CONTRATISTA, que se cancele y mantendrá indemne contra todo reclamo, acción, daños y perjuicios (incluyendo, sin limitar la generalidad de lo anterior, honorarios y costos legales razonables) por los hechos descritos en esta cláusula.

Respuesta No. 91:

No es procedente la observación presentada, teniendo en cuenta que las estipulaciones contractuales establecidas en el Anexo 5 de la invitación privada No. 0294-2022, serán las que regularán la relación contractual entre las Partes, las cuales salvaguardan a la entidad como contratante de la prestación de un servicio que permite su operación y el cumplimiento de las funciones que le fueron delegadas por la ley y en virtud de las cuales maneja recursos de origen público, por lo tanto, no es procedente la observación presentada de negociar las condiciones contractuales ya establecidas en el Anexo 5.

92. Solicitamos se incluya dentro de las causales de terminación, las siguientes: **i.** Por decisión unilateral de cualquiera de las partes, en cualquier momento y sin justa causa ni lugar a indemnización, para lo cual se requerirá informar por escrito a la otra parte, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario a la fecha efectiva de terminación. **ii.** Por la mora en el pago de las facturas EL CONTRATISTA podrá dar por terminado el servicio y exigir el pago de las obligaciones pendientes de manera inmediata y de todos los perjuicios que se hubieran generado por incumplimiento en los pagos.

Respuesta No. 92:

Ver respuesta No. 91.

93. Solicitamos se incluya las siguientes cláusulas: **i.** 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 LA CÁMARA, sobre todo saldo insoluto (sin cancelar en oportunidad), LA CÁMARA se obliga a pagar a favor de EL CONTRATISTA un interés mensual o por fracción de mes equivalente a la tasa máxima moratoria legalmente permitida, hasta la fecha en que efectivamente se realice el pago adeudado.

Respuesta No. 93:

Ver respuesta No. 91.

94. Solicitamos que el valor a tener en cuenta en caso de cumplir el procedimiento de aplicación de la cláusula penal se descuenta del porcentaje del AIU del mes en que se generó el incumplimiento.

Respuesta No. 94:

Ver respuesta No. 91.

95. Solicitamos que antes de generar descuentos, retenciones y compensaciones, debe existir un previo acuerdo entre las partes, de acuerdo a conciliaciones realizadas.

Respuesta No. 93:

Ver respuesta No. 91.

96. Solicitamos de su colaboración compartiendo el presupuesto estimado para este proceso.

Respuesta No. 96:

La CCB informa que por políticas internas de la Entidad el presupuesto no es publicado en la invitación.

97. ¿En caso de requerir cursos de reentrenamiento quién asume los costos de dichos cursos? ¿en caso de ser la EST, estos costos son facturables a la entidad más AIU?

Respuesta No. 97:

La CCB no solicita capacitación al personal, la EST debe velar por el suministro de personal con las competencias exigidas en el perfil del cargo, y garantizar la inducción en el SST.

98. Nos podrían confirmar cual sería la fecha estimada para el inicio de la operación

Respuesta No. 98:

La CCB informa que una vez sea adjudicado el contrato se iniciará la operación la cual se estima para comenzar en febrero de 2023.

99. Solicitamos por favor se compartan los perfiles de cargo del personal, cantidad de personal por cargo, estructuras salariales y numero de personal a contratar por ciudad

Respuesta No. 99:

La CCB informa que el tipo de salario para cada cargo requerido se dará a conocer al momento de realizar cada requerimiento de personal, el promedio de personas contratadas durante el año 2022 fue de 532 aproximadamente, de las cuales el 85% se contrata durante el mes de marzo (temporada de renovaciones).

100. Los estudios de seguridad y visitas domiciliarias solicitados, serán facturados adicional al servicio más AIU

Respuesta No. 100:

La CCB informa que los estudios de seguridad hacen parte del AIU, por favor remitirse al Anexo 4 Propuesta Económica

101. Solicitamos nos puedan confirmar el promedio mensual de trabajadores en misión a contratar

Respuesta No. 101:

La CCB informa que el promedio de personas contratadas durante el año 2022 fue de 532 aproximadamente, de las cuales el 85% se contrata durante el mes de marzo (temporada de renovaciones).

102. Adicional de entregarle la carta presentación al candidato contratado con la información solicitada (Nombre completo, salario, cargo, fecha de ingreso, EPS, Fondo de pensiones y cesantías, ¿ARL y Caja de Compensación donde se encuentra afiliado) en esta debemos anexar los documentos físicos de seguridad social EPS, Caja y Fondo de Pensión y hacer entrega de los mismos el día de contratación al candidato?

Respuesta No. 102:

La CCB informa que el día del ingreso del trabajador en misión este debe llevar su carta de presentación expedida por el proponente, y los documentos físicos deben ser parte del expediente laboral que el proponente debe suministrar a la CCB.

La presentación de candidatos a la CCB debe realizarse a través del envío de la hoja de vida y el respectivo informe de selección cuyo formato deberá ajustarse a los requerimientos de la CCB, y enviarse a través del correo electrónico. Para los casos que la CCB solicite, además de lo anterior, deberá enviar el informe de estudio de seguridad y/o visita domiciliaria. Así mismo, en los casos que la CCB lo solicite, la Empresa deberá citar a los candidatos para que se presenten directamente en la CCB para continuar su proceso de selección. La empresa deberá garantizar la asistencia de los candidatos, así como la comunicación con el área de selección del personal citado.

El informe de selección debe contener: hoja de vida, datos personales (información del colaborador e información familiar), perfil académico del candidato que cumple para el cargo, resumen laboral de la experiencia del candidato que cumple para el cargo, informe por competencias a partir del modelo de competencias que la CCB establece en el perfil del cargo, y concepto de apto o no apto para el cargo con su respectiva justificación

103. Los costos de la persona en vacancia por licencias de maternidad son asumidos por la EPS, ¿pero los costos de la persona que reemplaza a la persona titular o en vacancia, son facturados a la cámara de comercio? ya que en ultimas es la que está prestando los servicios durante la ausencia del titular es decir solo cobramos un cupo.

Respuesta No. 103:

La CCB informa que la EST debe reemplazar a los trabajadores en misión en sus vacaciones temporales ya sea por enfermedad u otro motivo sin costo adicional, cubriendo permanentemente el servicio contratado (pues este ya se está cancelando dentro de la respectiva orden de pedido de personal en misión objeto del contrato).

104. Solicitamos se compartan las observaciones y respuestas de los demás oferentes

Respuesta No. 104:

La CCB informa que quedarán publicadas todas las observaciones en el portal de la CCB.

105. (...) 3.3.3 EQUIPO DE TRABAJO. El proponente deberá presentar los documentos que acrediten la formación y experiencia del equipo de trabajo que se indica a continuación: a) Psicólogo: Un profesional en psicología, con experiencia mínima de dos (2) años en selección de personal. b) Administrador In House: Un profesional en economía, ingeniería industrial, derecho, administración de empresas o profesiones afines de acuerdo con el SNIES, con experiencia mínima de dos (2) años en áreas administrativas, quien estará en la CCB, por dos (2) días cada mes, para todo lo relacionado con el trámite de los servicios prestados durante el mes y la atención y cubrimiento de los requerimientos de la CCB, así como para resolver las situaciones que se presenten con el personal asignado en misión. c) Personal administrativo: Profesionales en áreas administrativas, con experiencia mínima de dos (2) años en el manejo de nómina, legislación laboral, seguridad social con quienes la CCB se entenderán para el cubrimiento del proceso de contratación y pago a los colaboradores en misión, asegurando un servicio con oportunidad, así como la respuesta a situaciones que se presenten con el personal asignado en misión. El proponente debe determinar el personal administrativo que empleará para dar cumplimiento al objeto contractual.(...)

Solicitamos a la entidad aclarar cuál es el número mínimo de profesionales que requiere la entidad como personal in house para el desarrollo del contrato.

Respuesta No. 105:

La CCB informa que es necesario remitirse al numeral 3.3.3 de la invitación Equipo de trabajo y al Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en el numeral 4. la invitación en el numeral 4.3 En la temporada de renovaciones el proveedor debe garantizar la presencia continua del administrador in house para la atención de cualquier requerimiento que se presente en las sedes de la CCB. De igual manera, debe ejercer un control diario del personal contratado por la empresa proponente para esta temporada, verificando que se encuentre activo en cada una de las sedes de la CCB. Así mismo, debe reportar las ausencias y retiros que se presenten diariamente.

106. (...) 6.3 SEGUNDA FASE DE EVALUACIÓN DE LAS OFERTAS: Calificación Las propuestas que queden habilitadas agotadas las fases de evaluación según corresponda, serán evaluadas

conforme a los siguientes criterios: Para el efecto, se ha establecido un total de 100 puntos para la evaluación, de conformidad con las siguientes reglas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS*
Precio	<p>La aplicación del puntaje se realizará de la siguiente manera:</p> <p>Para la asignación del puntaje del AIU se realizará el cálculo de una media aritmética de las propuestas que se encuentren habilitadas.</p> <p>La media aritmética resultará de la sumatoria del valor del porcentaje de AIU de las propuestas habilitadas, más el de la CCB, dividido entre el número de ofertas habilitadas más 1, así:</p>	91

Con el fin de realizar un análisis enmarcado dentro de los estándares de la entidad, comedidamente solicitamos se nos dé a conocer el porcentaje establecido por la CCB, en caso de no aceptar nuestra solicitud, solicitamos establecer un rango dentro del cual se pueda formular las ofertas.

Respuesta No. 106:

La CCB aclara que la estructuración de la oferta económica se encuentra establecida en el numeral 5.1 de la invitación pública y el Anexo 4.

107. (...) ESPECIFICACIONES TECNICAS Para los casos que la CCB solicite, además de lo anterior, deberá enviar el informe de estudio de seguridad y/o visita domiciliaria.(..) ¿Solicitamos a la entidad establecer cuál es el porcentaje de personal que requiere estudio de seguridad o visita domiciliaria?

Respuesta No. 107:

La CCB informa que es necesario remitirse al Anexo 2 Aceptación especificaciones técnicas en su numeración 2.1 "El proponente garantiza que realizará los estudios de seguridad del personal que pondrá a disposición de la CCB, previamente a la contratación en el que incluya la visita domiciliaria, referenciación laboral y la verificación de antecedentes al candidato y sus familiares en primer grado de consanguinidad. Para los casos solicitado por la CCB se incluirá además los estudios de seguridad del Estado tales como DIJIN, SIJIN, así como las que llegue a indicar la CCB para cada uno de los requerimientos.

El tiempo en que el proponente realizará el estudio de seguridad y visita domiciliaria debe estar incluido dentro del proceso de selección y contratación del personal que solicite la CCB."

Cámara de Comercio de Bogotá
[Fin del documento]