



## RESPUESTA A OBSERVACIONES

FIDUPREVISORA S.A. en cumplimiento a las actividades del cronograma establecido en la invitación a cotizar No. 044 de 2020, se permite dar respuesta a cada una de las observaciones presentadas, en relación a recibir cotizaciones para la (...) *“Prestación de servicios de una Empresa de Servicios Temporales para el suministro de trabajadores temporales en misión que requiera Fiduprevisora S.A. para su funcionamiento y el desarrollo de los negocios fiduciarios que administra.”*

### FIDUPREVISORA S.A. INVITACION A COTIZAR No. 044- 2020 RESPUESTA A OBSERVACIONES

Fiduprevisora S.A. en respuesta a observaciones a la Invitación a cotizar número 044 - 2020 se procede a responder las observaciones, de la siguiente manera:

N° DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
6	22/07/2020	Correo Electrónico	Michael Page

1. La contratación del personal se realizará por medio de contrato de Obra Labor, por consiguiente, el pago de salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte, suministro de dotación, afiliaciones al régimen de seguridad social en salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación, estará a cargo de la Empresa de Servicios Temporales, quien deberá observar estricto cumplimiento a lo dispuesto por la ley laboral colombiana. Para realizar los costeos pertinentes quisiéramos saber ¿cuál es el tipo de dotación que usan los colaboradores o si han considerado que sean bonos cual sería este valor?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Dotación debe ser suministrada en vestido y calzado o bonos redimibles representativos de la misma a los trabajadores en misión que tengan derecho, debe ser asumida y entregada en los periodos establecidos conforme a la ley laboral, el valor de dotación que estableció la Entidad para la presente anualidad corresponde a \$210.000 y se aumenta conforme al índice de precios al consumidor (IPC) para cada vigencia.

2. Teniendo en cuenta que el interesado deberá estimar lo correspondiente a viáticos, gastos de desplazamiento y hotel de los trabajadores en misión se señala a modo de referencia lo correspondiente a estos gastos en el año 2019, ¿estos gastos se manejaran como Re facturables?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá proporcionar a cargo del presupuesto del contrato en caso de celebrarse, todos los viáticos que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, previa solicitud, los cuales serán valores facturables a la

fiduciaria más el correspondiente porcentaje de AIU, los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

3. Estas 620 personas serian trasladados, de ser así ¿qué años de antigüedad tienen trabajando en misión para Fiduprevisora S.A.?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en calidad de empleador, deberá suministrar los trabajadores en misión en el número, con las calidades y los requerimientos específicos exigidos por Fiduprevisora S.A, las 620 personas corresponde al estimado de trabajadores actuales, sin embargo el número de trabajadores puede variar de acuerdo a la necesidad de la Entidad.

La Empresa de Servicios Temporales, podrá en su proceso de evaluación y contratación dar prelación a los trabajadores en misión que vienen prestando sus servicios a Fiduprevisora, los cuales no llevan más de 11 meses, es importante mencionar que todos los contratos de los trabajadores en misión es por obra o labor no superando los 12 meses.

4. Al requerir estudio de seguridad ¿estos se refacturaran de manera independiente al fee de suministro de personal temporal? O debemos contemplarlo en el fee.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El proceso de estudio de seguridad requerido por la Fiduciaria, relacionado con la verificación y consultas de antecedentes, referencias académicas, laborales y financieras, validando que la información suministrada por el aspirante durante el proceso de selección sea la correcta y visita domiciliaria, se debe incluir en el AIU.

5. Pagar el salario de cada trabajador en misión los días veinte (20) de cada mes y si estas fechas son festivas o fines de semana, los pagos se deben realizar el día hábil inmediatamente anterior. Por ahora nuestro sistema esta parametrizado para pagar el último día hábil del mes, ¿podrían ajustarse a esta forma de pago?, estamos trabajando para que pueda ser antes pero por ahora lo tenemos parametrizado de esta manera.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Consideramos importante cancelar oportunamente a los trabajadores en misión, en los periodos y fechas establecidos por Fiduprevisora S.A., mediante transferencia a una cuenta de nómina, los salarios y prestaciones sociales a que tengan derecho según la ley.

6. ¿El personal de soporte operativo quieren que vaya incluido en el AIU o podría refacturarse el costo de cada colaborador para no impactar significativamente el AIU.?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El personal o equipo de trabajo requerido por parte de Fiduprevisora a la Empresa de servicios Temporales, debe estar incluido y ser contemplado en el AIU.

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
8	22/07/2020	Correo Electrónico	GSH

1. ¿ El valor de los exámenes médicos de ingresos y de retiro son asumidos por Fiduprevisora?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro son asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y deben estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU)

2. En caso de que el valor de los exámenes los deba asumir la empresa de servicios temporales, ¿cuál es la cantidad de ingresos y de retiro que hay en el mes?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El número de ingresos y retiros de trabajadores en misión mensuales, puede variar de acuerdo a la necesidad y requerimiento de Fiduprevisora. Los trabajadores en misión serán contratados bajo modalidad de contrato por obra o labor, de acuerdo a los requerimientos de las diferentes áreas de la entidad, hasta por el término señalado en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

3. ¿Cuáles son los exámenes que se deben realizar a los trabajadores?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Los exámenes médicos de ingreso y egreso para los trabajadores en misión, deben realizarse a través de un médico con licencia en Salud Ocupacional, de acuerdo con perfil ocupacional del cargo a contratar, entendiendo que Fiduprevisora S.A. presta servicios con cargos en su gran mayoría para labores administrativas y profesionales, con riesgo ocupacional acorde a estas. El tipo de examen será el ofrecido de acuerdo con las normas de salud ocupacional.

4. En caso de estabilidad laboral reforzada ( accidente, embarazo, enfermedad general etc.) se puede seguir facturando a fiduprevisora todo lo concerniente a lo de ley de éste trabajador hasta que se recupere?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador. La Empresa de Servicios Temporales no podrá abstenerse de proceder, responder y decidir lo que corresponda respecto de fueros constitucionales o legales que llegare a configurarse en los trabajadores en misión, en tal sentido la Empresa de Servicios Temporales dejará incólume a Fiduprevisora S.A. de cualquier reclamación o daño antijurídico o responsabilidad por tales

fueros, habida consideración de la naturaleza jurídica del vínculo de los trabajadores en misión, teniendo en cuenta que la EST es el empleador de los trabajadores en misión.

5. ¿Cuál es el modelo de pago de factura?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor se cancelará en mensualidades vencidas de acuerdo al número del personal en misión que se contrate durante el mes correspondiente más el AIU, Las facturas se cancelarán dentro de los diez (10) días siguientes a la prestación de la misma y con la certificación del supervisor en la que conste el recibo a satisfacción de los servicios y elementos objeto del contrato, se brindara mayor detalle en la invitación Pública.

6. Lo correspondiente a éste punto, aplicación del Estudio de seguridad Básico: con visita domiciliaria y referenciación de la Hoja de Vida, incluyendo referencias laborales, académicas y antecedentes disciplinarios y judiciales, ¿éste valor lo asume FIDUPREVISORA?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El proceso de estudio de seguridad requerido por la Fiduciaria, relacionado con la verificación y consultas de antecedentes, referencias académicas, laborales y financieras, validando que la información suministrada por el aspirante durante el proceso de selección sea la correcta y visita domiciliaria, se debe incluir en el AIU, deberá ser asumido por la Empresa de Servicios Temporales.

7. Lo correspondiente a éste punto Reconocer el pago de los viáticos a los trabajadores que por el desarrollo de sus actividades deban desplazarse fuera de su sitio habitual de trabajo, ¿éste valor lo asume FIDUPREVISORA?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá proporcionar a cargo del presupuesto del contrato en caso de celebrarse, todos los viáticos que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, previa solicitud, los cuales serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje de AIU, los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

8. Con respecto a la plataforma para evaluaciones de desempeño, contamos con ella, para que cada uno de los líderes de los procesos de fiduprevisora pueda realizar la aplicación de las mismas, de ésta manera es como fiduprevisora espera se realice el proceso?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Se requiere que la Empresa de Servicios Temporales cuente con una plataforma virtual para administrar y realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores en misión, de acuerdo a los perfiles y objetivos del cargo y competencias organizacionales determinadas por Fiduprevisora, esta plataforma debe ser asumida por la Empresa de Servicios Temporales. El proceso de evaluación del desempeño se debe alinear al modelo y metodología de evaluación de desempeño de la fiduciaria y se deberá programar previamente con la Dirección de Talento Humano de Fiduprevisora S.A.

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
24	22/07/2020	Correo Electrónico	extras Personal Temporal

1. En la Invitación a Cotizar No. 044-2020, se menciona que el Prestador del Servicio deberá tener cobertura en Bogotá, Medellín, Barranquilla, Cali, Manizales, Cartagena, Bucaramanga, Popayán, Riohacha, Villavicencio, Ibagué, Montería y Pereira; lo anterior quiere decir que se deberán tener oficinas físicas en las ciudades mencionadas?, o la cobertura se podrá garantizar al 100% a través de medios virtuales y telefónicos, entendiendo estas actividades de comunicación como parte del proceso de transformación digital 2020 que fomenta el crecimiento de todos los sectores mediante el uso de las nuevas tecnologías.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deber tener cobertura en las ciudades mencionadas, mas no es un requisito tener oficinas físicas en todas, la cobertura sí implica garantizar el 100% de todos los procesos necesarios para el suministro y administración de los trabajadores en misión, conforme a los requerimientos indicados por la Dirección de Talento Humano de Fiduprevisora S.A y bajo políticas de calidad y oportunidad en la prestación del servicio acordados por la fiduciaria.

2. ¿El personal requerido es full time, o existe dentro de los cargos requeridos la figura part time o weekend?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Los trabajadores contratados por la Empresa de Servicios Temporales en misión para Fiduprevisora, deberá cumplir con el horario establecido por la fiduciaria que corresponde a tiempo completo.

3. ¿El personal es permanente o estará por temporada en algunos meses?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales, deberá suministrar trabajadores en misión en el número, con las calidades y los requerimientos específicos exigidos por Fiduprevisora S.A. de acuerdo a la necesidad del servicio, los trabajadores en misión serán contratados bajo modalidad de contrato por obra o labor, de acuerdo a los requerimientos de las diferentes áreas de la entidad, hasta por el término señalado en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

4. ¿El personal es permanente o estará por temporada en algunos meses?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Esta repetida la observación.

5. ¿Se mantendrá un número de personas fija durante todo el año?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales, deberá suministrar trabajadores en misión en el número, con las calidades y los requerimientos específicos exigidos por Fiduprevisora S.A. de acuerdo a la necesidad del servicio, los trabajadores en misión serán contratados bajo modalidad de contrato por obra o labor, de acuerdo a los requerimientos de las diferentes áreas de la entidad, hasta por el término señalado en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

6. Todos los exámenes médicos son facturados adicional al cliente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro son asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y deben estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU)

7. Los casos de estabilidad reforzada son facturados al cliente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador.

8. Los primeros 2 días de incapacidad que no asume la EPS y el primer día que no asume la ARL son facturados al cliente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá asumir los dos (2) primeros días de incapacidad y a partir del tercer (3) día, esta prestación será asumida por el Sistema de la Protección Social. Como la Empresa de Servicios Temporales factura el valor del salario y prestaciones que corresponden a la totalidad de trabajadores en misión, la fiduciaria paga los servicios por estos trabajadores.

9. Los estudios de seguridad y visita domiciliaria al personal en caso de requerirse, son facturados al cliente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El proceso de estudio de seguridad requerido por la Fiduciaria, relacionado con la verificación y consultas de antecedentes, referencias académicas, laborales y financieras, validando que la información suministrada por el aspirante durante el proceso de selección sea la correcta y visita domiciliaria, se debe incluir en el AIU, deberá ser asumido por la Empresa de Servicios Temporales.

10. ¿Se realizará migración de personal y en qué porcentaje estiman se migraría?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El proceso de empalme entre la Empresa de Servicios Temporales y Fiduprevisora S.A. deberá garantizar el más mínimo impacto en la operación con el cambio de



empleador. La Empresa de Servicios Temporales, podrá en su proceso de evaluación y contratación dar prelación a los trabajadores en misión que vienen prestando sus servicios a Fiduprevisora, los cuales no llevan más de 11 meses prestando sus servicios.

11. ¿Cuál es el plazo de pago de facturas?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor se cancelará en mensualidades vencidas de acuerdo al número del personal en misión que se contrate durante el mes correspondiente más el AIU, Las facturas se cancelarán dentro de los diez (10) días siguientes a la prestación de la misma y con la certificación del supervisor en la que conste el recibo a satisfacción de los servicios y elementos objeto del contrato, se brindara mayor detalle en la invitación Pública.

12. Es posible confirmar ¿cuántos proveedores serán adjudicados?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** No es posible suministrar información relacionada con los proveedores adjudicados para la presente invitación a cotizar por políticas de transparencia y objetividad en el presente proceso y por prácticas de seguridad de la información y protección de datos.

13. En caso de que exista una adjudicación a varios proveedores, ¿la estructura de atención Inhouse podrá ser con dedicación proporcional al headcount? Por ejemplo, si existen dos (2) proponentes adjudicados, la estructura de atención podrá tener una dedicación a Fiduprevisora del 50% semanal (Lunes - Miércoles - Viernes)?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales adjudicada, deberá contar con el equipo de trabajo requerido por parte de Fiduprevisora S.A. aquellos cargos con atención inhouse, se prestará en la sede principal (Bogotá), con dedicación ciento por ciento (100%), en el horario de atención de la Entidad.

14. Frente a los recursos Inhouse solicitados para la atención de los colaboradores, y demás actividades del negocio (Ejecutivo Inhouse Administrativo y Ejecutivo Inhouse SGSST), ¿existe por parte de Fiduprevisora sugerencia frente al perfil de cada uno de estos roles?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El equipo inhouse requerido para el futuro contrato, con dedicación ciento por ciento (100%) es el siguiente:

1. **Tres (3) Coordinadores de procesos de selección:** Profesionales en psicología con tres (3) años de experiencia en procesos de reclutamiento, selección por competencias y vinculación de personal en misión.

**Nota 1:** cada coordinador será responsable y estará dedicado a cada línea de manejo de personal que tenga Fiduprevisora S.A. así: personal en misión que apoyan el funcionamiento de la Entidad, personal en misión dedicado a los negocios fiduciarios y personal en misión dedicado a la defensa judicial de Fiduprevisora S.A.

2. **Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Profesional en Salud Ocupacional, Ingeniería Industrial o afines, con conocimientos en leyes y normas de seguridad y salud

en el trabajo con licencia vigente y con experiencia relacionada mínima de cuatro (4) años, en cargos similares. Responsable de la aplicación de las normas legales de Seguridad y Salud en el Trabajo y cuando se requiera responsable de las actividades de bienestar Social, calidad de vida y desarrollo de los trabajadores en misión.

- 3. Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Técnico en Salud Ocupacional, con conocimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo y con experiencia relacionada mínima de 2 (dos) años en cargos similares. Responsable de apoyar la aplicación de las normas legales en Seguridad y Salud en el Trabajo y cuando se requiera apoyara actividades de bienestar social, calidad de vida y desarrollo de los trabajadores en misión.

- 15.** Los dos (2) recursos Inhouse requeridos (Ejecutivo Inhouse Administrativo y Ejecutivo Inhouse SGSST), según la información de la Invitación a Cotizar, tendrán planta fija en la ciudad de Bogotá, y asumidos por el proponente. ¿Estos roles tendrán que realizar algún tipo de desplazamiento a otras ciudades? De ser así, ¿los gastos de desplazamiento serán asumidos por Fiduprevisora o por parte del proponente? Si son asumidos por el proponente, ¿existe información sobre el número de desplazamientos que en promedio realizarían en el transcurso del año y el tiempo de dedicación promedio en cada desplazamiento?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Efectivamente el equipo de trabajo requerido con modalidad inhouse tendrá dedicación ciento por ciento (100%) en la sede principal de Bogotá, estos roles no tienen desplazamiento a otras ciudades, a no ser que se presente alguna necesidad de servicio o situación específica relacionada, que no se pueda garantizar desde la sede principal, en este caso los desplazamientos deben ser asumidos por la EST, sin embargo lo importante es garantizar la calidad y oportunidad en el servicio prestado por parte de la Empresa de Servicios Temporales.

- 16.** Frente al Item donde se menciona que la EST deberá contar con una plataforma tecnológica para efectos de inducción y formación, donde el colaborador pueda instruirse y auto-capacitarse en temas establecidos por el PIC (Plan Institucional de Capacitación), hace referencia a un plan de formación B-Learning adicional, que podrá ser diseñado instruccionalmente por profesionales en formación, y facturado como un servicio complementario?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá contar con una plataforma tecnológica para efectos de inducción y formación de sus trabajadores en misión, el plan de capacitaciones puede ser virtual o presencial siempre y cuando sean requeridas por Fiduprevisora S.A. para la desarrollo de determinadas labores y funciones, sin que esto impida que la Empresa de Servicios Temporales adelante capacitaciones que como empleador considere deben recibir los trabajadores en misión, estos procesos de capacitación serán facturables con cargo al presupuesto del contrato

- 17.** Frente al Item donde se menciona que la EST deberá contar con una plataforma virtual para administrar y realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores en misión, de acuerdo con los lineamientos, perfiles de cargo y competencias organizacionales determinadas por Fiduprevisora, y cuya plataforma debe ser asumida por la Empresa de



Servicios Temporales, cuentan actualmente con un proveedor sugerido o podrá ser de elección de la EST?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Actualmente Fiduprevisora S.A cuenta con una plataforma para realizar el proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios de la Entidad a través de un proveedor externo, que cumple con los requerimientos de parametrización conforme a los perfiles, objetivos de cargo y competencias organizacionales de la entidad, por lo cual si se puede sugerir dicho proveedor.

18. ¿Cuál es el corte de las novedades de la nómina y que fecha de pago maneja?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El corte de las novedades de nómina son los primeros 10 días de cada mes, la Empresa de Servicios Temporales deberá cancelar el salario de cada trabajador en misión los días veinte (20) de cada mes y si estas fechas son festivas o fines de semana, los pagos se deben realizar el día hábil inmediatamente anterior.

19. ¿Qué tiempos manejan para el reporte de los retiros y paz y salvos para la liquidación del personal?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Para el reporte de los retiros y paz y salvo para liquidación de personal se estipulan 10 días hábiles

20. ¿Qué novedades de nómina adicionales a los días se manejan?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** No hay días adicionales para las novedades de nómina

21. ¿Cuál es el horario de labor?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Jornada laboral de tiempo completo, horario de lunes a viernes de 8:30 am a 5:30pm

22. Metodología y tiempo establecido para el reporte de los paz y salvo.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales es la encargada de notificar al trabajador en misión, la fecha de finalización de contrato y orientarlo para recoger los paz y salvo por cada una de las áreas de entidad usuaria y al final garantizar que el trabajador se encuentra paz salvo por todo concepto, una vez se obtenga el consolidado de paz y salvo, la Empresa de Servicios Temporales deberá realizar el respectivo trámite de liquidación, el tiempo estimado es de 10 días hábiles.

23. ¿Cuál es el porcentaje de rotación de los cargos a cubrir en el último semestre (octubre, noviembre, diciembre 2019 / enero, febrero, marzo 2020)?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El indicador de rotación de personal en misión para el último trimestre del año 2019 correspondió a 1,06% y para el primer trimestre del 2020 correspondió al 2,6%

24. ¿Cuál fue el comportamiento durante esta pandemia de la rotación de dichos cargos?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El comportamiento de rotación de personal en misión, durante estos meses de emergencia sanitaria por el COVID-19, ha estado sobre el 1%, disminuyendo las renunciaciones por parte de los trabajadores.

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
9	22/07/2020	Correo Electrónico	Grupo Coltempora

1. Se debe contar con oficina física en las ciudades señaladas: Bogotá, Medellín, Barranquilla, Cali, Manizales, Cartagena, Bucaramanga, Popayán; Riohacha, Villavicencio, Ibagué, Montería y Pereira.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales debe tener cobertura en las ciudades mencionadas, mas no es un requisito tener oficinas físicas en todas, la cobertura sí implica garantizar el 100% de todos los procesos necesarios para el suministro y administración de los trabajadores en misión conforme a los requerimientos indicados por la Dirección de Talento Humano de Fiduprevisora S.A y bajo políticas de calidad y oportunidad en la prestación del servicio acordados por la fiduciaria.

2. Dentro del AIU deben ir contemplados: Dotaciones, Viáticos, hospedaje, desplazamientos, Estudios de seguridad, visitas domiciliarias?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** De acuerdo a la observación informamos lo siguiente:

- El proceso de estudio de seguridad requerido por la Fiduciaria, relacionado con la verificación y consultas de antecedentes, referencias académicas, laborales y financieras y visita domiciliaria, se debe incluir en el AIU, deberá ser asumido por la Empresa de Servicios Temporales.
- Todos los viáticos que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, previa solicitud, los cuales serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje de AIU, los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.
- La Empresa de Servicios Temporales deberá suministrar en debida forma y en los periodos establecidos por la Ley laboral, las dotaciones para los trabajadores en misión que tengan derecho a las mismas y será reembolsada por la empresa usuaria, la fiduciaria solicitará cuando así lo requiera copia de la carta de entrega de la dotación firmada por el trabajador en misión que tenga derecho a la misma

3. ¿Los exámenes médicos de ingreso se facturarán o serán asumidos por la temporal?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro son asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y deben estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU)

4. ¿Se deberían realizar actividades de bienestar?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Si, la Empresa de Servicio Temporales deberá construir un plan de bienestar social y capacitación acorde a los lineamientos suministrados por Fiduprevisora S.A.

5. ¿La Empresa Usuaria garantiza el periodo de gestación y licencia de paternidad?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por las licencias no remuneradas que se presenten.

6. La empresa usuaria garantiza la Permanencia de mujeres en estado de embarazo hasta su periodo de licencia y cubrimiento de la lactancia.?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los casos de embarazos, que llegaren a configurarse y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos, respecto a la licencia, la empresa temporal deberá reemplazar los trabajadores en misión cuando se presenten licencias por maternidad, con trabajadores que cumplan con el perfil del trabajador que se reemplaza, estos reemplazos no se tomaran como cupos adicionales sino como cubrimiento de la vacante temporal particular, no asegurando la desvinculación inmediata o reemplazo definitivo del trabajador en misión luego de su regreso de la licencia.

7. La empresa usuaria autoriza que se facturen los valores correspondientes por concepto de estabilidad laboral reforzada, el valor de las incapacidades de los trabajadores en periodo de carencias y hasta el día 180 con la obligación de la Empresa de Servicios Temporales de restituir dichos pagos una vez la EPS reembolse el dinero, al igual las prestaciones sociales y seguridad social?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador. La Empresa de Servicios Temporales no podrá abstenerse de proceder, responder y decidir lo que corresponda respecto de fueros constitucionales o legales que llegare a configurarse en los trabajadores en misión, en tal sentido la Empresa de Servicios Temporales dejará incólume a Fiduprevisora S.A. de cualquier reclamación o daño antijurídico o responsabilidad por tales fueros, habida consideración de la naturaleza jurídica del vínculo de los trabajadores en misión, teniendo en cuenta que la EST es el empleador de los trabajadores en misión.

La Empresa de Servicios Temporales deberá reemplazar los trabajadores en misión cuando se presenten incapacidades que superen los quince (15) días, así mismo, en las licencias no remuneradas superiores a este tiempo, licencias por maternidad y accidentes de trabajo, con trabajadores que cumplan con el perfil del trabajador que se reemplaza, estos reemplazos no se tomaran como cupos adicionales sino como cubrimiento de la vacante temporal particular, no asegurando la desvinculación inmediata o reemplazo definitivo del trabajador en misión luego de su regreso de la licencia, incapacidad o ausencia por más de 15 días. la Empresa de Servicios Temporales en calidad de empleador, será responsable de lo concerniente a la desvinculación laboral de dichos trabajadores dejando incólume a Fiduprevisora S.A.

8. ¿Cuál es el nivel de ARL de los trabajadores?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Por ser entidad financiera y desarrollar actividades administrativas centralizadas en oficinas, los cargos están ubicados en un nivel de riesgo laboral N° 1.

9. Las dotaciones estipuladas por ¿qué valor en específico se fijan?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Dotación debe ser suministrada en vestido y calzado o bonos redimibles representativos de la misma a los trabajadores en misión que tengan derecho, debe ser asumida y entregada en los periodos establecidos conforme a la ley laboral, el valor de dotación que estableció la Entidad para la presente anualidad corresponde a \$210.000 y se aumenta conforme al índice de precios al consumidor (IPC) para cada vigencia.

N° DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
3	22/07/2020	Correo Electrónico	Grupo STT

1. ¿Fiduprevisora tiene algún presupuesto estimado para este proceso?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** FIDUPREVISORA S.A., cuenta con un presupuesto estimado de \$ 30.232.000.000.

2. Forma de pago: ¿A cuántos días realizarán el pago de las facturas presentadas?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor se cancelará en mensualidades vencidas de acuerdo al número del personal en misión que se contrate durante el mes correspondiente más el AIU, Las facturas se cancelarán dentro de los diez (10) días siguientes a la prestación de la misma y con la certificación del supervisor en la que conste el recibo a satisfacción de los servicios y

elementos objeto del contrato, se brindara mayor detalle en la invitación Pública.

3. En caso de que se generen horas extras ¿serán asumidas por Fiduprevisora?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** No se pagan horas extras.

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
3	22/07/2020	Correo Electrónico	Ocupar & Ocuservis

1. ¿Cuáles serán los indicadores financieros requeridos para habilitar los oferentes interesados?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:**

Para el estudio financiero se toman los estados financieros con corte a 31 de diciembre de 2019. Los **mínimos requeridos** para que la propuesta sea considerada serán los siguientes:

**Capital de trabajo:** Igual o mayor a 1,5 veces (*uno punto cinco veces*) del valor total del presupuesto mensual asignado, el cual corresponde a la división del valor total del presupuesto dividido en la vigencia del contrato que será de 12 meses.

**Endeudamiento:** Máximo 75% (*setenta y cinco por ciento*).

**Liquidez:** Mínimo 1,3 (*uno punto tres*).

**Margen Operacional:** Mínimo 1% (*uno por ciento*)

**ROA:** Mínimo 2,5% (*Dos punto cinco por ciento*)

2. ¿Se tendrá en cuenta solidaridad en casos de aforamiento o casos médicos entre Fiduprevisora y la EST?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST

bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador. La Empresa de Servicios Temporales no podrá abstenerse de proceder, responder y decidir lo que corresponda respecto de fueros constitucionales o legales que llegare a configurarse en los trabajadores en misión, en tal sentido la Empresa de Servicios Temporales dejará incólume a Fiduprevisora S.A. de cualquier reclamación o daño antijurídico o responsabilidad por tales fueros, habida consideración de la naturaleza jurídica del vínculo de los trabajadores en misión, teniendo en cuenta que la EST es el empleador de los trabajadores en misión.

- Para la presentación de la cotización se debe anexar la propuesta técnica o teniendo en cuenta que es solo cotización ¿se puede presentar solo la propuesta económica?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Para la presente invitación a cotizar se requiere contar con su oferta teniendo en cuenta su experiencia y reconocimiento en el mercado; con el fin de conocer las mejores prácticas que se están llevando a cabo, para así establecer condiciones equitativas y factores objetivos de selección.

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
3	22/07/2020	Correo Electrónico	Uno A

- En la Pagina 5, el párrafo indica la EST en su calidad de directo empleador deberá asumir la carga prestacional correspondiente de conformidad a los normas vigentes.

Para el caso de nosotros las temporales en el momento de cotizar se toma el salario básico, más las prestaciones sociales, mas la seguridad social y sobre esta total se realiza el aiu, por lo tanto solicito me aclaren el párrafo.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá presentar el porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU) sobre el valor de los salarios incluidos las prestaciones sociales, exámenes médicos de ingreso y egreso, giro de viáticos, reserva de hoteles de los trabajadores, Estudio de seguridad completo (con visita domiciliaria, referenciación de la Hoja de Vida, incluyendo referencias laborales, académicas y antecedentes disciplinarios y judiciales), catálogo de beneficios de actividades de bienestar, dotación y dispersión de pago por banco.

- En la página 7 el numeral d, e y g habla de los exámenes médicos, estudios de seguridad y viáticos ¿estos rubros son facturables con el aiu?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro y el proceso de estudio de seguridad requerido por la Fiduciaria, relacionado con la verificación y consultas de antecedentes, referencias académicas, laborales y financieras y visita domiciliaria,



deberán ser asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU). Todos los viáticos que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, previa solicitud, los cuales serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje de AIU, los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

3. el personal Inhouse es seleccionado por la Est o por Fiduprevisora? Tienen alguna asignación o la elige la Est?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El equipo de trabajo requerido por parte de Fiduprevisora S.A. lo debe seleccionar y contratar la Empresa de Servicios Temporales, de acuerdo al perfil para cada cargo requerida por la fiduciaria y conforme a las especificaciones mencionadas en la invitación a cotizar.

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
17	22/07/2020	Correo Electrónico	ASERVIT

1. ¿Los exámenes médicos ocupacionales son asumidos por FIDUPREVISORA

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro son asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y deben estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU)

2. ¿En las ciudades donde se tiene participación por parte de FIDUPREVISORA es necesario tener infraestructura física y/o talento humano

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deber tener cobertura en las ciudades mencionadas, más no es un requisito tener oficinas físicas en todas, la cobertura sí implica garantizar el 100% de todos los procesos necesarios para el suministro y administración de los trabajadores en misión, conforme a los requerimientos indicados por la Dirección de Talento Humano de Fiduprevisora S.A y bajo políticas de calidad y oportunidad en la prestación del servicio acordados por la fiduciaria.

3. ¿Es posible centralizar toda la operación en la ciudad de Bogotá, con personal profesional en las otras ciudades; (Psicólogas, Personal de reclutamiento, Poligrafías, Estudios de Seguridad, Etc.) contamos con outsourcing en ciudades principales?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El equipo de trabajo con el que se requiere contar como mínimo para la ejecución del futuro contrato, deberá estar centralizado en la ciudad de Bogotá, para los casos Inhouse

deberán tener dedicación ciento por ciento 100% en la sede principal de la fiduciaria en Bogotá en el horario de atención de Fiduprevisora SA..

4. ¿Requieren un Gerente de Cuenta ser atendido desde Aservit o estar ubicado en sus instalaciones para planta?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El Gerente de Cuenta con el que se deben contar para la ejecución del futuro contrato, no debe ser inhouse, por lo que puede desempeñar su rol desde las oficinas de la Empresa Temporal, sin embargo al ser responsable de la ejecución, cumplimiento y seguimiento de los términos y lineamientos establecidos en el contrato, así como de la gestión y actividades desarrolladas por el resto del equipo requerido y definido, es indispensable sus visitas periódicas a la Entidad y presencia constante en todos los procesos.

5. ¿Las 200 horas que requieren en asesorías jurídicas son anuales, se podría reducir el número de horas ofrecidas por la EST

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** En la invitación a cotizar no se menciona un número exacto de horas en asesoría jurídica requeridas, la asesoría jurídica se debe brindar de acuerdo a la necesidad de Fiduprevisora S.A, a los casos que se puedan presentar relacionado con los trabajadores en misión y a la emisión de conceptos en lo que tiene que ver con el objeto contractual.

6. ¿Las asesorías Jurídicas son relacionadas en el ámbito: Laboral, penal, administrativa, civil, etc.?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La asesoría jurídica y el abogado requerido dentro del equipo de trabajo para la ejecución del futuro contrato, estarán orientados a recibir y responder las solicitudes y requerimientos relacionados con temas laborales realizados por los trabajadores en misión y por Fiduprevisora S.A, así como a emitir conceptos en lo que tiene que ver con el objeto contractual.

7. ¿Requieren un Analista de Nomina para ser atendido desde Aservit o estar ubicado en sus instalaciones para planta o ubicado en sus instalaciones?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Como parte del equipo de trabajo, se requiere contar con un Coordinador de la gestión y administración de la nómina, viáticos y facturación, el cual no debe ser inhouse con dedicación ciento por ciento (100%) en la sede principal e Fiduprevisora y podrá responder por toda clase de inquietud relacionadas con la nómina del personal en misión desde las oficinas de la Temporal, sin embargo si es importante tener presente que deberá ser inhouse solo e n las fechas en que se tramite la facturación (los 10 primeros días de cada mes)

8. ¿Es indispensable que los candidatos tengan definida su situación militar, o puede ser posible que se les otorgue un plazo máximo de 6 meses para definirla, tal y como lo estipula la ley?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Para el proceso de selección, contratación y estudio de seguridad es necesario que los candidatos o aspirantes cumplan con los documentos y requisitos solicitados por Fiduprevisora de acuerdo al nivel del cargo. Sin embargo no es requisito indispensable para contratar el que tenga tarjeta militar definida, es posible que se le otorgue el plazo como lo estipula la ley.

9. ¿Los exámenes de ingreso, Visiometría, audiometría y demás requeridos serán facturados a FIDUPREVISORA?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro son asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y deben estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU)

10. ¿Los servicios de viáticos serán ocasionales o de manera permanente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Generalmente los viáticos que los trabajadores en misión puedan requerir para el ejercicio de sus funciones, son ocasionales.

11. ¿Las dotaciones se entregaran a los colaboradores de manera física o a través de bonos sodexo

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Dotación debe ser suministrada en vestido y calzado o bonos redimibles representativos de la misma a los trabajadores en misión que tengan derecho, debe ser asumida y entregada en los periodos establecidos conforme a la ley laboral, el valor de dotación que estableció la Entidad para la presente anualidad corresponde a \$210.000 y se aumenta conforme al índice de precios al consumidor (IPC) para cada vigencia.

12. ¿Para los funcionarios en misión que requieran viajar, quién realiza la reserva de hoteles y que categoría se debe garantizar

1. **RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** los viáticos, la reserva y categoría de los hoteles que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, debe ser proporcionado y elegido por la Empresa de Servicios Temporales a cargo del presupuesto del futuro contrato a celebrarse, estos serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje AIU. Los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

13. ¿Para el manejo de transporte, manutención y demás viáticos requeridos quien realizaría la retención a estos establecimientos?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Debido a que los viáticos que los trabajadores en misión puedan requerir para el ejercicio de sus funciones y lo que se derive de estos son proporcionados por la Empresa de Servicios Temporales facturables a la fiduciaria con su correspondiente AIU, las retenciones la debe realizar la Empresa Temporal.

14. ¿Estos gastos de manutención, transporte serán soportados a nombre de Fiduprevisora o a nombre de Aservit

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** los viáticos que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, debe ser proporcionado por la Empresa de Servicios Temporales a cargo del presupuesto del futuro contrato a celebrarse, estos serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje AIU. Los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

15. ¿Se necesita tener soporte en talento humano para el SGSST centralizado en Bogotá o en cada una de las ciudades?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Los dos (2) cargos requeridos dentro del equipo de trabajo para la ejecución del futuro contrato, el Coordinador y el Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo, se requieren en modalidad in house en la sede principal (Bogotá), con dedicación ciento por ciento (100%), en el horario de atención de la Entidad para todos los trabajadores en misión contratados, solo en casos que los consideren necesario dentro del desarrollo de sus funciones y calidad en el servicio prestado, podrán desplazarse a las oficinas de la fiduciaria.

16. ¿Cómo se manejaría los casos de personal con protección reforzada, (Embarazadas, incapacitados y licencias)

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador.

La Empresa de Servicios Temporales no podrá abstenerse de proceder, responder y decidir lo que corresponda respecto de fueros constitucionales o legales que llegare a configurarse en los trabajadores en misión, en tal sentido la Empresa de Servicios Temporales dejará incólume a Fiduprevisora S.A. de cualquier reclamación o daño antijurídico o responsabilidad por tales fueros, habida consideración de la naturaleza jurídica del vínculo de los trabajadores en misión, teniendo en cuenta que la EST es el empleador de los trabajadores en misión.

La Empresa Temporal, deberá reemplazar los trabajadores en misión cuando se presenten

incapacidades que superen los quince (15) días, así mismo, en las licencias no remuneradas superiores a este tiempo, licencias por maternidad y accidentes de trabajo, con trabajadores que cumplan con el perfil del trabajador que se reemplaza, estos reemplazos no se tomaran como cupos adicionales sino como cubrimiento de la vacante temporal particular, no asegurando la desvinculación inmediata o reemplazo definitivo del trabajador en misión luego de su regreso de la licencia, incapacidad o ausencia por más de 15 días. La Empresa de Servicios Temporales en calidad de empleador, será responsable de lo concerniente a la desvinculación laboral de dichos trabajadores dejando incólume a Fiduprevisora S.A.

**17. ¿Cuál es el plazo solicitado para pagos de facturación?**

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor se cancelará en mensualidades vencidas de acuerdo al número del personal en misión que se contrate durante el mes correspondiente más el AIU, Las facturas se cancelarán dentro de los diez (10) días siguientes a la prestación de la misma y con la certificación del supervisor en la que conste el recibo a satisfacción de los servicios.

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
2	22/07/2020	Correo Electrónico	Staffing de Colombia

**1. ¿Es posible que los viáticos se calculen y se facturen aparte del salario de colaboradores?**

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Los viáticos se facturan de manera independiente a la nómina de los trabajadores en misión y por lo tanto se calculan también de forma independiente.

**2. Los exámenes médicos y estudios de seguridad deben estar dentro de la tarifa presentada o el cliente (Fiduprevisora), los asumirá?**

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro y el proceso de estudio de seguridad requerido por la Fiduciaria, relacionado con la verificación y consultas de antecedentes, referencias académicas, laborales y financieras y visita domiciliaria, deberán ser asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU).

Nº DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
16	22/07/2020	Correo Electrónico	Eventuales

1. En el proceso de Selección, en qué entidades requieren que se soliciten los antecedentes.  
Ejemplo: Procuraduría, etc

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Los estudios de seguridad previa a la contratación realizados a todo trabajador que resulte seleccionado de la terna presentada por la Empresa de Servicios Temporales, deberá contemplar verificación y consultas de antecedentes en: procuraduría, contraloría, policía nacional, fiscalía, listas restrictivas y demás que considere pertinente dentro del estudio de seguridad además de referencias académicas, laborales y financieras, validando que la información suministrada por el aspirante durante el proceso de selección sea la correcta, el estudio de seguridad finaliza con la visita domiciliaria y la emisión del respectivo informe del proceso.

2. ¿El servicio de reserva de hoteles incluye que se pague la reserva a los hoteles o sólo realizar la reserva?

2. **RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** los viáticos y la reserva de los hoteles que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, debe ser proporcionado por la Empresa de Servicios Temporales a cargo del presupuesto del futuro contrato a celebrarse, estos serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje AIU. Los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

3. ¿Cuánto tiempo estipulan para el empalme con el contratista saliente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Es importante que la Empresa Temporal presente un plan de acción y cronograma el cual será concertado con Fiduprevisora S.A. para el proceso de empalme e inicio del contrato, con el propósito de garantizar efectividad y el mas mínimo impacto en la operación con este cambio de empleador.

4. Les solicitamos aclarar este requerimiento:

Contar con una plataforma virtual en la que se permita cargar y aplicar pruebas de conocimiento definidas por la entidad para cada nivel del cargo, como parte del proceso de selección de personal.

- ✓ ¿Cuál es el alcance de estas pruebas?
- ✓ ¿El contenido de las pruebas es definido por Fiduprevisora?
- ✓ ¿Cómo garantiza la entidad que la información contenida en estas pruebas no es del dominio público?
- ✓ ¿Estas pruebas se deben realizar en alguna oficina física o los candidatos las realizan en forma virtual?



✓ ¿De quién es la responsabilidad de que las respuestas correctas no sean de dominio público?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá contar con una plataforma virtual en la que se pueda cargar y aplicar pruebas de conocimiento definidas por la Entidad para cada nivel de cargo y de acuerdo a las funciones por las cuales se requiere el trabajador a contratar, es decir las pruebas serán parte del proceso de selección de personal en misión, esta plataforma debe ser asumida por la Empresa de Servicios Temporales.

5. En el punto del software de nómina, les solicitamos aclarar:

Garantizar el acceso permanente electrónico a los usuarios designados por el supervisor del contrato.

¿a qué información desea acceder el supervisor del contrato?

¿Este punto quedaría suplido si tiene acceso en una plataforma a: información de personal activo, personal retirado, volantes de pago, certificaciones, certificado de retenciones en la fuente, vacaciones?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Para la administración de la nómina se requiere que la Empresa de Servicios Temporales cuente con un software para gestionar la nómina y la liquidación de las prestaciones sociales para más de 600 trabajadores en misión, debe estar parametrizada conforme a la normatividad laboral vigente y a los requerimientos de Fiduprevisora S.A, el software deberá permitir generar informes de novedades mensuales, deberá consolidar y actualizar la información del personal en misión activo y retirado y permitir que personal de la Dirección de Talento Humano de la fiduciaria pueda consultar en cualquier momento, así mismo deberá permitir que los trabajadores en misión puedan realizar consultas relacionadas con su vinculación laboral (certificaciones laborales, desprendibles de pago con el discriminado de aportes y deducciones a AFP, ARL, EPS y caja de Compensación y estado de cuenta con fondo de Empleados) y garantizar el correcto funcionamiento sin afectar el servicio para los trabajadores

6. El Abogado que mencionan cómo parte del equipo de Trabajo ¿sería IN House, ubicado dentro de las oficinas de Fiduprevisora?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El abogado, asesor jurídico laboralista, requerido como parte del equipo de trabajo con el que debe contar la Empresa de Servicios Temporales, no debe ser inhouse, ni debe estar ubicado en las oficinas de Fiduprevisora S.A., pero si deberá ser responsable de recibir y responder las solicitudes y requerimientos relacionados con temas laborales realizados por los trabajadores en misión y por Fiduprevisora S.A

7. Preselección de candidatos:

- ¿Cómo es el proceso de escogencia al interior de Fiduprevisora?
- ¿Cuántas personas o áreas participan en el proceso de selección de los cargos?
- ¿Cuánto tiempo se toman en seleccionar?
- ¿Hay algún tipo de prueba propia de Fiduprevisora que se deba aplicar?
- ¿Cuál es el índice de rotación de los cargos?
- ¿Cuántas vacantes se generan por mes?
- ¿Hay algún modelo de informe de selección o es de libre decisión del proveedor?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá realizar el proceso de selección del personal en misión requerido por parte de la Dirección de Talento Humano, de acuerdo al perfil, preparación académica y experiencia exigidos para cada cargo, con el fin de garantizar la idoneidad en el desempeño de las labores indicadas por la Fiduciaria.

El proceso general del proceso de selección del personal en misión debe contar mínimo con los siguientes pasos:

- a. Requerimiento y análisis del perfil del cargo a contratar:** Fiduprevisora S.A. suministrará a la EST un requerimiento escrito indicado el nivel académico, la experiencia y las competencias que deben tener los candidatos para cubrir la vacante.
- b. Proceso de reclutamiento:** la EST deberá contar con motores de búsqueda robusta que permita administrar de manera eficiente y autónoma el proceso de reclutamiento del personal requerido, que permita realizar filtros sobre una amplia base de datos de hojas de vida a nivel nacional, así como la réplica de la información en las universidades más reconocidas a nivel nacional, logrando cubrir las vacantes en el menor tiempo posible y con el mayor ajuste a los perfiles requeridos
- c. Preselección de candidatos:** La Empresa de Servicios Temporales deberá preseleccionar como mínimo, tres candidatos que cumplan con el requisito de estudio, experiencia y competencias exigido por la Fiduciaria para iniciar el proceso de Selección, indicar a la Fiduprevisora S.A la terna de candidatos para continuar el proceso.
- d. Aplicación de las pruebas psicotécnicas y entrevista** a los tres candidatos preseleccionados las cuales debe hacer el psicólogo de acuerdo con el perfil solicitado y valorar su nivel de ajuste frente al perfil requerido. De allí interviene también el psicólogo de selección de fiduprevisora, cuando se requiera el Director de Talento Humano y el jefe inmediato del área para la cual se busca contratara el trabajador.
- e. Se debe presentar un informe de selección** digitalizado con la firma del psicólogo que realizó el proceso, por cada candidato, con base en el análisis de los resultados obtenidos en el proceso realizado, que debe incluir información relevante de cada uno de los aspectos evaluados en relación al perfil del cargo requerido, los resultados deben ser expresados de forma cualitativa, pero también mediante un puntaje cuantitativo que permita establecer un ranking entre los candidatos, el informe propuesto puede ser concertado y ajustado por parte de Fiduprevisora SA. si lo considera.

- ✓ La Empresa Temporal deberá contar con un paquete de pruebas psicotécnicas con acceso digital online. Contemplando evaluaciones en tiempo real que homologue el modelo de competencias de Fiduprevisora S.A y permita determinar estilos comportamentales con el mayor nivel de desarrollo de acuerdo al perfil requerido.
- ✓ Las vacantes generadas por mes pueden ser variables, sin embargo para el segundo trimestre del año 2020 el % de rotación correspondió al 1%.

8. Agradezco nos compartan los requisitos habilitantes para presentar la propuesta. En el documento adjunto, no los describen.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Los requisitos habilitantes hacen parte de la Invitación pública, no de la presente invitación a cotizar, dichos requisitos de detallaran en el momento de publicar la invitación publica de la licitación.

9. Por favor nos confirman la ruta para ubicar esta licitación en la página de Fiduprevisora, porque no la logramos ubicar en la sección de Invitaciones a Cotizar

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:**

Para el presente proceso se tiene publicada la invitación a cotizar, consultar el siguiente enlace:  
<https://www.fiduprevisora.com.co/contratacion/#/invitacionesCotizar>

10. ¿Cuál es el plazo de pago de facturas de Fiduprevisora?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Las facturas se cancelarán dentro de los diez (10) días siguientes a la prestación de la misma y con la certificación del supervisor en la que conste el recibo a satisfacción de los servicios y elementos objeto del contrato.

11. ¿Hay algún proceso específico para la radicación de la factura? ¿Cuánto tiempo se demora?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor se cancelará en mensualidades vencidas de acuerdo al número del personal en misión que se contrate durante el mes correspondiente más el AIU, Las facturas se cancelarán dentro de los diez (10) días siguientes a la prestación de la misma y con la certificación del supervisor en la que conste el recibo a satisfacción de los servicios y elementos objeto del contrato, se podrá radicar la factura

12. Los gastos relacionados con los casos de protección laboral reforzada y estados de salud que se presenten una vez las personas estén laborando, ¿serán asumidos por Fiduprevisora? Lo anterior, teniendo en cuenta que a veces las personas ingresan y ya laborando adquieren alguna patología incapacitante.

O hay situaciones de salud o patologías silenciosas, que no son detectables en el momento del ingreso.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador.

La Empresa de Servicios Temporales no podrá abstenerse de proceder, responder y decidir lo que corresponda respecto de fueros constitucionales o legales que llegare a configurarse en los trabajadores en misión, en tal sentido la Empresa de Servicios Temporales dejará incólume a Fiduprevisora S.A. de cualquier reclamación o daño antijurídico o responsabilidad por tales fueros, habida consideración de la naturaleza jurídica del vínculo de los trabajadores en misión, teniendo en cuenta que la EST es el empleador de los trabajadores en misión.

13. Agradecemos nos compartan el profesiograma de los cargos /oficios de la empresa

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La información relacionada con los cargos y profesiones será suministrada en la invitación pública respectiva, por el momento nos encontramos en la invitación a cotizar.

14. Agradecemos nos indiquen el nivel de riesgo laboral (I,II,III,IV ) del personal a contratar

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Por ser entidad financiera y desarrollar actividades administrativas centralizadas en oficinas, los cargos están ubicados en un nivel de riesgo laboral N° 1.

15. ¿Algún cargo realiza Trabajo en Altura?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Ningún cargo aplica para trabajo en altura, por el tipo de empresa y actividades administrativas desarrolladas.

16. ¿Se contempla recibir personal aforado, que actualmente trabajan con el proveedor anterior?

¿Fiduprevisora asume todos los costos asociados al personal aforado?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador.

La Empresa de Servicios Temporales no podrá abstenerse de proceder, responder y decidir lo que corresponda respecto de fueros constitucionales o legales que llegare a configurarse en los trabajadores en misión, en tal sentido la Empresa de Servicios Temporales dejará incólume a Fiduprevisora S.A. de cualquier reclamación o daño antijurídico o responsabilidad por tales fueros, habida consideración de la naturaleza jurídica del vínculo de los trabajadores en misión, teniendo en cuenta que la EST es el empleador de los trabajadores en misión.

La Empresa de Servicios Temporales deberá dar prelación en el proceso de evaluación y contratación de personal a los trabajadores en misión que vienen prestando sus servicios a Fiduprevisora S.A. comprendiendo la importancia de valorar el capital humano.

N° DE OBSERVACIONES	FECHA DE RECIBO	MEDIO DE RECIBO	OBSERVANTE
26	22/07/2020	Correo Electrónico	Nexarte

- Indican que "La EST en su calidad de directo empleador deberá asumir la carga prestacional correspondiente de conformidad con las normas vigentes" solicitamos por favor aclarar si se refieren al costo por este concepto, entendiendo que los costos salariales + prestacionales + seguridad social son facturados a Fiduprevisora adicionando el AIU correspondiente.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá presentar el porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU) sobre el valor de los salarios incluidos las prestaciones sociales, exámenes médicos de ingreso y egreso, giro de viáticos, reserva de hoteles de los trabajadores, Estudio de seguridad completo (con visita domiciliaria, referenciación de la Hoja de Vida, incluyendo referencias laborales, académicas y antecedentes disciplinarios y judiciales), catálogo de beneficios de actividades de bienestar, dotación y dispersión de pago por banco.

- Teniendo en cuenta que la EST deberá reconocer a los trabajadores en misión, el pago de viáticos, gastos de desplazamiento y hotel de los trabajadores en misión, solicitamos indicar si estos gastos se facturan a Fiduprevisora adicionando el AIU.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Todos los viáticos que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, previa solicitud, serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje de AIU, los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

- Teniendo en cuenta que la EST deberá garantizar el servicio de reserva de los hoteles para brindar hospedaje al personal de apoyo que deba trasladarse a otras ciudades, en ejercicio

de funciones, solicitamos por favor indicar si la EST puede escoger los proveedores para estos servicios o deben ser los indicados por Fiduprevisora.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** los viáticos y la reserva de los hoteles que los trabajadores en misión requieran en el ejercicio de sus labores, debe ser proporcionado y elegido por la Empresa de Servicios Temporales a cargo del presupuesto del futuro contrato a celebrarse, estos serán valores facturables a la fiduciaria más el correspondiente porcentaje AIU. Los viáticos para los trabajadores en misión se deberán otorgar y aprobar conforme a la política y procedimiento de viáticos establecido al interior de Fiduprevisora S.A.

4. El costo de la visita domiciliaria que debe incluir el estudio de seguridad ¿será facturado a Fiduprevisora adicionando el AIU correspondiente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El proceso de estudio de seguridad requerido por la Fiduciaria, relacionado con la verificación y consultas de antecedentes, referencias académicas, laborales y financieras, validando que la información suministrada por el aspirante durante el proceso de selección sea la correcta y visita domiciliaria, se debe incluir en el AIU, deberá ser asumido por la Empresa de Servicios Temporales.

5. Para los cargos altos (salarios superiores a \$5millones) ¿la EST debe realizar estudios de seguridad?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Para todos los niveles de cargos requeridos por Fiduprevisora S.A se les deberá realizar el respectivo estudio de seguridad completo como se detalla en la invitación a cotizar.

6. En caso que los candidatos no pasen al proceso de contratación por el resultado de la visita domiciliaria, ¿el costo de la visita domiciliaria será facturado a Fiduprevisora adicionando el AIU?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** No, los costos generados en algunas de las fases del proceso de selección o estudio de seguridad deberán ser asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y ser incluido en el AIU respectivo.

7. Para las posiciones de cargos con salario superiores a \$5millones, ¿la EST debe enviar terna de candidatos?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Para todos los niveles de cargos requerido por Fiduprevisora S.A. se deberá surtir el proceso de selección y estudio de seguridad completo.

8. El Software para la administración de nómina y liquidación de prestaciones sociales que solicitan, garantizando el acceso permanente electrónico a los usuarios designados por el



supervisor del contrato, ¿se refiere al acceso o asignación de un usuario para un funcionario de Fiduprevisora, o el usuario normal para el administrador de la EST?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El software para la administración y gestión de la nómina y liquidación de prestaciones sociales con el que debe contar la Empresa de Servicios Temporales, deberá generar informes de novedades mensuales, deberá consolidar y actualizar la información del personal en misión activo y retirado y permitir que el personal de la Dirección de Talento Humano de la fiduciaria (proceso de nómina) pueda consultar en cualquier momento información relacionada de los trabajadores en misión así mismo deberá permitir que los trabajadores en misión puedan realizar consultas relacionadas con su vinculación laboral (certificaciones laborales, desprendibles de pago con el discriminado de aportes y deducciones a AFP, ARL, EPS y caja de Compensación y estado de cuenta con fondo de Empleados) y garantizar el correcto funcionamiento sin afectar el servicio para los trabajadores

9. En el proceso de migración o empalme con el actual proveedor ¿se deberá recibir los trabajadores en misión que se encuentren aforados y que indique Fiduprevisora?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El proceso de empalme entre la Empresa de Servicios Temporales y Fiduprevisora S.A. deberá garantizar el más mínimo impacto en la operación con el cambio de empleador. La Empresa de Servicios Temporales, podrá en su proceso de evaluación y contratación dar prelación a los trabajadores en misión que vienen prestando sus servicios a Fiduprevisora, los cuales no llevan más de 11 meses prestando sus servicios.

10. ¿Pueden brindar información del número de colaboradores aforados y las causales generadoras del fuero de protección especial?  
Nos referimos a: origen común / enfermedad profesional"

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Actualmente se contemplan 20 trabajadores en misión entre casos médicos y aforados, el detalle de esta información se suministrará a la Empresa de Servicios Temporales seleccionada.

11. Solicitamos por favor confirmar si el plazo de pago de las facturas es 30 días calendario a partir de la fecha de expedición de la factura.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Las facturas se cancelarán dentro de los diez (10) días siguientes a la prestación de la misma y con la certificación del supervisor en la que conste el recibo a satisfacción de los servicios y elementos objeto del contrato, se brindara mayor detalle en la invitación Pública, a la cual se le deberá anexar parafiscales del mes, cámara y comercio certificación bancaria y estados financieros.

12. ¿Las entregas de las dotaciones para los trabajadores en misión que tengan derecho a las mismas será a cargo de la EST?  
¿Este costo debe estar incluido en el AIU del servicio? o es manejado como un costo facturable a Fiduprevisora; o, Fiduprevisora lo asume y la empresa temporal desarrolla la logística de entrega. "

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá suministrar en debida forma y en los periodos establecidos por la Ley laboral, las dotaciones para los trabajadores en misión que tengan derecho a las mismas y será reembolsada por la empresa usuaria, la fiduciaria solicitará cuando así lo requiera copia de la carta de entrega de la dotación firmada por el trabajador en misión que tenga derecho a la misma.

13. ¿Los exámenes médicos (Examen físico con énfasis osteomuscular, Visiometría, Audiometría, incluido examen de retiro) son refacturados a Fiduprevisora adicionando el AIU?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El valor de los exámenes médicos de ingreso y de retiro son asumidos por la Empresa de Servicios Temporales y deben estar incluidos dentro del porcentaje de la tarifa de Administración, Imprevistos y utilidad (AIU)

14. ¿Fiduprevisora hará entrega del profesiograma de acuerdo al cargo a contratar?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Si, La información relacionada con las profesiones y roles será suministrada de acuerdo al cargo contratar, por el momento nos encontramos en la invitación a cotizar.

15. ¿Cuál es el porcentaje (%) de rotación de personal mensual, y cuáles son los motivos de dicha rotación?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El porcentaje de rotación del trimestre de la presente vigencia del personal en misión fue del 1%, correspondiente a renunciaciones voluntarias.

16. Teniendo en cuenta que el Coordinador y Técnico de Seguridad y Salud en el trabajo estarán asignados 100% y ubicados en Bogotá... ¿Es necesario que realicen viajes a nivel nacional, para garantizar implementación de actividades en SSTA?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El equipo de trabajo requerido con modalidad inhouse para este caso el coordinador y técnico de Seguridad y salud en el trabajo, tendrán dedicación ciento por ciento (100%) en la sede principal de Bogotá, estos roles no tienen desplazamiento a otras ciudades, a no ser que se presente alguna necesidad de servicio o situación específica relacionada, que no se pueda garantizar desde la sede principal, en este caso los desplazamientos deben ser asumidos por la EST, sin embargo lo importante es garantizar la calidad y oportunidad en el servicio prestado por parte de la Empresa de Servicios Temporales

17. ¿Entendiendo que Fiduprevisora S.A presta servicios con cargos en su gran mayoría para labores administrativas solicitamos informar si para la totalidad del contrato se requiere contemplar elementos de protección personal?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá suministrar los elementos de protección personal para algunos cargos relacionados con labores de archivo, actualmente por la situación de emergencia sanitaria, es importante el suministro de elementos de bioseguridad para los trabajadores en misión que deban realizar labores de forma presencial, procurando garantizar así la protección y salud de los trabajadores.

18. Por favor indicar si para legalización del contrato comercial se debe expedir pólizas de calidad, cumplimiento, salarios y los correspondientes % sobre el valor asegurado.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Fiduprevisora solicitará a la Empresa de Servicios Temporales la expedición de pólizas de calidad, cumplimiento, de garantía o póliza de seriedad de la oferta, sin embargo estas se indicarán con mayor detalle y claridad en la invitación pública, por el momento nos encontramos en la invitación a cotizar.

19. En caso de incluir pólizas en el contrato comercial, por favor indicar el presupuesto estimado del contrato por los 12 meses, para poder costear el valor de dichas pólizas.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** FIDUPREVISORA S.A., cuenta con un presupuesto estimado de \$ 30.232.000.000.

20. Por favor indicar si en la legalización del contrato comercial (En la minuta del contrato) se establecen multas, sanciones o penalidades por el incumplimiento de acuerdos de niveles de servicio y cuál es el valor.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Los requisitos para la legalización del futuro contrato serán detallados y explicados con claridad en los términos de referencia de la invitación pública, los cuales serán publicados posterior a la presente invitación a cotizar.

21. Los costos que se generen por salarios, prestaciones sociales, seguridad social, y contingencias laborales: Licencia de luto, Licencia de paternidad, Día de la familia, incapacidad por accidente de trabajo, incapacidad por enfermedad general, periodo de urgencia, trabajadoras en estado de embarazo, trabajadoras con fuero de maternidad en favor de madres dependientes y sin vínculo laboral, Reintegro de Trabajadoras Estado de Embarazo que informan su estado de embarazo luego de terminado el contrato de trabajo, Incapacidades Superiores a 180 Días, Reubicación Laboral de Trabajadores Incapacitados, Terminación de Contrato, afiliación a sindicatos de industria), ¿se facturarán a Fiduprevisora adicionando el AIU correspondiente?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales en su condición de empleador de los trabajadores en misión, deberá responder conforme a lo dispuesto en la constitución política y la ley por los fueros cualquiera que fuere, que llegaren a configurarse en los trabajadores en misión y en todo caso, deberá responder directamente por los mismos sin que Fiduprevisora S.A. tenga ninguna responsabilidad respecto a estos. En tal sentido la garantía de los fueros de los trabajadores en misión serán asumidos por la EST bajo su absoluta responsabilidad como verdadero empleador.

La Empresa de Servicios Temporales no podrá abstenerse de proceder, responder y decidir lo que corresponda respecto de fueros constitucionales o legales que llegare a configurarse en los trabajadores en misión, en tal sentido la Empresa de Servicios Temporales dejará incólume a Fiduprevisora S.A. de cualquier reclamación o daño antijurídico o responsabilidad por tales fueros, habida consideración de la naturaleza jurídica del vínculo de los trabajadores en misión, teniendo en cuenta que la EST es el empleador de los trabajadores en misión.

La Empresa Temporal deberá reemplazar los trabajadores en misión cuando se presenten incapacidades que superen los quince (15) días, así mismo, en las licencias no remuneradas superiores a este tiempo, licencias por maternidad y accidentes de trabajo, con trabajadores que cumplan con el perfil del trabajador que se reemplaza, estos reemplazos no se tomaran como cupos adicionales sino como cubrimiento de la vacante temporal particular, no asegurando la desvinculación inmediata o reemplazo definitivo del trabajador en misión luego de su regreso de la licencia, incapacidad o ausencia por más de 15 días. la Empresa de Servicios Temporales en calidad de empleador, será responsable de lo concerniente a la desvinculación laboral de dichos trabajadores dejando incólume a Fiduprevisora S.A.

22. La plataforma virtual para la evaluación de desempeño, puede ser la plataforma que tenga habilitada la EST o deberá suscribir la compra de una aplicación específica que ya este utilizando Fiduprevisora, en este caso por favor informar a qué plataforma corresponde y cuál es el costo por Usuario anual.

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Actualmente Fiduprevisora cuenta con una plataforma para realizar la evaluación del desempeño de los funcionarios de acuerdo al modelo de desempeño establecido, el valor por usuario es de \$26.000, en caso que se decida tener la misma plataforma de desempeño se realizara un acuerdo al detalle, pero en caso contrario la Temporal deberá contar con una plataforma virtual que permita administrar la evaluación del desempeño de los trabajadores en misión, de acuerdo a los perfiles y objetivos del cargo, competencias organizacionales y alineada al modelo de desempeño establecido por Fiduprevisora, esta plataforma debe ser asumida por la Empresa de Servicios Temporales.

23. Por favor informar si el Gerente de Cuenta enunciado en el numeral 4.4.1. debe ser un recurso exclusivo, ya que por el volumen del servicio consideramos respetuosamente que este perfil es una carga excesiva en el costo, lo que obligaría a la EST a presentar un AIU alto. puede ser este recurso transversal (no exclusivo)?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El Gerente de Cuenta con el que se deben contar para la ejecución del futuro contrato, no debe ser inhouse, no debe ser exclusivo para Fiduprevisora S.A por lo que puede desempeñar su rol desde las oficinas de la Empresa Temporal, sin embargo al ser responsable de la ejecución, cumplimiento y seguimiento de los términos y lineamientos establecidos en el contrato, así como de la gestión y actividades desarrolladas por el resto del equipo requerido y definido, es indispensable sus visitas periódicas a la Entidad y presencia constante en todos los procesos.

24. El puesto de trabajo, acceso a internet, equipo de cómputo y de comunicación de los Psicólogos(3), ¿será suministrado por Fiduprevisora?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** La Empresa de Servicios Temporales deberá garantizar el suministro de papelería y elementos tecnológicos (computadores, impresoras, scanner, entre otros) para el cumplimiento de las actividades de los IN HOUSE dentro de las instalaciones de Fiduprevisora S.A, el puesto de trabajo será acondicionado por la fiduciaria.

25. El Abogado que se especifica en el numeral 4.4.1. ¿debe ser exclusivo para la Fiduprevisora, o puede ser un recurso transversal de la EST?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** El abogado, asesor jurídico laboralista, requerido como parte del equipo de trabajo con el que debe contar la Empresa de Servicios Temporales, no debe ser inhouse, ni debe estar ubicado en las oficinas de Fiduprevisora S.A., pero si deberá ser responsable de recibir y responder las solicitudes y requerimientos relacionados con temas laborales realizados por los trabajadores en misión y por Fiduprevisora S.A

26. De acuerdo a lo indicado en la solicitud de cotización los volúmenes de personal pueden variar; en aras del equilibrio del negocio la EST podrá asumir los equipos onsite requeridos en la invitación dependiendo del volumen en cuestión 620 trabajadores en Misión; ¿cómo este volumen puede variar y ser menor, están ustedes interesados en recibir propuestas alternativas que identifiquen por un número menor de personal, el AIU y el equipo Onsite que EST podría ofrecer?

**RESPUESTA DE FIDUPREVISORA:** Efectivamente el número de personal en misión puede variar de acuerdo a las necesidades de Fiduprevisora S.A., sin embargo así como puede ser menor, también puede ser mayor el número de requerimientos, por lo que el equipo de trabajo requerido es fundamental para la buena ejecución del futuro contrato, sin embargo si es posible recibir propuestas alternativas respecto al equipo de trabajo, frente al AIU este se propone conforme al presupuesto disponible de Fiduprevisora SA. para la presente contratación el cual corresponde a \$\$ 30.232.000.000.

## Fiduprevisora S.A

"Defensoría del Consumidor Financiero: Dr. JOSÉ FEDERICO USTÁRIZ GÓNZALEZ. Carrera 11 A No 96-51 - Oficina 203, Edificio Oficity en la ciudad de Bogotá D.C. PBX 6108161 / 6108164, Fax: Ext. 500. E-mail: defensoriafiduprevisora@ustarizabogados.com de 8:00 am - 6:00 pm, lunes a viernes en jornada continua".

Las funciones del Defensor del Consumidor son: Dar trámite a las quejas contra las entidades vigiladas en forma objetiva y gratuita. Ser vocero de los consumidores financieros ante la institución. Usted puede formular sus quejas contra la entidad con destino al Defensor del Consumidor en cualquiera agencia, sucursal, oficina de corresponsalia u oficina de atención al público de la entidad, asimismo tiene la posibilidad de dirigirse al Defensor con el ánimo de que éste formule recomendaciones y propuestas en aquellos aspectos que puedan favorecer las buenas relaciones entre la Fiduciaria y sus Consumidores. Para la presentación de quejas ante el Defensor del Consumidor no se exige ninguna formalidad, se sugiere que la misma contenga como mínimo los siguientes datos del reclamante: 1. Nombres y apellidos completos 2. Identificación 3. Domicilio (dirección y ciudad) 4. Descripción de los hechos y/o derechos que considere que le han sido vulnerados. De igual forma puede hacer uso del App "Defensoría del Consumidor Financiero" disponible para su descarga desde cualquier smartphone, por Play Store o por App Store.