

Pereira, 24 de marzo de 2021

ADENDA No. 003
INVITACIÓN PÚBLICA A NEGOCIAR N° GG 001 - 2021

"SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISIÓN QUE PRESTE SERVICIOS DE APOYO ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO EN FORMA TEMPORAL A LA EMPRESA DE ENERGÍA DE PEREIRA S.A. ESP."

1. Se aclara el numeral 6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES, modificado mediante adenda No. 2 del 19 de marzo 2021, el cual quedará en los siguientes términos:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EVENTO	FECHA
Respuestas y aclaraciones	24/03/2021
Recepción de ofertas	31/03/2021 11:00 am

Los demás términos no modificados o aclarados mediante la presente adenda continúan vigentes.

2. En atención a las inquietudes y/o solicitudes de aclaración presentadas por los interesados en participar de la INVITACIÓN PÚBLICA A NEGOCIAR N° GG – 001 – 2021 nos permitimos emitir las siguientes respuestas:

PSS GLOBAL

1. En los anexos del proceso no se encuentra un archivo de Cantidades y Precios para así generar el valor final de la oferta.

Rta/ El valor de la presente Invitación Pública, fue publicado mediante adenda No. 1 para efectos de dar respuesta la Empresa de Energía de Pereira S.A. ESP. se permite aclarar que el valor de la invitación, publicada el día 15 de marzo de la presente anualidad, es indeterminado, como quiera que su valor depende de la cantidad de personal requerido por la Compañía y los precios presentados por los oferentes, sin embargo, para efectos presupuestales y de constitución de garantías se estima un valor total de NUEVE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS

CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS NUEVE PESOS M/CTE (\$ 9.559.656.409) incluido IVA.

2. Debido a que la entrega de la oferta es el próximo 25 de marzo/2021. Debido a la preparación de la oferta solicitamos que se amplíe el plazo de entrega para el 7 de abril/2021.

Rta/ No se acepta la ampliación del plazo hasta la fecha sugerida para la entrega de las ofertas.

3. Solicitamos también una descripción de los perfiles de los cargos a suministrar.

Rta/ Los perfiles de cargo se entregan en el inicio de cada selección, los datos básicos de los cargos y salarios a contratar se encuentran en los términos de invitación.

OCUPAR & OCUSERVIS

1. Quién asume el costo de los exámenes médicos.

Rta/ La normatividad vigente al respecto, señala que los exámenes médico-ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales.

Dado lo anterior, se hace referencia a las evaluaciones médicas que se tienen establecidas en el profesiograma de acuerdo con el cargo que desempeñará el trabajador en misión que incluya las evaluaciones complementarias en sangre + audiometría + visimetría.

La empresa de servicios temporales asumirá los exámenes de ingreso, periódicos si aplica, post incapacidad, seguimiento y control por restricciones o aislamiento y de egreso. Los especializados serán refacturados.

2. De los 319 colaboradores, cuantos exámenes médicos especializados de alturas, espacios confinados, panel de drogas se requiere y quien los asume?

Rta/ Los exámenes médicos especializados o específicos requeridos por la empresa serán facturables, el número de colaboradores enunciado es un estimado por ende no puede especificarse cuantos de estos requerirán este tipo de exámenes, las cantidades dependerá de las necesidades de la Compañía.

Edificio Torre Central Carrera 10 N° 17 – 35 piso 2 PBX: 3151515 Fax: 3151525

Línea de atención daños y reparaciones: 115

www.eep.com.co – contactenos@eep.com.co

Pereira - Risaralda

3. El personal asignado Inhouse en qué lugar prestará su servicio?

Rta/ Podrán ser ubicados en cualquiera de las sedes de la Empresa.

4. La Empresa de Energía de Pereira asume los elementos de protección requeridos para cada labor o estos deben estar a cargo de la EST? En caso de ser asumidos por la EST, agradecemos describir que Elementos de protección se requieren durante el contrato y cantidades para efectos de costos.

Rta/ En caso de requerirse serán suministrados directamente por la Compañía.

5. Observación: la Empresa descarga todas las responsabilidades en materia de seguridad y Salud en el Trabajo, y si bien hace referencia a los trabajadores en misión, deberá aclararse que esa persona deberá trabajar de manera coordinada con Empresa de Energía en lo que hace relación a las obligaciones que le competen como es una relación comercial en términos de empresa de servicio temporal y no Outsourcing estas responsabilidades deben ser trabajadas en conjunto ya que la subordinación en tiempo modo y lugar se delegan en la usuaria que es ultima la que pone el riesgo.

Rta/ Las responsabilidades en términos de SST están establecidas por la legislación y para el control de los peligros ocupacionales se realizará un trabajo en conjunto, dado que según la Guía Técnica para la implementación del SG SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, es responsabilidad compartida.

Mas normatividad al respecto:

Decreto 4369 del 2006, recopilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015: Artículo 14. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015: señala que toda EST debe velar por la seguridad y salud de sus trabajadores sean de planta o en misión.

Decreto 1530 de 1996
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8804>
CAPITULO IV - Empresas de servicios temporales

Edificio Torre Central Carrera 10 N° 17 – 35 piso 2 PBX: 3151515 Fax: 3151525

Línea de atención daños y reparaciones: 115

www.eep.com.co – contactenos@eep.com.co

Pereira - Risaralda

Artículo 10. Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales. Compilado por el art. 2.2.4.2.4.1, Decreto Nacional 1072 de 2015. Los trabajadores permanentes y en emisión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Profesionales.

Parágrafo. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de pensiones y Salud, a través de las empresas promotoras de salud y administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan.

Artículo 11. Programas de salud ocupacional que los protege. Compilado por el art. 2.2.4.2.4.2, Decreto Nacional 1072 de 2015. Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional, para lo cual deberán suministrar:

- 1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.*
- 2. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo.*
- 3. Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de salud ocupacional de la empresa usuaria.*

Parágrafo. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

6. Trabajo de Alto Riesgo. La EST debe cumplir con los cursos e intensidad horaria por lo tanto se debe aclarar quién asumirá el costo de los cursos.

Rta/ Los costos serán asumidos por la Compañía.

7. Agradecemos aclarar cuáles estampillas estarán a cargo de la EST, si la ESTAMPILLA PRO-ELECTRIFICACIÓN RURAL, aplica y en qué porcentaje.

Rta/ El proveedor deberá presentar oferta mercantil la cual estará gravada con la Sobretasa de porte municipal, contemplada en el acuerdo municipal 14 de 2020, que grava el 2% del valor del contrato y/o convenio u orden.

8. Se deben realizar Estudios de Seguridad, visitas domiciliarias? De ser así quien los asume?.

Rta/ En caso de requerirse serán suministrados directamente por la Compañía.

9. Estabilidad laboral reforzada por salud, pre-pensión, acoso laboral, sindicalizados, y cualquier otra que por jurisprudencia le sea reconocida al trabajador la Empresa de Energía de Pereira será solidaria en estos casos?

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

10. La dotación del personal en oficinas, y dotación de linieros es asumida por la Empresa de Energía de Pereira?

Rta/ En caso de requerirse serán suministrados directamente por la Compañía.

11. Se puede modificar lo establecidos en "DESCUENTOS" que se fijaron en salarios mínimos por otra forma.

Rta/ No es posible.

12. Se puede excluir la póliza de prestaciones sociales y de responsabilidad civil extracontractual considerando que la empresa cuenta con esas pólizas.

Rta/ No es posible.

13. La Empresa de Energía de Pereira Asume las incapacidades que no reconocen las entidades de seguridad social.

Rta/ No.

14. Se aclara que en las Acciones u omisiones de trabajadores en misión no tiene responsabilidad la EST ya que la subordinación es de la usuaria.

Rta/ Dependerá del caso concreto.

15. Amablemente agradecemos compartir la Minuta del contrato antes de la adjudicación.

Rta/ El proveedor deberá presentar una oferta mercantil irrevocable que deberá contener todas las condiciones exigidas en los términos de invitación. En virtud de lo anterior, Energía de Pereira expedirá una orden de servicio mediante la cual aceptará la oferta mercantil.

16. Energía de Pereira asume las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo contemplada en la Guía Técnica para Implementación frente a los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales y las Empresas Usuarias.

Rta/ Las responsabilidades en términos de SST están establecidas por la legislación y para el control de los peligros ocupacionales se realizará un trabajo en conjunto, dado que según la Guía Técnica para la implementación del SG SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, es responsabilidad compartida.

Mas normatividad al respecto:

Decreto 4369 del 2006, recopilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015: Artículo 14. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015: señala que toda EST debe velar por la seguridad y salud de sus trabajadores sean de planta o en misión.

Decreto 1530 de 1996
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8804>

CAPITULO IV - Empresas de servicios temporales

Artículo 10. Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales. Compilado por el art. 2.2.4.2.4.1, Decreto Nacional 1072 de 2015. Los trabajadores permanentes y en emisión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Profesionales.

Parágrafo. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de pensiones y Salud, a través de las empresas promotoras de salud y administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan.

Artículo 11. Programas de salud ocupacional que los protege. Compilado por el art. 2.2.4.2.4.2, Decreto Nacional 1072 de 2015. Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional, para lo cual deberán suministrar:

- 1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.*
- 2. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo.*

3. Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de salud ocupacional de la empresa usuaria.

Parágrafo. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

ADECCO

1. De acuerdo con lo informado en la INVITACIÓN PÚBLICA A NEGOCIAR N° GG 001 - 2021 es viable que la propuesta sea presentada mediante correo electrónico.

Rta/ No se recibirán ofertas u otros documentos enviados por correo, fax, email o similares.

2. Solicitamos se aclare si el equipo de soporte de personal requerido debe ser exclusivo para la operación y se informe si los equipos y/o recursos a que hace referencia aplican sólo para este personal o si debe considerarse para todo el personal que se suministre.

Rta/ Debe ser exclusivo para la operación, los equipos y/o recursos hacen referencia solo a este personal.

3. De acuerdo con lo establecido con el numeral 7.7. de la INVITACIÓN PÚBLICA A NEGOCIAR N° GG 001 - 2021 Solicitamos aclarar la responsabilidad de los riesgos a los cuales está expuesto el personal aquí establecidas se aplicarán según lo establecido el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

Rta/ Las responsabilidades en términos de SST están establecidas por la legislación y para el control de los peligros ocupacionales se realizará un trabajo en conjunto, dado que según la Guía Técnica para la implementación del SG SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, es responsabilidad compartida.

Mas normatividad al respecto:

Decreto 4369 del 2006, recopilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015: Artículo 14. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Edificio Torre Central Carrera 10 N° 17 – 35 piso 2 PBX: 3151515 Fax: 3151525

Línea de atención daños y reparaciones: 115

www.eep.com.co – contactenos@eep.com.co

Pereira - Risaralda

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015: señala que toda EST debe velar por la seguridad y salud de sus trabajadores sean de planta o en misión.

*Decreto 1530 de 1996
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8804>*

CAPITULO IV - Empresas de servicios temporales

Artículo 10. Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales. Compilado por el art. 2.2.4.2.4.1, Decreto Nacional 1072 de 2015. Los trabajadores permanentes y en emisión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Profesionales.

Parágrafo. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de pensiones y Salud, a través de las empresas promotoras de salud y administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan.

Artículo 11. Programas de salud ocupacional que los protege. Compilado por el art. 2.2.4.2.4.2, Decreto Nacional 1072 de 2015. Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional, para lo cual deberán suministrar:

- 1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.*
- 2. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo.*
- 3. Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de salud ocupacional de la empresa usuaria.*

Parágrafo. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

4. La entidad tiene un valor estimado de presupuesto para generar la constitución de la póliza de seriedad?

Rta/ El valor de la presente Invitación Pública, fue publicado mediante adenda No. 1; para efectos de dar respuesta, la Empresa de Energía de Pereira S.A. ESP. se permite aclarar que el valor de la invitación, publicada el día 15 de marzo de la presente anualidad, es indeterminado, como quiera que su valor depende de la cantidad de personal requerido por la Compañía y los precios presentados por los oferentes, sin embargo, para efectos presupuestales y de constitución de garantías se estima un valor total de NUEVE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS NUEVE PESOS M/CTE (\$ 9.559.656.409) incluido IVA.

Edificio Torre Central Carrera 10 N° 17 – 35 piso 2 PBX: 3151515 Fax: 3151525

Línea de atención daños y reparaciones: 115

www.eep.com.co – contactenos@eep.com.co

Pereira - Risaralda

5. Solicitamos aclarar qué tipo de pólizas adicionales podrán ser requeridas por la Entidad en vigencia del contrato diferentes a las dispuestas en el numeral 10.2 de la INVITACIÓN PÚBLICA A NEGOCIAR N° GG 001 – 2021, solicitamos se reconsidere que todo requerimiento adicional sea previamente pactado entre las partes.

Rta/ En el evento en que Energía de Pereira o ambas partes consideren necesario constituir una póliza adicional, el oferente favorecido la constituirá sin que esto genere un costo adicional al ofertado.

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

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

7. Solicitamos se considere que el pago de los primeros dos (2) días de incapacidad general de los trabajadores enviados en misión, podrán ser refacturados.

Rta/ El costo de los 2 primeros días de incapacidad no cubiertos por la EPS serán asumidos por la Compañía.

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

Rta/ Existe la posibilidad que se requieran cargos con estas funciones.

COMPLEMENTOS HUMANOS

1. Agradecemos nos confirmen si es habilitante tener sede en Pereira la empresa de servicios temporales. Teniendo en cuenta que nuestro alcance es a nivel nacional, con oficinas en Medellín, Bogotá, Rionegro, Cali, Cartagena. Adicional que tendríamos tres

personas en la administración del contrato (dos en la empresa usuaria, una en manejo remoto del proceso).

Rta/ No es un requisito indispensable para considerar la oferta, ni tampoco está calificado como esencial para causar el rechazo de la oferta, sin embargo, es un ítem calificable dentro de la evaluación técnica.

2. Agradecemos confirmar si así, como la presentación de las preguntas se realizan por correo electrónico, la presentación de la oferta económica, documentos técnicos, jurídicos y financieros, póliza de seriedad se puede realizar por la plataforma de Energía de Pereira, o por correo electrónico.

Rta/ No se recibirán ofertas u otros documentos enviados por correo, fax, email o similares.

3. El usuario para asignación y actualización de los datos del personal temporal es para la empresa de servicios temporales, ¿o para cada colaborador?

Rta/ Es para la empresa de servicios temporales.

4. El Coordinador de y/o Ejecutivo de Cuentas puede realizar seguimiento de manera remota? Teniendo en cuenta que la atención la puede recibir de una ciudad diferente a Medellín.

Rta/ El Coordinador de y/o Ejecutivo de Cuenta puede realizar seguimiento de manera remota de forma eventual, deberá garantizarse por lo menos una visita mensualmente de forma presencial.

5. ¿Al encontrarse un colaborador contratado, los reentrenamientos o capacitaciones las asume la empresa usuaria?

Rta/ Si, serán asumidos por la Compañía.

6. La política, certificaciones y condiciones en tema ambiental, ¿aplica para la empresa de servicios temporales? Teniendo en cuenta que el objeto y actividad social no requiere este tipo de certificaciones.

Rta/ En los términos de invitación se expresa que *"la empresa de servicios temporales deberá ajustarse a todos los lineamientos y obligaciones en materia de*

Gestión Ambiental que se tengan en Energía de Pereira, como consecuencia de su certificación en ISO 14001"; ya que es nuestro compromiso contar con proveedores que tengan nuestro mismo actuar con el ambiente que nos rodea y sean responsables de los impactos causados según sus actividades (así sean netamente administrativas). Por lo anterior, la empresa de servicios temporales deberá ajustarse a todos los lineamientos y obligaciones en materia de Gestión Ambiental que se tengan en Energía de Pereira, como consecuencia de su certificación en ISO 14001.

7. ¿Los informes mensuales se deben presentar a la empresa usuaria, antes de autorizar la facturación?

Rta/ Si, deben ser presentados de forma previa los informes son requisito para la aprobación del pago.

8. Agradecemos especificar los indicadores de selección y contratación.

Rta/ Tiempo promedio entre la fecha de solicitud enviada por EEP y la fecha en la que la EST cuente con todos los requisitos para que el aspirante sea contratado.

9. El contrato lo adjudicaran a una sola empresa temporal. Teniendo en cuenta que, si son más de dos empresas temporales, esto puede desequilibrar los costos a asumir, ya que, se debe costear los salarios y demás conceptos de los dos In House.

Rta/ Si, Energía de Pereira podrá otorgar el objeto del contrato a uno o varios oferentes y/o aceptar que este se dé de forma total o parcial, sin que esto genere ningún tipo de incumplimiento por parte de la Empresa, por lo anterior, se habilita la opción de presentar oferta con dos escenarios.

10. Agradecemos especificar cuáles son los eventos en los cuales pueden aplicar los descuentos o multas.

Rta/ Los descritos en el numeral 7.13. DESCUENTOS.

11. Informamos que el certificado de autorización del Ministerio de Salud, en el momento no lo están suministrando de manera oportuna el Ministerio, a partir de todos los procesos derivados de la pandemia del Covid 19.

Rta/ Se podrá presentar la última certificación obtenida, y las constancias de solicitud en trámite ante el Ministerio de Trabajo.

12. En la actualidad y en los procesos a nivel nacional, las pólizas contractuales y de seriedad de la oferta, dan respuesta entre 4 a 6 días hábiles. Por lo cual solicitamos autorización de radicar junto con el soporte de pago, a través del correo electrónico.

Rta/ Se acepta la solicitud, en este sentido, la póliza de seriedad podrá enviarse en el día y hora señalada en el cronograma de la invitación, al correo proveedores@eep.com.co. Las garantías remitidas al buzón del correo por fuera del plazo de presentación se entenderán radicadas de manera extemporánea.

13. Con respecto a las hojas de vida del personal que atenderá las necesidades de la empresa usuaria, se podrá suministrar las hojas de vida de los coordinadores, ya que, hasta no ser seleccionado en este contrato, no se puede tener vinculado a los recursos que requiere la presente licitación.

Rta/ Se aceptan cartas de compromiso con la intención de contratación del personal requerido.

14. Agradecemos confirmar el plazo del contrato, para la presente solicitud.

Rta/ Los Oferentes deberán tener en cuenta que el plazo para la ejecución del Contrato y/u Orden de Servicio será por el término de doce (12) meses, contado a partir de la fecha en que la Empresa ordene la iniciación del objeto contractual; no obstante, el plazo podrá ser modificado por la Empresa.

15. Sin basarse en los términos de referencia, agradecemos informar el proceso de facturación, desde la entrega de informes, uso de confirmación de pre-nomina, conciliación de pre- facturas (si aplica), generación de No. de pedidos, hojas de entradas de servicios, entre otros. Es decir, detallar el proceso de facturación con el fin de contemplar el tiempo estimado de recuperación de los recursos, desde la prestación del servicio hasta la generación de facturas.

Rta/ La pre-nómina se realiza dentro del mismo mes, antes del pago a los colaboradores.

El proceso de facturación inicia con la presentación de la pre-factura enviada por la EST junto con los informes mensuales.

Una vez revisados por parte de la interventoría, se informa si se debe proceder o no con la facturación final. Ésta debe ser radicada a la empresa por medio del correo radicacion@eep.com.co y a partir de la fecha de radicación inician los 35 días de plazo para el pago de la factura.

16. Qué proceso se requiere para facturar (aprobación de pre-nómina, generación de prefactura, generación de No. De pedidos o de entradas para radicación de facturas), cuanto tiempo se estima el proceso mes a mes.

Rta/ La pre-nómina se realiza dentro del mismo mes, antes del pago a los colaboradores.

El proceso de facturación inicia con la presentación de la pre-factura enviada por la EST junto con los informes mensuales.

Una vez revisados por parte de la interventoría, se informa si se debe proceder o no con la facturación final. Ésta debe ser radicada a la empresa por medio del correo radicacion@eep.com.co y a partir de la fecha de radicación inician los 35 días de plazo para el pago de la factura.

17. Favor confirmar el número de multas aplicadas por los ANS de selección, nómina y liquidación de prestación por el ultimo o actual contrato con la EST.

Rta/ No es viable entregar esta información.

18. Favor informar el estimado actual del personal que se le ha entregado dotación en el último año.

Rta/ No es viable entregar esta información.

19. ¿Se deben entregar EPP?

Rta/ No, en caso de requerirse serán suministrados directamente por la Compañía.

20. ¿Los beneficios o planes de recreación los asume la usuaria? La EST, aporta en el proceso, de acuerdo al cronograma de actividades o de bienestar de la usuaria.

Rta/ Se menciona en el numeral 7.2 de la invitación: *"Inducción y capacitación: Presentación del plan anual de inducciones y capacitaciones en temas relacionados con*

bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley. Se debe entregar soporte de asistencia de los trabajadores en misión a dichas actividades.”.

En este sentido, no existen requerimientos específicos por parte de la Compañía, estos se podrán construir de acuerdo con las necesidades detectadas o las alianzas propias de la empresa de servicios temporales, pero si será obligatorio contar con planes de bienestar y capacitación propios, a los cuales se les llevará control y seguimiento por medio de los informes, la empresa usuaria podrá extender algunos de sus beneficios al personal en misión.

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

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

El costo de los 2 primeros días de incapacidad no cubiertos por la EPS y/o el 1er día de incapacidad por accidente de trabajo no cubierto por la ARL son asumidos por EEP.

22. ¿Se establece algún tipo de responsabilidad sobre el proponente en relación a robos, descuadres daños o pérdidas por parte de los trabajadores en misión?

Rta/ La EST no cuenta con responsabilidad en relación con robos, descuadres, daños o pérdidas, estos tipos de eventos serán asumidos por parte del trabajador en misión, sin embargo, dependerá del caso en concreto y de las funciones asumidas por el trabajador en misión.

23. En el evento que el sistema de seguridad social no asuma alguna novedad como incapacidad, licencias de maternidad o paternidad y que esto no sea inherente al Proponente, ¿Estas serán asumidas por la empresa usuaria?

Rta/ No.

24. De llegarse a presentar casos en los cuales los trabajadores en misión no puedan ser desvinculados por su condición médica “Fuero reforzado de Salud”, por tener

recomendación o restricciones como se realizará la adaptación de funciones y puesto de trabajo, ¿Su empresa los seguirá asumiendo económicamente hasta que dichos estados especiales terminen, independientemente que el contrato comercial termine?

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

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

Rta/ Existe la posibilidad que pueden presentarse este tipo de requerimientos.

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

Rta/ No, el pago de todos los meses se realizará por 30 días.

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

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

28. ¿El valor de los excedentes de seguridad social cuando el empleado no labore la jornada completa es asumido por su empresa?

Rta/ No.

29. ¿Quién asume el costo de los programas de formación, entrenamiento y bienestar? ¿Los incluye con su personal directo? Adicional al valor de los 60.000 pesos por año, por cada colaborador.

Rta/ Se menciona en el numeral 7.2 de la invitación: *"Inducción y capacitación: Presentación del plan anual de inducciones y capacitaciones en temas relacionados con bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley. Se debe entregar soporte de asistencia de los trabajadores en misión a dichas actividades."*

En este sentido, no existen requerimientos específicos por parte de la Compañía, estos se podrán construir de acuerdo con las necesidades detectadas o las alianzas propias de la empresa de servicios temporales, pero si será obligatorio contar con planes de bienestar y capacitación propios, a los cuales se les llevará control y seguimiento por medio de los informes, la empresa usuaria podrá extender algunos de sus beneficios al personal en misión.

30.¿Se va a migrar personal en misión, o el contrato es para personal nuevo? ¿En el caso de que haga migración, cuál sería el número de personal a contratar?

Rta/ Se realizará proceso de migración de personal, la cantidad dependerá de la necesidad de la compañía.

31.En cuanto a los gastos reembolsables la factura deberá presentarse de forma mensual, o se puede realizar de forma quincenal, ¿cómo en el caso de la nómina?

Rta/ Todos los conceptos adicionales se deben incluir mensualmente con la facturación de la nómina.

32.¿Los tiempos para los procesos de selección se puede acordar de acuerdo al perfil?

Rta/ Inicialmente los tiempos en los procesos de selección deben ser acorde lo indicado en los pliegos, pero se puede manejar los tiempos cuando se presente un caso de reclutamiento específico.

33.¿Qué tipo de capacitaciones? ¿Las puede asumir o incluir dentro de su plan de formación la usuaria?

Rta/ Se menciona en el numeral 7.2 de la invitación: *"Inducción y capacitación: Presentación del plan anual de inducciones y capacitaciones en temas relacionados con bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley. Se debe entregar soporte de asistencia de los trabajadores en misión a dichas actividades."*

En este sentido, no existen requerimientos específicos por parte de la Compañía, estos se podrán construir de acuerdo con las necesidades detectadas o las alianzas propias de la empresa de servicios temporales, pero si será obligatorio contar con planes de bienestar y capacitación propios, a los cuales se les llevará control y seguimiento por

medio de los informes, la empresa usuaria podrá extender algunos de sus beneficios al personal en misión.

34. Una embarazada, o un trabajador con recomendaciones puede seguir trabajando y facturando, ¿teniendo en cuenta que la misión continúe?

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

35. ¿Es imprescindible la entrega de carné? La empresa temporal maneja carné digital para todos sus trabajadores en misión, el cual incluye código QR

Rta/ Se acepta el carné digital.

36. ¿La empresa usuaria autoriza permisos remunerados?

Rta/ Si

37. De acuerdo con su profesiograma. ¿Cuáles son los exámenes médicos laborales de ingreso y periódicos que deben realizarse a los empleados?

Rta/ Los exámenes médicos laborales dependerán de los requisitos para el cargo. Se adjunta el profesiograma.

38. Favor indicar cual es el número de personas que se le aplicarían exámenes médicos especializados, y exámenes básicos

Rta/ Los exámenes médicos especializados o específicos requeridos por la empresa serán facturables, el número de colaboradores enunciado es un estimado por ende no puede especificarse cuantos de estos requerirán este tipo de exámenes, las cantidades dependerá de las necesidades de la Compañía.

39. ¿Al referirse a exámenes básicos que debe asumir el costo la EST, hace referencia solo al examen de ingreso con énfasis osteomuscular?

Rta/ La normatividad vigente al respecto, señala que los exámenes médico-ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales.

Dado lo anterior, se hace referencia a las evaluaciones médicas que se tienen establecidas en el profesiograma de acuerdo con el cargo que desempeñará el trabajador en misión que incluya las evaluaciones complementarias en sangre + audiometría + visiometría.

La empresa de servicios temporales asumirá los exámenes de ingreso, periódicos si aplica, post incapacidad, seguimiento y control por restricciones o aislamiento y de egreso. Los especializados serán refacturados.

40. Es necesario generar póliza de seriedad de la oferta por parte de la EST durante el proceso de evaluación y adjudicación

Rta/ Si. La Garantía de Seriedad se deberá presentar junto con la oferta, la cual cubrirá los perjuicios derivados del incumplimiento de la Propuesta en los eventos de la no suscripción del Contrato por parte del Oferente ganador y el retiro de la Propuesta por parte del Oferente después de la Fecha de Recepción de Ofertas.

41. La empresa usuaria en sus políticas de selección y contratación. ¿tiene definido estudios de seguridad a los candidatos a ocupar sus vacantes? Especificar cuales estudios de seguridad.

Rta/ Eventualmente se podrán solicitar estudios de seguridad.

42. Si exigen estudios de seguridad en los procesos de selección. ¿Estos pueden ser Refacturables a la empresa usuaria? ¿O manejan actual proveedor de su empresa?

Rta/ Estos estudios se refacturan a la empresa usuaria.

43. Cual es plazo de cartera que contemplan para el pago de factura del suministro del personal en misión.

Rta/ El pago de la factura se realizan los viernes vencidos los 35 días después de radicada la factura.

44. ¿Se debe aplicar prueba psicotécnica en particular? Teniendo en cuenta que nuestra empresa aplica pruebas psicotécnicas on line, las cuales hacen parte de las baterías de gestión.

Rta/ Para la aplicación de las pruebas psicotécnicas la empresa de servicios temporales deberá presentar su banco de pruebas, la empresa usuaria definirá cuales se aplicarán para los procesos selección y contratación requeridos.

45.¿Existe algún requerimiento específico para el manejo de actividades de bienestar a los trabajadores en misión de su empresa, o estos son incluidos dentro de los programas de Bienestar de su empresa, junto al personal directo?

Rta/ Se menciona en el numeral 7.2 de la invitación: "*Inducción y capacitación: Presentación del plan anual de inducciones y capacitaciones en temas relacionados con bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley. Se debe entregar soporte de asistencia de los trabajadores en misión a dichas actividades.*"

En este sentido, no existen requerimientos específicos por parte de la Compañía, estos se podrán construir de acuerdo con las necesidades detectadas o las alianzas propias de la empresa de servicios temporales, pero si será obligatorio contar con planes de bienestar y capacitación propios, a los cuales se les llevará control y seguimiento por medio de los informes, la empresa usuaria podrá extender algunos de sus beneficios al personal en misión.

46.Favor informar cargos y salarios promedio por cada cargo.

Rta/ No es viable entregar esta información, los datos de referencia se encuentran en los términos.

47.Favor informar Los Ans requeridos para la administración del personal en misión: nomina, facturación, selección, beneficios, entre otros.

Rta/ Se encuentran descritos en los términos de la invitación pública.

48.Los gastos de viajes se cancelarán a los trabajadores a través de la empresa de servicios temporales.

Rta/ Si.

49.¿Se puede adjuntar el certificado de funcionamiento de la EST, el cual aplica para cualquier parte del territorio nacional?

Rta/ Si.

50. Favor tener en cuenta y cambiar en los pliegos que las certificaciones de empresas clientes, sean de contratos liquidados, ya que, la EST tiene muchos contratos que se renuevan o continúan con nuestras empresas usuarias, teniendo en cuenta su satisfacción, por lo que no dan por terminado. Favor tener presente contratos mayores a 2 años de servicios.

Rta/ No es viable.

51. ¿El personal In house contará con puesto de trabajo en la empresa usuaria?

Rta/ Si.

52. ¿Los costos del traslado para las visitas del In house de Asesor de Servicios, quien lo asume?

Rta/ La empresa de servicios temporales.

53. Agradecemos informar cuales son los puntos (dirección) y periodicidad de visitas, que el Asesor de Servicios se debe trasladar.

Rta/ El personal inhouse deberá tener disponibilidad para desplazarse y laborar en cualquier sede de la Compañía, todos los elementos, equipos, materiales, necesidades y los gastos que se generen, derivados de la prestación de servicio, y cualquier otro concepto estarán a cargo exclusivo de la empresa de servicios temporales.

54. ¿Cuántas visitas en el mes debe realizar el asesor de Servicios?

Rta/ El ejecutivo de cuenta deberá realizar visitas presenciales por lo menos una vez al mes.

55. ¿Que asume los días de cuarentena que no son reconocidos por la EPS y que el colaborador no pueda desarrollar sus funciones?

Rta/ El empleador.

56. Favor informar el % de accidentalidad de los últimos 3 años.

Rta/ Indicador propio de la EST.

57. Informar el % de rotación de personal.

Rta/ Indicador propio de la EST.

58. Favor informar el % de procesos disciplinarios.

Rta/ Indicador propio de la EST.

59. Aun cuando no es una limitante, la capacidad financiera es el 30% de la evaluación del oferente, pero igual podemos presentarnos ya que obtenemos la totalidad de la puntuación allí, a excepción del endeudamiento, donde obtendríamos 5 puntos.

Rta/ La matriz de indicadores contempla rangos de calificación para cada indicador y luego acumula el valor obtenido en cada uno, esto quiere decir que, si se tiene debilidad en un indicador, de igual manera este sumará en el resultado final y en ningún caso descalifica a la empresa participante.

60. Por favor informar la cantidad de empleados en misión a contratar y el salario promedio de los mismos.

Rta/ No es viable entregar esta información, los datos de referencia se encuentran en los términos.

61. ¿De qué manera se refacturan los viáticos? ¿Se pagan dentro de la nómina?

Rta/ Los viáticos a los empleados en misión deberán pagarse máximo dentro de los dos días siguientes a la solicitud, los mismos serán refacturados dentro del cobro mensual.

62. ¿En vista de que los exámenes médicos no son facturables, nos pueden compartir el profesiograma o cantidad y tipo de exámenes a realizar a los empleados en misión?

Rta/ Se adjunta profesiograma.

63. ¿Cómo es el manejo de los casos de estabilidad laboral reforzada y de ser posible % de ocurrencia?

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso, indicador propio de la EST.

64. ¿Los estudios de seguridad son Re facturables?

Rta/ Si.

65. Se maneja orden de compra

Rta/ El proveedor deberá presentar una oferta mercantil irrevocable que deberá contener todas las condiciones exigidas en los términos de invitación. En virtud de lo anterior, Energía de Pereira expedirá una orden de servicio mediante la cual aceptará la oferta mercantil.

66. ¿Cuál es el % de rotación de los empleados?

Rta/ Indicador propio de la EST.

67. ¿No se menciona nada de los planes de bienestar, no es obligatorio?

Rta/ Se menciona en el numeral 7.2 de la invitación: *"Inducción y capacitación: Presentación del plan anual de inducciones y capacitaciones en temas relacionados con bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley. Se debe entregar soporte de asistencia de los trabajadores en misión a dichas actividades."*

En este sentido, no existen requerimientos específicos por parte de la Compañía, estos se podrán construir de acuerdo con las necesidades detectadas o las alianzas propias de la empresa de servicios temporales, pero si será obligatorio contar con planes de bienestar y capacitación propios, a los cuales se les llevará control y seguimiento por medio de los informes, la empresa usuaria podrá extender algunos de sus beneficios al personal en misión.

MISION TEMPORAL

1. ¿El proceso está orientado a seleccionar más de una empresa temporal?

Rta/ Es posible, Energía de Pereira podrá otorgar el objeto del contrato a uno o varios oferentes y/o aceptar que este se dé de forma total o parcial, sin que esto genere ningún tipo de incumplimiento por parte de la Empresa, Por lo anterior, se habilita la opción de presentar oferta con dos escenarios.

2. ¿La empresa contratante tiene sindicato y/o pacto colectivo?

Rta/ Sí, la empresa cuenta con Sindicato.

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

Rta/ Es posible.

4. ¿La empresa, asume los salarios y prestaciones sociales de los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general y primer (1) día de accidente laboral?

Rta/ Si, la empresa asume el costo de los 2 primeros días de incapacidad no cubiertos por la EPS y/o el 1er día de incapacidad por accidente de trabajo no cubierto por la ARL.

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

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

6. ¿La empresa 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?

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

7. ¿Como procede la empresa cuando surgen debilidades manifiestas, derivadas por fallos de acciones de tutela, demandas laborales de trabajadores ya retirados, cuya orden judicial obliga el reintegro de los trabajadores junto con la afiliación de

seguridad social, pago de salarios con carácter retroactivo y pago de indemnizaciones ordenadas por los jueces en su fallo?

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

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

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

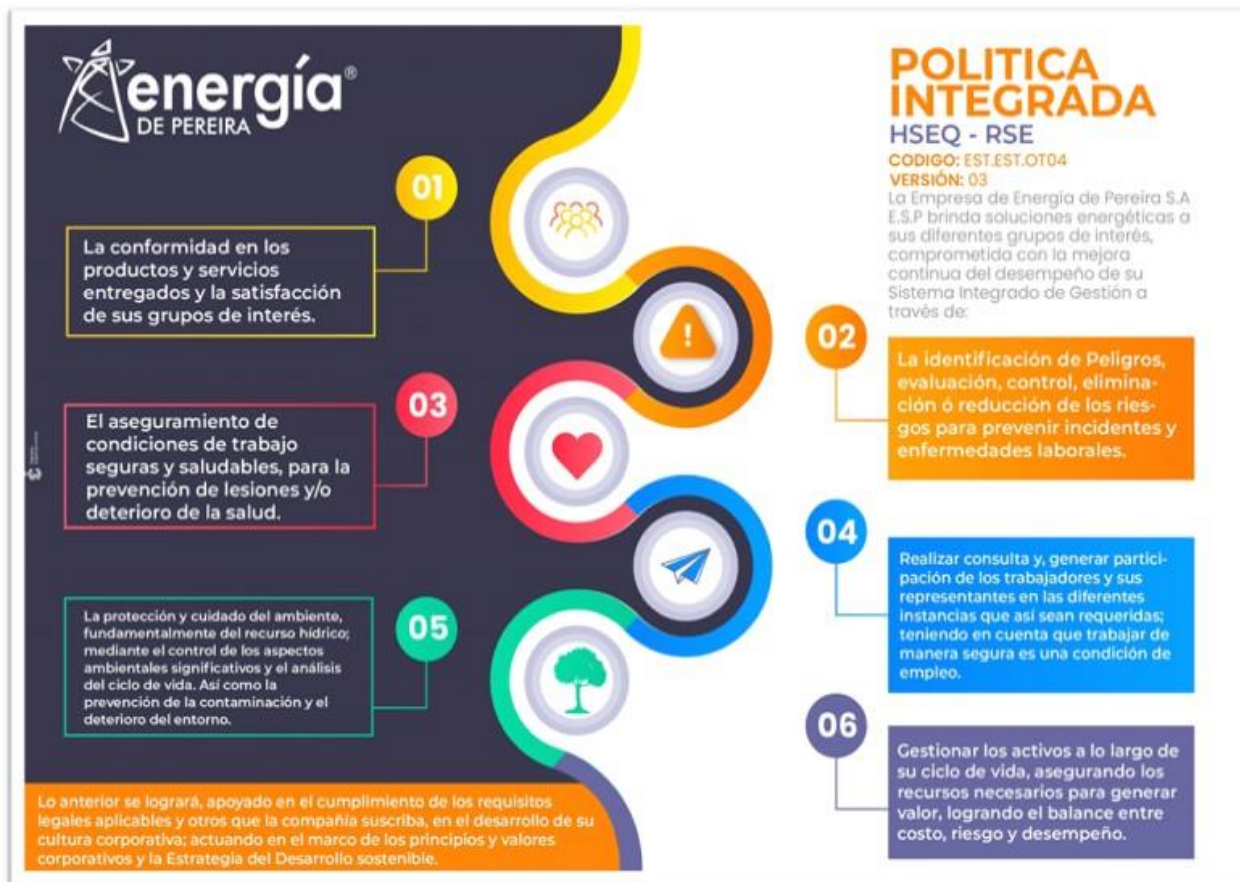
9. ¿Tiene la contratante una política operativa específica en reemplazos, pagos o facturación cuando un empleado solicite el tiempo que concede la Ley María?

Rta/ Dependerá de las circunstancias del caso.

10. ¿En qué clasificación de riesgo profesional están los trabajadores?

Rta/ La clasificación de riesgo depende de las funciones del cargo requerido.

11. Solicitamos conocer el profesiograma y la política de HSEQ de la compañía



Se adjunta el profesigramas.

12. ¿En caso de requerir exámenes médicos especializados se facturarán a la empresa usuaria?

Rta/ Si.

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

Rta/ Si, aunque no exonera ni excluye la inducción que debe realizar la empresa de servicios temporales.

14. Tiene algún procedimiento especial de facturación

Rta/ El proceso de facturación inicia con la presentación de la pre-factura enviada por la EST junto con los informes mensuales. Una vez revisados por EEP, se informa si se debe proceder o no con la facturación final. Ésta debe ser radicada a la empresa por medio del correo radicacion@eep.com.co y a partir de la fecha de radicación inician los 35 días de plazo para el pago de la factura.

15. Actualmente la empresa usuaria tiene implementado la facturación electrónica.

Rta/ Si.

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

Rta/ Si.

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

Rta/ Si.

18. 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

Rta/ Por regla general cuando se presente una situación de daño, perdida y/o hurto de herramienta debe ser notificado para iniciar el proceso disciplinario y definir si se va a realizar cobro al colaborador o si lo asume la empresa, se revisarán casos concretos.

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

Rta/ Si.

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

Rta/ Indicador propio de la EST.

21. ¿Las personas In House se encontrarán ubicadas de forma permanente en las instalaciones de la empresa usuaria?

Rta/ Si.

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

Rta/ Todos los elementos, equipos, materiales, necesidades y los gastos que se generen, derivados de la prestación de servicio, y cualquier otro concepto estarán a cargo exclusivo de la empresa de servicios temporales.

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

Rta/ Se realiza trabajo en conjunto en el cumplimiento de esta obligación.

24. ¿Cuáles son los tiempos de respuesta que maneja la entidad en cuanto a procesos de reclutamiento, selección y contratación?

Rta/ Los tiempos de respuesta para los procesos de reclutamiento, selección y contratación están estipulados en los pliegos en el numeral 7.2 Niveles de servicio.

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

Rta/ Para la aplicación de las pruebas psicotécnicas la empresa de servicios temporales deberá presentar su banco de pruebas, la empresa usuaria definirá cuales se aplicarán para los procesos selección y contratación requeridos.

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

Rta/ Indicador propio de la EST.

27. ¿El personal migraría de otra EST?

Rta/ Si.

28. Solicitamos históricos de casos por estabilidad reforzada

Rta/ Indicador propio de la EST.

29. Cual sería el procedimiento en caso de que no proceda terminación por justa causa y no se pueda acordar con el trabajador en misión desvinculación por mutuo acuerdo y la empresa contratante insista en no continuar con el vínculo laboral

Rta/ Todos los contratos de vinculación del personal en misión serán por obra o labor.

30. Acerca de los gastos generados por "TRASLADO DE PERSONAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES", ¿estos valores serán reconocidos por la empresa más el AIU pactado?

Rta/ Estos valores deberán ser considerados dentro de la oferta económica.

31. ¿Cuál es el procedimiento y el tiempo que se tiene establecidos para el reconocimiento de estos valores?

Rta/ El personal de la empresa de servicios temporales deberá tener disponibilidad para desplazarse y laborar en cualquier sede de la Compañía, todos los elementos, equipos, materiales, necesidades y los gastos que se generen, derivados de la prestación de servicio, y cualquier otro concepto estarán a cargo exclusivo de la empresa de servicios temporales.

32. De acuerdo al numeral 7.7.4. Equipo de protección personal, solicitamos nos describan el tipo de actividades riesgosas que realiza el personal. De igual manera solicitamos conocer la cantidad de personal que realiza este tipo de actividades.

Rta/ Las actividades desarrolladas actualmente por los trabajadores que requieren control operacional de manera regular son trabajos en alturas, trabajos en espacios confinados, trabajos con exposición a riesgo eléctrico por arco eléctrico, ausencia de electricidad, contacto directo, contacto indirecto, corto circuito, electricidad estática, equipo defectuoso, rayos o descargas atmosféricas, sobrecarga, tensión de

contacto, tensión paso.

Labores de riesgo innatas al objeto social de la compañía, la cantidad dependerá de las necesidades de la Compañía.

33. ¿La inducción realizada al personal que ingrese por primera vez, se podrá realizar de manera virtual?

Rta/ Si.

34. ¿Con el fin de realizar el trámite de expedición de las pólizas solicitamos amablemente conocer el presupuesto estimado para la ejecución del contrato?

Rta/ El valor de la presente Invitación Pública, fue publicado mediante adenda No. 1 para efectos de dar respuesta la Empresa de Energía de Pereira S.A. ESP. se permite aclarar que el valor de la invitación, publicada el día 15 de marzo de la presente anualidad, es indeterminado, como quiera que su valor depende de la cantidad de personal requerido por la Compañía y los precios presentados por los oferentes, sin embargo, para efectos presupuestales y de constitución de garantías se estima un valor total de NUEVE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS NUEVE PESOS M/CTE (\$ 9.559.656.409) incluido IVA.

35. Las multas, porcentajes y procedimientos para su aplicación pueden ser negociadas con el proponente seleccionado.

Rta/ No es viable.

36. Existe un procedimiento previo de notificación al contratista para subsanar incumplimiento previo a la aplicación de multas y/o penalidades. Es decir, que el contratista puede ejercer su derecho a la defensa o se establece un tiempo estimado para subsanar.

Rta/ Si.

37. ¿Los costos generados por las adecuaciones realizadas a los puestos de trabajo en

casa son asumidos por la empresa?

Rta/ No.

38. De acuerdo con el Decreto 4369 de 2006 en su artículo 7, de manera trimestral el Ministerio de Trabajo expide Certificados o Licencias para el Funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales, previa petición de la sociedad, solicitud la cual se encuentra bajo radicado No. 05EE2021741100000002887 del día 21 de enero del año 2021, no obstante a la fecha, ante las solicitudes adiadas los días 15 de enero, 08 de febrero y 01 de marzo del año en curso no hemos obtenido respuesta satisfactoria, precisando que la compañía ha presentado peticiones, comunicados y gestión correspondiente dirigida al Ministerio del Trabajo encaminadas a obtener Certificado o Licencia para el Funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales.

De lo expuesto, es de indicar que la compañía no ha faltado a los procedimientos establecidos por la autoridad competente, encaminados a obtener Certificado o Licencia para el Funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales, el cual está a la espera de una definición por parte del Ministerio del Trabajo y por lo tanto nos es imposible entregar una certificación actualizada de lo requerido.

Teniendo en cuenta esto, solicitamos a la entidad que sea posible presentar la última certificación obtenida por parte del Ministerio para acreditar este requisito?

Rta/ Se podrá presentar la última certificación obtenida, y las constancias de solicitud en trámite ante el Ministerio de Trabajo.



YULIETH PORRAS OSORIO

Gerente General

EMPRESA DE ENERGÍA DE PEREIRA S.A. ESP.