

## OBSERVACIONES PRESENTADAS POR EL GRUPO EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

De conformidad con los principios que rigen los procesos de contratación, las entidades estatales en los términos de referencia deben señalar términos preclusivos y perentorios con el objeto de desarrollar las distintas etapas del proceso.

En relación a la preclusividad y perentoriedad de los plazos establecidos en los términos de referencia, el Consejo de Estado en fallo del tres (3) de mayo de dos mil siete (2007), Consejero ponente: RAMIRO SAAVEDRA BECERRA Radicación número: 25000-23-26-000- 1995-00787-01(16209), manifestó: *"Estos plazos, que corresponden a las distintas etapas del proceso de selección, son, como lo consagra el numeral 1º del artículo 25 del Estatuto Contractual, perentorios y preclusivos. Perentorio, significa "Decisivo o concluyente"; según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Y el "término perentorio", significa "Elimprorrogable, cuyo transcurso extingue o cancela la facultad o el derecho que durante él no se ejerció". Por su parte, preclusivo significa, según el mismo diccionario, "Que causa o determina preclusión"; y a su vez, preclusión, es definido como "Carácter del proceso, según el cual el juicio se divide en etapas, cada una de las cuales clausura la anterior sin posibilidad de replantear lo ya decidido en ella". De acuerdo con las definiciones anotadas, para la Sala no queda duda alguna de que el legislador, al establecer, quiso imprimirlas obligatoriedad... Observa la Sala que se trata de la inclusión de un principio de organización en el trámite de estos procedimientos administrativos de selección de los contratistas del Estado, tendiente a brindarles a los interesados participantes en los mismos, seguridad y certeza sobre los términos de dicho trámite".*

Como se indica en la norma y jurisprudencia citada, los términos y plazos establecidos en los términos de referencia son obligatorios y con ellos se busca, entre otras, dar certeza a los interesados o proponentes para el ejercicio de sus derechos, siendo un deber o carga de los interesados ejercer sus derechos o cumplir sus obligaciones en los plazos expresamente establecidos en los términos de referencia, es decir es responsabilidad de los proponentes interesados de hacer las solicitudes en los términos establecidos en el cronograma y no se puede trasladar esa responsabilidad a la administración, no solo de violar los términos establecidos previamente y no objetado por ningún interesado, como tampoco violar las normas legales de prorrogar por un término más allá de la que permite la norma, que además de ser ilegal, con ello también conlleva al rompimiento del principio de la igualdad frente a los demás interesados.

Lo expuesto por el Consejo permite establecer las prescripciones sobre la materia contenidas en la norma contractual, señalando que una vez vencido un término del procedimiento contractual, no puede ninguna de las partes tomar decisiones que no se adoptaron en tiempo oportuno, pues han perdido competencia temporal para ello; por lo tanto, expirado el plazo definido en el cronograma para la presentación de las observaciones a los términos de referencia dentro del proceso CP - 017 - 2022 a las 5:00 p.m. del día 16 de marzo de 2022, las observaciones a los términos de referencia presentadas con posterioridad, como ocurrió en el caso de la solicitud, se considerarán extemporáneas.

No obstante lo anterior, por medio del presente y en cumplimiento de lo establecido en las normas que rigen los procesos de contratación, el Acuerdo No 011 de 2019 (Estatuto Interno De Contratación), la Resolución Interna No 173 de 2021 (Manual Interno de Contratación), las demás normas que rigen la materia y en aplicación al principio de transparencia, publicidad, selección objetiva y pluralidad de oferentes damos respuesta a las observaciones presentadas a los términos de referencia preliminares por EL GRUPO EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, a la convocatoria No. 017 de 2022 cuyo objeto es "PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO AL AREA ASISTENCIAL,

ADMINISTRATIVA DE MANTENIMIENTO DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA" y resueltas mediante comité de contratación No. 19 realizado el día 17 de marzo de 2022, en los siguientes términos:

**"OBSERVACIÓN NO. 1.**

Desde que fecha la entidad Hospitalaria ha venido utilizando esta modalidad contractual para satisfacer la prestación del servicio?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.1**

La modalidad contractual se empezó a contratar con EST desde septiembre del año 2012.

**"OBSERVACIÓN NO. 2.**

Cuantos contratos ha tenido con esta figura desde la fecha de inicio de esta modalidad contractual hasta la fecha, indicando la cuantía plazos y la EST contratista?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.2**

Se emitirá respuesta de fondo con la respuesta a las observaciones de los términos de referencia definitivos, lo anterior, debido a la gran cantidad de información que se requiere consultar, archivos contractuales de hace más de 10 años y los cuales no se encuentran en el archivo de gestión actual de la Entidad.

Adicionalmente se deja claro que la respuesta a la presente observación no implica ni genera la modificación a los actuales términos de referencia, ni impide la actual participación libre y plural de los potenciales interesados.

**"OBSERVACIÓN NO. 3.**

Teniendo en cuenta el posible riesgo jurídico que la vinculación de personal por términos superiores a los términos establecidos en la ley, se requiere que la entidad Hospitalaria indique cual es la antigüedad del personal actualmente vinculado mediante la empresa temporal o se indique si ese personal puede ser reemplazado sin problema alguno."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No. 3**

El oferente que resulte adjudicatario del presente proceso de selección deberá ser autónomo e independiente y decidirá con equipo humano que desee desarrollar el objeto del proceso, siempre y cuando cumpla con las condiciones establecidas en el contrato, motivo por el cual, si los considera pertinente podrá contratar o vincular tanto al personal saliente como a cualquier personal nuevo que cumpla las exigencias solicitadas en el presente proceso.

Ahora bien, respecto a la antigüedad, es importante precisar, que la vinculación del personal se realiza directamente entre la EST y el equipo humano, motivo por el cual la entidad no cuenta con la información correspondiente a la antigüedad de contratación; no obstante se informa que el contrato actual inicio el 01 de enero de 2022.



**"OBSERVACIÓN NO. 4.**

Teniendo en cuenta el riesgo jurídico que la vinculación de personal por términos superiores a los legalmente establecidos en la ley mediante empresas temporales, se requiere que la entidad Hospitalaria indique si ha tenido fallos judiciales en contra por concepto laboral como responsable o como solidario por demandas laborales de trabajadores en misión."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.4**

La E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, si ha tenido tanto fallos judiciales como acuerdos conciliatorios frente al tema de derechos laborales de trabajadores en misión, sin embargo, se aclara que el problema jurídico nunca ha versado sobre "... la vinculación de personal por términos superiores a los legalmente establecidos en la ley mediante empresas temporales...", tal y como usted lo señala en la observación.

**"OBSERVACIÓN NO. 5.**

Teniendo en cuenta el riesgo jurídico que la vinculación de personal por términos superiores establecidos en la ley mediante empresas temporales, se solicita a la entidad Hospitalaria se emita la justificación legal y técnica que soporte la legalidad del proceso contractual que se adelanta."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.5**

**INFORMES FALTA DE PERSONAL Y ESTUDIOS TECNICOS REALIZADOS A LA FECHA**

**1. INFORME AL 11 DE MAYO DE 2018**

**REUNIONES CON EL MINISTERIO DE TRABAJO SECCIONAL TUNJA**

FECHA	ACTA No.	DESCRIPCION	OBSERVACIONES
17/07/2014	1	Avance Formalización Laboral Ministerio de Trabajo Tunja	El ministerio de Trabajo a través de su representante Dra. Alexandra Sanabria, Coordinadora IVC territorial Boyacá, socializa a los asistentes la circular emitida por el Ministerio referente a los acuerdos de formalización con los hospitales y la importancia de formalizar los trabajadores que prestan sus servicios a la ES.E. Por su parte la E.S.E presenta cronograma diseñado para dar cumplimiento a lo establecido en la circular conjunta 100-003-2013 con respecto al proyecto de estudio o justificación técnica que permita la formalización laboral de conformidad con lo establecido en la guía metodológica del DAFP.
19-08-2014	2	Avance Formalización Laboral Ministerio de Trabajo Tunja	Se presenta por parte de la E.SE un informe sobre las actividades adelantadas con respecto a la elaboración del estudio técnico y financiero...; así mismo se manifiesta que se realizó socialización del proyecto al personal de la E.S.E

492

15-09-2014	3	Avance Formalización Laboral	Con el fin de aclarar dudas que surgen con respecto a lo establecido en el decreto 1376 de 2014 y su procedimiento se solicitó acompañamiento del DAFP. Quedando establecido
------------	---	------------------------------	--

FECHA	ACTA No. JUNTA DIRECTIVA	DESCRIPCION	OBSERVACIONES
01/08/2014	10	Presentación Proyecto general / Estudio Técnico y Financiero Creación planta de empleos de carácter temporal en el ESE acorde con lo dispuesto en el Decreto 1376 de 2014.	Con fundamento en lo establecido en el Decreto 1376 del 22/07/2014 mediante el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones, se presenta el proyecto de acuerdo a consideración de los honorables miembros de la Junta Directiva. Se realiza una presentación sobre el decreto y sobre los lineamientos contenidos en la guía para la creación de plantas temporales para las ESE expedida por el DAFP, los cuales fueron tomados como base para la elaboración del estudio o justificación técnica que se presenta y el cual contiene aspectos relevantes como: Identificación general, Análisis de la organización, Análisis Financiero, Análisis de cargas laborales, y, Manual de Funciones..., en la citada Acta se deja registrado que se estableció un cronograma tentativo con la Oficina de trabajo para dar lineamientos del acuerdo de formalización laboral. Una vez presentado el proyecto, se realizan varias observaciones por parte de los miembros de la Junta Directiva dejando constancia por parte del Presidente de la misma que se ha venido analizando el tema de la planta de empleos de carácter temporal y los acuerdos de formalización laboral, aclarando que se presentó estudio técnico y financiero de necesidades de personal conforme a lo solicitado por el MPS y el DAFP, pero no se prueba por cuanto considera necesario realizar una reunión con el personal para revisar las inquietudes que genera la creación de una planta de empleos de carácter temporal.
24/09/2014	13	Revisión Proyecto	Se informa a la Junta Directiva sobre los resultados de la socialización del proyecto de planta temporal a todo el personal, destacando que el personal en misión está de acuerdo; caso diferente sucedió con los especialistas pues ellos manifiestan que no les conviene. Se realizó solicitud de acompañamiento y asesoría por parte del DAFP, pendiente respuesta. Se continúa a la espera de respuesta por parte del Ministerio de salud para acompañamiento de la revisión del proyecto.
22/10/2014	15	Análisis Proyecto con modificaciones	Se continúa realizando un análisis económico del costo para la ESE de la implementación de una planta de empleos de carácter temporal (prestaciones sociales, horas extras...). El DAFP envió un funcionario para adelantar una jornada de capacitación a los miembros de la Junta Directiva. A pesar de los análisis realizados se sugiere que hasta tanto no se socialice con la Gobernación y se tenga el aval del Ministerio no se proceda a aprobar ninguna planta.
22/05/2015	06	Socialización a Sindicatos	Con la presencia de representantes de la Oficina de Trabajo, y de las organizaciones Sindicales ANTHOC y SINTRASALUD se realiza reunión extraordinaria con el fin de socializar el proyecto Planta Temporal, se hace énfasis en el costo financiero que tiene la ejecución del mismo,

			<p>su implementación asciende a 25 mil millones de pesos anuales sin incluir ajustes por proyección de recargos y festivos los cuales podrían aumentar este valor en cerca de 8 mil millones.</p> <p>El Presidente de la Junta refiere que se va a estudiar minuciosamente el proyecto de planta temporal, antes de su aprobación, con el fin de mitigar en lo que más se pueda los riesgos financieros, porque si bien es cierto es importante su implementación para garantizar derechos laborales, también es muy importante proyectar la viabilidad financiera de la Institución.</p>
29/05/2015	07	Revisión y análisis proyecto con observaciones sindicatos	<p>Se presenta un análisis de los costos comparativos entre la planta actual y propuesta, aclarándose que en el proyecto inicial presentado en el 2014 se contemplaba la posibilidad de incluir 627 cargos a planta temporal quedando fuera de esta los coordinadores administrativos, entre otros.</p> <p>Es importante precisar, manifiestan los miembros de la Junta que en este momento la ESE tiene recursos para adelantar el proyecto, pero en 5 años la situación puede cambiar, se solicita realizar proyección de costos a cinco años y remitir en medio magnético a todos los integrantes de la junta directiva.</p> <p>Se deja claro que la implementación de la planta temporal estará sujeta al cumplimiento de indicadores financieros y de satisfacción de los usuarios, y en todo caso al equilibrio financiero de la Entidad.</p> <p>Adicional se debe tener en cuenta los riesgos jurídicos a los que se expondría la ESE.</p>
10/06/2015	09	Análisis, revisión y toma decisión respecto planta temporal, presentado por gerencia de acuerdo decreto 1376 de 2014.	<p>Se presenta proyección de costos para el 2015, indicando que se llevarían a planta temporal 721 cargos dejando por fuera al personal de mantenimiento (oficiales) y los especialistas, es decir, 74 más que los contemplados en el proyecto inicial del 2014. Los costos se incrementarían en cerca de 11 mil millones, lo cual hace que su implementación debe realizarse por partes en la medida en que la disponibilidad presupuestal lo permita y su viabilización en los próximos años no ponga en riesgo financiero a la Entidad.</p> <p>Se propone como alternativa con el fin de minimizar el riesgo jurídico llevar a la planta temporal los cargos que no tengan homólogo en la planta global.</p> <p>Se solicita presentar una propuesta por paquetes misionales que no tengan homólogo en la planta.</p>
24/06/2015	11	Análisis, revisión PT.	<p>Por solicitud de Presidencia de la Junta se deja para la próxima reunión el desarrollo del punto 6. en el orden del día (planta temporal)</p>
15/07/2015	12	Análisis, revisión y toma decisión respecto planta temporal, presentado por gerencia de acuerdo decreto 1376 de 2014.	<p>Se informa que se realizó socialización de la propuesta por paquetes misionales a los representantes de las Organizaciones Sindicales ANTHOC, ANEC y SINTRASALUD, aclarándoles que no es posible llevar a todo el personal a planta temporal por cuanto no existe equilibrio presupuestal de esta manera. Esta fue bien vista por ANEC, los demás ponen de manifiesto que no están de acuerdo por cuanto consideran que no es equitativo, a su vez formulan 2 propuestas en las cuales se pueda llevar más personal del área de enfermería.</p> <p>Se presenta propuesta en la cual se incluyen 93 enfermeras, 5 Químicos Farmacéuticos, 13 Técnicos Área Salud/RX, 23 Técnicos /regentes farmacia y 17 Auxiliares Área Salud.</p> <p>Se solicita presentar una nueva propuesta en donde se incluyan otros cargos (bacteriólogas, terapeutas..)</p>

05/08/2015	13	Análisis, revisión y toma decisión respecto planta temporal, presentado por gerencia de acuerdo decreto 1376 de 2014.	Se presenta una propuesta que incluye 178 cargos lo cual incrementaría el costo en más de tres mil millones con respecto a lo que se está pagando actualmente.  A solicitud del Presidente de la Junta se continuará en la próxima reunión con el análisis de la propuesta.
25/08/2015	15	Análisis, revisión y toma decisión respecto planta temporal, presentado por gerencia de acuerdo decreto 1376 de 2014.	Se presenta la propuesta que contiene el análisis económico de llevar a planta temporal a 156 cargos (Microbiólogo; Enfermeros, Bacteriólogo; Psicólogos, Instrumentador Quirúrgico, Técnicos Área Salud (RX) y Auxiliar Área Salud Laboratorio y Central de Esterilización, total 156 con un costo adicional de cerca de 1.500 millones
31/08/2015	16	Análisis, revisión y toma decisión respecto planta temporal, presentado por gerencia de acuerdo decreto 1376 de 2014.	Se presenta la propuesta que contiene el análisis económico de llevar a planta temporal todos los cargos que no tienen homólogo en la planta global (Microbiólogo; Bacteriólogo; Terapeutas: Respiratoria, Física, de lenguaje, ocupacional; Fonoaudióloga, Trabajador Social, Psicólogos, Nutricionista, Instrumentador Quirúrgico y Técnicos Área Salud (RX, Regentes Farmacia) total 133 con un costo adicional de cerca de 2.300 millones
21/09/2015	18	Aprobación definitiva proyecto planta temporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo No. 10 del 15 de octubre de 2015 se aprobó por parte de los miembros de la Junta Directiva el Estudio Técnico y financiero.</li> <li>• Acuerdo 11 del 15 de octubre de 2015 se aprobó la Creación de una planta de empleos de carácter temporal de 16 cargos del Nivel profesional, así: Profesional Especializado Área salud (Microbiólogos): 2 Profesional Área Salud (Bacteriólogos): 14</li> <li>• Acuerdo 12 se aprobó el manual de funciones para los empleos de carácter temporal creados mediante Acuerdo No. 11 de 2015</li> </ul>
30-10-2015	N.A	N.A	Se radica el Estudio y los acuerdos correspondientes para aprobación del ente territorial - Secretaria de Salud de Boyacá
25 de abril de 2016	N.A	N.A	Se solicitó a la Secretaria de Salud de Boyacá información frente a las gestiones realizadas ante el Ministerio de Salud y Protección Social con respecto a los documentos remitidos relacionados con la creación de la planta de empleos de carácter temporal de la entidad, solicitud que se reiteró el 16 de agosto de 2016.
04 de octubre de 2016	N.A	N.A	La Secretaria de Salud responde que a la fecha no se encuentra la ordenanza expedida por la Asamblea del Departamento que fija las escalas salariales para los cargos temporales, requisito que exige el decreto 1083 de 2015, por lo cual a través de la secretaria se procederá liderar el proyecto para la estructuración del proyecto de ordenanza que pueda ser presentado a la asamblea y contar con el acto administrativo que sustente el otorgamiento del correspondiente

			aval, para la formalización de planta temporal, teniendo en cuenta que éste proceso afecta a todas las Empresas Sociales del Estado
7-10-2016	N.A	N.A	Se envía al Ministerio de Trabajo Territorial Boyacá, copia de la respuesta enviada por la Secretaría de Salud
7-03-2017	N.A	N.A	Se radicó oficio al DAFP solicitando orientación a la E.S.E para la sustentación que condiciona a la entidad a crear la planta temporal en concordancia con el art. 21 de la ley 909 de 2004. Esta solicitud fue respondida por parte del DAFP EL 23 de marzo de 2017, en donde se indicaba que ésta entidad estaba en la disposición de realizar el acompañamiento que requiere la E.S.E. para lo cual la implementación del proyecto
5-04-2017	N.A	N.A	La Gerencia de la E.S.E presentó propuesta de Creación de Empleos Temporales ante la Junta Directiva, la cual incluía cargos del área asistencial con homólogos en la planta global, en donde según el análisis del área financiera, evidenció riesgos desde el punto de vista jurídico y financiero, concluyéndose por parte de la Junta directiva que la propuesta no es viable ya que no se podría dar sostenibilidad en el largo tiempo a la entidad. Así mismo la Junta solicitó gestionar ante el Ministerio de la Protección Social y Ministerio de Trabajo apoyo a través de una asesoría técnica que permita orientar los criterios legales, técnicos y financieros para viabilizar la implementación de la planta de empleos temporales de tal manera que no afecte su funcionamiento y el deber ser de la empresa pero garantizando los derechos de los trabajadores.
19-04-2017	N.A	N.A	Se solicita ante el Ministerio de la Protección Social, Bogotá, y Ministerio de Trabajo territorial Boyacá, apoyo a la E.S.E a través de una asesoría técnica que permita orientar los criterios legales, técnicos, financieros para viabilizar la implementación de la Planta de Empleos Temporales de tal manera que no afecte el funcionamiento y el deber ser de la empresa pero que se pueda garantizar los derechos de los trabajadores.
		Ministerio de Trabajo Tunja	que par el 10 de octubre se realizará una capacitación con asistencia de los miembros de la Junta Directiva .
17-12-2014	4	Avance Formalización Laboral Ministerio de Trabajo Tunja	Se verifican compromisos y se realiza seguimiento al proceso que adelanta la E.S.E
10/09/2015	Por solicitud de la dirección territorial del Ministerio de Salud se concertó una reunión para esta fecha en las instalaciones de éste en la cual la Gerente de la E.S.E presentó un informe pormenorizado sobre el avance del proceso de la planta temporal en la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, básicamente se presentó el paso a paso realizado hasta la fecha(cronograma inicial de actividades, carpetas de socialización al personal y a los sindicatos, resumen de actas de Junta Directiva en las cuales se vino analizando el proyecto...)		

**2. INFORME ABRIL 16 DE 2019**

	N.A	N.A	<p>Con fecha 25 de julio de 2017 el Ministerio de trabajo seccional Tunja, indica a la E.S.E que la solicitud de acompañamiento fue trasladada a la señora Ministra de Trabajo; en éste oficio se menciona que la coordinación del Grupo de Prevención, inspección, vigilancia y control:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“...esta coordinación ha realizado mesas de trabajo con el HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, desde hace mas de tres (3) años, las mismas han tenido algunos avances tales como: Por parte del Hospital San Rafael se indica que la Junta directiva manifestó que el proceso de formalización se debe hacer por etapas y de acuerdo a la proyección. Se señala que se requiere hacer una revisión a las escalas salariales en conjunto con la Secretaría de Salud y establecer dichas escalas para todos los hospitales públicos del departamento, para lo cual la Secretaría de Salud debe realizar el proyecto para ser presentado a la Asamblea...”</li> <li>“...Teniendo en cuenta lo anterior se requirió al señor Gobernador de Boyacá, quien informó por intermedio de un asesor que estaba esperando que todos los hospitales públicos del departamento presentaran los proyectos...”</li> </ul> <p>De la misma manera el 28 de julio de 2017 el Ministerio de Trabajo en Bogotá informa que la solicitud de asesoría fue trasladada al DAFP.</p>
15-05-2017	N.A	N.A	Se envía oficio al Ministerio de Trabajo territorial Boyacá, informando la decisión de la Junta Directiva el 5 de abril frente a la propuesta de la Planta Temporal.
10 y 27 de julio de 2017	N.A	N.A	Se llevaron a cabo dos reuniones con la Profesional Alba Maritza de Guzmán Sierra de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Dr. Juan Carlos Bernal de oficina Jurídica y la Dra. Lina Cecilia Chiquillo en representación de E.S.E, con el fin de definir un cronograma de trabajo que permita llevar a feliz término el proceso de formalización laboral a través de la implementación de la Planta Temporal de Empleos.
27 de julio de 2017	N.A	N.A	Se recibió oficio suscrito por el director de Desarrollo Organizacional, Doctor, Alejandro Becker Rojas, en donde se estipula en qué consiste el acompañamiento del DAFP y el cronograma de trabajo tentativo para los próximos cuatro meses. En el mismo oficio se informaba que durante los días 17 y 18 de agosto estaría en la ciudad la asesora designada para la E.S.E, para adelantar dudas que se presentaran por parte de la E.S.E, sin embargo no fue posible el encuentro ya que no se tenía contacto telefónico y tampoco agenda del lugar donde estaría la asesora.
11 de enero de 2018	N.A	N.A	Mediante correo electrónico la oficina de Talento humano solicitó a la Dra. ALBA MARITZA DE GUZMAN SIERRA, Profesional del área de Desarrollo Organizacional, del “DAFP” retomar el proceso de asesoría iniciado en el 2017, mensaje que fue reiterado el 16 de abril de 2018 para que se diera cita el 27 de abril o 25 de mayo de 2018.
26 de abril de 2018	N.A	N.A	En esta fecha se trasladaron a la ciudad de Bogotá a las instalaciones del DAFP dos(2) colaboradoras del área de Talento Humano quienes han estado presentes en todo el proceso desde el 2014, a fin de recibir Asesoría por parte de esta entidad. La conclusión más

			relevante de la misma es que para dar viabilidad a la formalización laboral de manera gradual se deberá presentar un ajuste a la escala salarial de la entidad a fin de poder acondicionar los códigos y grados de los cargos susceptibles a formalizar en la planta temporal.
5 de mayo de 2018			Se envió oficio al Ministerio de Trabajo seccional Tunja solicitando adelantar mesas de trabajo y de ésta manera retomar el tema.
11 de mayo de 2018			Por invitación del Ministerio de Trabajo se revisó el tema de formalización Laboral con los diferentes Hospitales del Departamento además de la Secretaría de Salud. Se concertó en un plazo máximo de un mes para que esta institución remita a los hospitales el proyecto de ordenanza de escala salarial para la respectiva revisión y ajustes pertinentes.

1. En el año 2015 la Junta Directiva de la E.S.E aprobó la creación de doce (12) empleos de planta temporal así como el acuerdo del Manual de Funciones establecido para tal fin, el cual se remitió a la Secretaría de Salud para el respectivo aval. Luego de varios requerimientos por parte de la E.S.E, la Secretaría de Salud mediante oficio del 4 de octubre de 2016 informó que *"a la fecha no se cuenta con ordenanza departamental que fija las escalas salariales para los cargos temporales, requisito que exige el decreto 1083 de 2015 y la guía metodológica emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública para proceder a dar el aval para su implementación. Teniendo en cuenta que este es un requisito que afecta a todas las empresas sociales del Estado del orden departamental para la implementación de las plantas temporales, a través de esta Secretaría se estará liderando la estructuración del proyecto de ordenanza que pueda ser presentado a la Asamblea Departamental y contar de esta forma con el Acto Administrativo que sustente el otorgamiento del correspondiente aval."*
2. El 7 de marzo de 2017, la E.S.E dirigió oficio al Doctor Alejandro Becker Rojas, Director de Desarrollo Organizacional del DAFP, en el que advierte la necesidad sentida del Hospital frente a la actualización de la propuesta presentada a la Secretaría de Salud en 2015 para lo cual era importante sustentar la creación de la planta de conformidad con el artículo 21 de la ley 909 de 2004, por cuanto la mencionada Ley establece cuatro condiciones para su implementación y se requería conocer de fondo los temas referentes a la condición de creación siendo indispensable contar con el apoyo y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.
3. El DAFP a través de oficio del 23 de marzo de 2017, acusa recibo y da respuesta frente al acompañamiento requerido por parte del Hospital poniendo a disposición de la E.S.E. un equipo de profesionales para prestar la asesoría requerida y brindar apoyo a las necesidades de consultas permanentemente sobre la creación de la planta temporal.
4. La Gerencia de la ES.E. HOSPITAL SAN RAFAEL TUNJA nuevamente el 5 de abril de 2017, presentó una propuesta para la creación de empleos temporales ante la junta directiva, sin embargo, no se aprobó esta iniciativa fundamentado en el riesgo que tenía la institución por cuanto existían cargos homólogos dentro de la planta global, así como la inviabilidad desde el punto de vista financiero.
5. Mediante comunicación del 19 de abril de 2017, dirigida al Ministerio de la Protección Social y Ministerio de Trabajo, se solicitó la asesoría técnica con el objetivo de orientar los criterios legales, técnicos y financieros para viabilizar la implementación de la planta de empleos temporales.

6. La Coordinadora del Grupo de prevención inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo, el 25 de julio de 2017 informó que fue trasladada a la sectorial Tunja la Solicitud elevada, a la señora Ministra de Trabajo por parte del Hospital en donde se solicitaba asesoría técnica para la formalización.
7. El 27 de julio de 2017 se recibe oficio remitido por parte del Director de Desarrollo organizacional del Departamento Administrativo de la función pública, a través del cual dan respuesta a la solicitud realizada por parte de la Gerencia del Hospital para la asesoría Técnica de la creación de la planta temporal, quien informa la designación de una profesional para el acompañamiento el proceso de formalización laboral.
8. El 4 de mayo de 2018, la Gerencia de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL TUNJA radicó ante el Ministerio de Trabajo Territorial Boyacá, solicitud para la concertación de mesas de trabajo con el propósito de dar continuidad al proceso, tendiente a la formalización laboral.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, convocó a reunión para el 11 de mayo de 2018 para la revisión de los avances para la formalización y del cual el Hospital participó de manera activa haciendo las respectivas observaciones frente al compromiso adquirido por parte de la Secretaría de Salud de presentar el proyecto de escala salarial para las E.S.E. del Departamento.

9. Nuevamente se radica oficio dirigido al área de Desarrollo organizacional del Departamento Administrativo de la función pública en el cual se solicita retomar el proceso de asesoría por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a la E.S.E.
10. El director de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante oficio de fecha 30 de enero del 2018 manifiesta que el acompañamiento por parte del DAFP sigue vigente para lo cual delega a una profesional a disposición del Hospital.
11. Los profesionales del área de Talento Humano el 26 de abril y 6 de julio de 2018, asisten a las instalaciones del DAFP en la ciudad de Bogotá a recibir capacitación y asesoría que permitiera guiar la implementación del proceso de formalización laboral.
12. El 16 de julio de 2018 la Gerencia de la E.S.E., remite a la Secretaria de Salud de Boyacá observaciones al Proyecto de Ordenanza de Escalas Salariales de las Empresas Sociales del Estado del Departamento, evidenciando el interés y la permanente participación que ha mantenido la entidad en aportar desde la experiencia y las asesorías recibidas, las observaciones pertinentes para que el proyecto de escalas salariales sea beneficioso para la totalidad de las empresas Sociales del departamento y de esta manera agilizar la aprobación de la planta de empleos temporales y por consiguiente la formalización laboral, en virtud a que hacen parte de este proceso .
13. El 24 de septiembre de 2018 el Ministerio de Trabajo seccional Tunja, notifica a Laura Carolina Gómez, del Auto No. 1218 del 27 de agosto de 2018, proferida por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos "a través de la cual se inicia un procedimiento Sancionatorio y se formulan cargos".

En consecuencia de lo anterior, mediante radicado del 23 de noviembre de 2018, se dio respuesta al Ministerio, incorporando las pruebas respectivas para que hagan parte del expediente procesal sobre el cual se realizó la apertura de cargos, teniendo en cuenta que a través de todos los

documentos adjuntados, se pudo evidenciar no solo las acciones adelantadas, tendientes a la consecución del proceso de formalización sino las que se siguen realizando permanentemente para lograr este objetivo el cual es un derrotero en la gestión gerencial que propende por la estabilidad laboral de quienes colaboran y prestan sus servicios en el Hospital, brindando todas las garantías para fortalecer políticas de trabajo digno en el sector.

14. Nuevamente el 6 de diciembre de 2018, el Ministerio de Trabajo comunica a la E.S.E el Auto No. 1663 de 2018, "por medio del cual se precluye el período probatorio y se corre traslado para alegatos de conclusión".

De conformidad a los términos definidos en este auto, mediante radicado del 17 de diciembre de 2018, se radicó ante el Ministerio de Trabajo los alegatos de conclusión dentro del proceso de la referencia, destacando de conformidad con los argumentos esgrimidos, las pruebas aportadas y demás documentos adjuntos, que no existe trasgresión ni vulneración a las normas señaladas en los cargos formulados a la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL TUNJA, razón por la cual se solicitó de manera respetuosa archivar el proceso administrativo sancionatorio en contra de la entidad.

15. Mediante ordenanza No. 053 del 12 de diciembre de 2018, la Asamblea Departamental fija las escalas de remuneración de los empleos públicos de las Empresas Sociales del Estado del orden departamental, pieza fundamental que determina un momento crucial para las empresas sociales del estado en el cumplimiento del proceso de formalización.
16. Con la aprobación de la ordenanza se proyectó un cronograma de trabajo de conformidad con la Guía definida por el DAFP y la Sentencia C-288 de 2014, con el cual se planeó avanzar en la vigencia 2019 hasta la convocatoria y verificación de requisitos habilitantes del personal sujeto a ser incorporado dentro de la planta temporal.

### 3. INFORME DEL 7 DE MAYO DE 2020

Es preciso señalar que una vez realizado el estudio técnico que integra diferentes componentes de tipo organizacional, jurídico, y financiero, a partir de una fase previa, la cual consistió en la conformación del equipo de trabajo responsable de soportar el rediseño institucional; una fase de diagnóstico, en la que se debió realizar verificación y articulación de las funciones de la entidad y una fase de diseño, integrada por el análisis financiero, y de procesos entre otros, previo a la definición de perfiles, la propuesta de la planta de personal y la fase de implementación, dentro de los compromisos adquiridos a través de las diferentes reuniones, se procedió a socializar con los diferentes sindicatos todos los componentes del documento.

Como resultado de esta socialización, se acordó con los sindicatos la conformación de comisiones delegadas por las agremiaciones con el fin de realizar un trabajo mancomunado y quienes realizarían el acompañamiento del proceso, como directos interesados y representantes de los trabajadores.

De manera concomitante al proceso y con el fin de dar un paso adelante en el proceso de formalización laboral, la Gerencia de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, a partir del primero (1) de febrero de 2020, de manera concertada con el actual empleador de los trabajadores en misión, en ejecución del contrato de prestación de servicios acordó el pago de los aportes al sistema de seguridad social sobre la totalidad del salario, incluyendo recargos y demás emolumentos sin aplicar ningún tipo de

desfactorización; este ejercicio pretende determinar a un plazo determinado el comportamiento financiero que en principio tendría la nómina del hospital, el cual pese a estar lejos del verdadero valor de un trabajador en las condiciones de un servidor público, si refleja de alguna manera el costo de su salario.

Como se había puesto de presente en la última mesa de trabajo, convocada por el Ministerio de Trabajo seccional Tunja, entre los Hospitales del departamento y los trabajadores del sector salud, esta institución, luego de haber recibido el concepto jurídico respectivo, decidió realizar sus estudios técnicos enfocados a la formalización a través de un rediseño institucional con el fin de mitigar los riesgos jurídicos los cuales hacen parte integral del mencionado estudio, y se propuso no mediante la creación de la planta temporal, sino creación de los nuevos cargos dentro de la actual planta global, lo cual conllevaría a la necesidad de formulación de una planta transitoria para ciertos cargos, sin que estos perdiesen ningún derecho laboral adquirido.

En este contexto los integrantes de los sindicatos, determinaron no estar de acuerdo con la necesidad de crear una planta transitoria, que desde la perspectiva institucional protege a los trabajadores por cuanto en su mayoría se encuentran en situación prepensionable. Es así que la información del personal próximo a pensionarse es suficiente para sustentar la creación de una planta transitoria que ampare fueros especiales de protección laboral, ya que del total de planta activa –sesenta y nueve (69)-, cincuenta y cuatro (54) funcionarios son los que están próximos a pensionarse en los siguientes seis (6) años, los que significa un setenta y ocho por ciento (78%) del total de los trabajadores.

No obstante, pese a presentar alternativas para la construcción de esta planta, en reuniones posteriores se presentó un desacuerdo entre las mismas asociaciones sindicales, hasta el punto de señalar que algunos ya no estaban de acuerdo con el proceso de formalización entre tanto debiera crearse una planta transitoria, hecho que se ha reiterado, es de vital importancia no solo para proteger a los trabajadores sino para evitar la existencia de iguales funciones con diferentes salarios, circunstancia que se torna a toda luz inconstitucional y por lo tanto trasgresora de derechos fundamentales.

En la última reunión realizada y de la cual se allega constancia a través de acta, se acordó que se efectuarían solicitudes directamente al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, a la Comisión Nacional del Estado Civil y al Ministerio del trabajo, para que a través de sus asesores, aclararan los conceptos frente a los estudios realizados por esta E.S.E., tarea que quedó en cabeza de la señora María del Carmen Sánchez ,presidenta de ANTHOC y coadyuvada por el hospital; Tarea que fue realizada de parte de esta E.S.E. el pasado dieciocho (18) de febrero de 2020.

Pese al requerimiento, a la fecha no se ha podido concretar la reunión por cuanto como consecuencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria, se han suscitado restricciones frente a las reuniones en espacios cerrados y la movilidad en el territorio Nacional, entre otros, hecho que ha impedido el avance en el proceso.

En este contexto es necesario resaltar que conscientes de las políticas actuales que buscan la formalización del empleo y específicamente de aquellos que desarrollan funciones de tipo misional, la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE TUNJA, no ha escatimado esfuerzos para crear acciones dirigidas a garantizar los derechos laborales de los trabajadores, con la observancia de la normatividad vigente, enfocados en la estabilidad financiera de la institución por cuanto es este un presupuesto fundamental en una proyección a futuro, responsable y garante de la continuidad de la prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad.

En ese sentido y como se ha mencionado en informes anteriores acatando las directrices promovidas por el Gobierno Nacional y en aras de garantizar los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores, la E.S.E continúa buscando los mecanismos que permitan cumplir con estos mandatos siempre y cuando la entidad este en capacidad de soportar financieramente la apropiación de los recursos que implican el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos que por ley deban percibir los empleados.

Es así que se hace necesario y como complemento de lo anteriormente expuesto, realizar además un recuento de las acciones adelantadas por la entidad durante la vigencia 2019, año en el cual se promovieron varias mesas de trabajo con las organizaciones sindicales, la Secretaría de Salud y el Ministerio de trabajo, tomando como punto de partida la aprobación de la Ordenanza No. 053 del 12 de diciembre de 2018, la cual fijó las escalas salariales para las E.S.E del orden territorial.

Posteriormente, el 15 de febrero de 2019, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, citó a las E.S.E del departamento a reunión que se desarrolló el 25 de febrero de 2019 con el fin de revisar el avance de la formalización laboral por parte de cada entidad.

El 29 de abril de 2019, la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, radicó ante su despacho el plan de trabajo que dio inicio al proceso de formalización a través de planta temporal, con una proyección de implementación en el primer trimestre de 2019.

El 6 de junio de 2019 se dio respuesta a su despacho frente a varias solicitudes incluyendo el número de trabajadores a formalizar.

Con oficio dirigido a su despacho el pasado primero de agosto de 2019, se informó a la dirección Territorial, del ajuste realizado al cronograma de actividades a desarrollar para llevar a cabo la formalización laboral, esto en virtud a que no se contaba con una herramienta para la medición de las cargas laborales del personal de salud lo cual en su momento dificultó el proceso. Debido a esto se modificó el cronograma inicial remitiendo el respectivo ajuste.

Con fecha veintiocho (28) de octubre de 2019, se socializó el plan de trabajo en el que se organizaron las programaciones de socialización por parte del área de Talento Humano sobre las metodologías adoptadas para la consolidación de las cargas laborales de todo el personal de la entidad tanto administrativas como asistenciales. Las metodologías utilizadas fueron la de Fernández Diez, autor español, usada en la definición de médicos generales, y la del DAFP. Esta socialización se realizó a los líderes, coordinadores, y demás personal involucrado en la definición de cargas laborales.

Así mismo, el treinta y uno (31) de octubre de 2019, se dirigió oficio a la dirección territorial del Ministerio de trabajo; en este documento se puso en conocimiento de su despacho que posterior al concepto emitido por la oficina jurídica de la entidad frente al riesgo jurídico al que se exponía la E.S.E. al implementar una planta temporal, se determinó plantear el proceso de formalización ya no desde una óptica de la temporalidad sino desde el rediseño estructural de la planta global.

De conformidad con el cronograma definido, la oficina de Talento humano radicó a la Gerencia el pasado veintinueve (29) de enero de 2020, borrador del proyecto de formalización a través de la ampliación de la planta global, el cual fue socializado con los sindicatos el cual a la fecha está condicionado a la reunión con las entidades arriba mencionadas.



Igualmente para su conocimiento y en aras de que sean verificados los avances de las reuniones, se allega actas de las reuniones adelantadas con integrantes de las agremiaciones sindicales los días cuatro (4), trece (13) de febrero y el seis (6) de marzo de 2020.

#### **Resumen reunión del 4 de febrero de 2020:**

En esta reunión se socializó en primer lugar que el proyecto de reorganización o de ampliación de la planta global, apartando el concepto de planta temporal en atención al concepto del área jurídica quien advirtió que por una parte la institución se debe considerar la prevalencia del mérito como un criterio de selección; por otro lado se debía tener en cuenta el impacto social frente a las personas que actualmente prestan sus servicios en la institución, quienes al someterse al procedimiento contemplado en el decreto 1083 de 2015, a saber: -haber agotado en el banco nacional de listas de elegibles y en su defecto, adelantar un proceso de evaluación y selección bajo criterios de publicidad, objetividad y transparencia para determinar la idoneidad, capacidad y experiencia de los aspirantes a ocupar los cargos ofertados – circunstancia que a toda luz ocasionaría una desvinculación masiva de una gran parte de los colaboradores creando riesgos considerables tanto para el hospital como para los trabajadores.

Como sustento legal se referencia el decreto 1083 de 2015 el cual define en su artículo 2.2.12.1. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

De la mano con el proyecto de formalización se planteó la posibilidad del realizar una planta transitoria con el personal próximo a pensionarse, presentado además las fases que debe llevar el proyecto. Finalmente se concertó la delegación de una comisión por parte de los sindicatos para apoyar el proceso, asumiendo tanto su participación como el compromiso de la formalización. A la fecha estas comisiones no han sido conformadas de manera oficial a la entidad.

#### **4. INFORME 4 DE AGOSTO DE 2021**

Para retomar el proceso de formalización en la vigencia 2021 se diseñó un plan de trabajo bajo la metodología del DAFP de Rediseño Institucional, sin embargo se han presentado algunas dificultades que no han permitido avanzar de acuerdo a lo planeado.

Una de las razones principales ha sido los picos presentados por la pandemia COVID-19, los cuales se desarrollaron en diciembre de 2019, enero y marzo a abril de 2021; éste último pico llevó a la entidad a declarar la Alerta Roja y por consiguiente adelantar un despliegue administrativo para la vinculación de personal urgente e inmediata y dar respuesta a la atención de pacientes con diagnóstico Covid, labor a cargo de la oficina de Talento Humano.

Otra situación presentada es el proceso de negociación sindical adelantada en el mes de marzo de 2021 con los sindicatos Anthoc, Sintrasalud y Anec, quienes a través de las diferentes sesiones han manifestado la necesidad de llevar a cabo la formalización laboral, sin embargo ha sido dispendioso lograr que ellos comprendan el enfoque de la propuesta actual, de llevar a la plata global de manera gradual los empleos del área asistencial desde la metodología de Rediseño institucional, así como la renuncia de ciertos beneficios sindicales que afectarían presupuestalmente a la entidad ya que al aumentar el número de

empleos en la planta global, estos funcionarios se serían favorecidos de todas las prebendas allí establecidas, aumentando sustancialmente los recursos presupuestales requeridos para dar cumplimiento a los Acuerdos.

De la misma manera, no se ha podido llegar a un acuerdo respecto del número de horas laborales de los funcionarios que laboran por sistema de turnos toda vez que el Decreto 400 de 2021 definió que semanalmente el número de horas por sistema de turnos debe ser de máximo 44 horas, situación que bajo la interpretación de los sindicatos suma al mes 176 horas, esto contando el mes de solo cuatro semanas, sin embargo la E.S.E tiene previsto los turnos mensuales de 180 horas en virtud a que los meses no son exactamente de 4 semanas sino de 4.285 en promedio.

La oficina de Talento humano procedió a realizar un proceso de investigación frente al histórico del número de horas por cuadros de turno de los años 1998 al 2001 encontrando que en algunos meses los turnos están por 176 horas, otros de 180 y otros de 186, razón por la cual no hay claridad respecto a este tema por lo que se procederá a adelantar una consulta ante el DAFP y el Ministerio de Trabajo.

Por las razones expresadas con fecha 20 de enero No. de radicado 05EE2021721500100000270 y 23 de junio de 2021 radicado 05EE2021721500100003135, se envió solicitud al Ministerio de trabajo de aplazamiento al proceso de formalización laboral.

No obstante lo expresado, por parte de la oficina de Talento humano se ha adelantado con las Unidades de Cuidado Intensivo Adulto, Pediátrica y neonatal, el levantamiento de cargas laborales, esto en razón a que se considera que este personal tiene alta responsabilidad con el paciente, alta carga emocional y es importante garantizar su permanencia. Este proceso ha sido acompañado por la profesional Especializada Ángela Camargo del área de enfermería.

Con respecto a la UCI adulto ya se adelantó una sesión con la coordinadora de este servicio y se espera culminar el levantamiento de cargas a mediados del mes de agosto de 2021.

**"OBSERVACIÓN NO. 6.**

Indicar y entregar el porcentaje de maternas y personal aforado que se manejan actualmente."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.6**

TOTAL TRABAJADORES	1285	100,0%
EMBARAZADAS	21	1,6%
LICENCIA DE MATERNIDAD	15	1,2%
INCAPACITADOS	5	0,4%

**"OBSERVACIÓN NO. 7.**

El Hospital, sería 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, de la discapacidad relacionada con la ley 361 de 1997, del contrato actualmente vigente y los asumirá una vez termine el contrato que resulte del proceso actual?"

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.7**

Conforme al artículo 71 de la Ley 50 de 1990, la Empresa de Servicios Temporales contrata directamente a las personas naturales que se requieren para el desarrollo de la prestación de servicios a los terceros beneficiarios.

De conformidad con lo anterior, la Empresa de Servicios Temporales, empleador directo de todos los trabajadores, asume todas las responsabilidades de carácter laboral, incluyendo las derivadas de los fueros previstos en el marco jurídico colombiano, el cumplimiento de las disposiciones de fuero de estabilidad laboral reforzada hace parte del cumplimiento de las responsabilidades de carácter laboral incluidas en el contrato, como se señala en las obligaciones específicas: Pagar oportunamente al personal los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho según la Ley; a cumplir con los aportes a las Empresas Promotoras de Salud, a la Administradora de Riesgos laborales, a los Fondos de Pensiones y la respectiva Caja de Compensación Familiar, en los porcentajes de ley que exige el contrato laboral.

Se aclara que en los términos de referencia definitivos se establecerá como obligación que el nuevo operador vincule el personal que presente alguna situación de estabilidad laboral reforzada y condición de salud especial.

### **"OBSERVACIÓN NO. 8.**

Quien sería el responsable de los costos de los días de incapacidad no cubiertos por la EPS y/o los días de incapacidad por accidente de trabajo no cubierto por la ARL."

16

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.8**

Conforme al artículo 71 de la Ley 50 de 1990, la Empresa de Servicios Temporales contrata directamente a las personas naturales que se requieren para el desarrollo de la prestación de servicios a los terceros beneficiarios.

De conformidad con lo anterior, la Empresa de Servicios Temporales, empleador directo de todos los trabajadores, asume todas las responsabilidades de carácter laboral, incluyendo las derivadas de los fueros previstos en el marco jurídico colombiano, el cumplimiento de las disposiciones de fuero de estabilidad laboral reforzada hace parte del cumplimiento de las responsabilidades de carácter laboral incluidas en el contrato, como se señala en las obligaciones específicas: Pagar oportunamente al personal los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho según la Ley; a cumplir con los aportes a las Empresas Promotoras de Salud, a la Administradora de Riesgos laborales, a los Fondos de Pensiones y la respectiva Caja de Compensación Familiar, en los porcentajes de ley que exige el contrato laboral.

### **"OBSERVACIÓN NO. 9.**

Teniendo en cuenta que el artículo 240 y el 26 de la ley 361 de 1997 no permite la desvinculación del personal en debilidad manifiesta se solicita se indique si estos cargos se mantendrán en la temporal con

el contrato actual, lo cual refiere que por ley estos no migrarían y se debería entonces modificar los montos del presupuesto y cargos a contratar o se encuentran incluidos en el presupuesto estimado.”

#### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.9**

Remitirse a la respuesta de las observaciones anteriores.

#### **“OBSERVACIÓN NO. 10.**

Informar si se van a migrar el 100% de los trabajadores de la temporal que actualmente les presta el servicio a la temporal que resulte favorecida en el presente proceso, o se aclare y se permita que la EST que resulte favorecida suscriba contratos iniciales por un mes y adelante los procesos de selección de personal para la ejecución del contrato.

#### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.10**

Conforme el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, la EST contrata directamente a las personas naturales que se requieren para el desarrollo de la prestación de servicios a la empresa usuaria, con este propósito la EST que resulte seleccionada para ejecutar el contrato derivado de la presente convocatoria podrá tener en cuenta personas que se encuentran vinculadas en la EST que actualmente presta sus servicios al Hospital, o vincular al personal que considere idóneo siempre y cuando cumplan con las condiciones exigidas en el contrato.

#### **“OBSERVACIÓN NO. 11.**

Informar si la temporal con la que suscriban el nuevo contrato debe recibir por migración, la totalidad de los trabajadores en misión incluyendo los que están con fuero de maternidad, por enfermedad, minusvalía o por encontrarse en debilidad manifiesta y si la entidad hospitalaria asumirá el pago de las acreencias laborales de estos trabajadores y el riesgo jurídico de esta situación”

#### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.11**

Remitirse a las respuestas a las observaciones No 7 y 10.

#### **“OBSERVACIÓN NO. 12.**

Se permita que la entidad oferente se comprometa a recibir por migración el personal requerido para los 16 cargos TECNICOS DE RADIOLOGA, 9 QUIMICOS FARMACEUTICOS, 1 INGENIERO BIOMEDICO, 5 TECNICOS DE EQUIPO BIOMEDICO, toda vez que mantener esas exigencias viola flagrantemente la libre concurrencia de oferentes y a la vez implica que el personal que ofertemos necesariamente desplace la mano de obra existente en la entidad, lo cual puede generar costos adicionales para la entidad relacionados con la pérdida de conocimiento, curvas de aprendizaje en procesos institucionales y a la vez puede generar riesgos jurídicos en contra de la entidad Hospitalaria.”

#### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.12**

Remitirse a la respuesta a las observaciones No 7 y 10.

### **"OBSERVACIÓN NO. 13.**

De igual manera se solicita a la entidad que los exámenes pre ingreso solicitados para los cargos de TECNICOS DE RADIOLOGA, QUIMICOS FARMACEUTICOS, INGENIERO BIOMEDICO, TECNICOS DE EQUIPO BIOMEDICO; Se establezcan como obligación contractual y no se imponga el cumplimiento contractual para la presentación de la oferta, puesto que claramente se está buscando favorecer a quien ya cuenta con dicho personal y seguramente con dichos exámenes."

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.13 NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN**

Se hace indispensable señalar, que frente a este personal, la exigencia de esos exámenes no corresponde aun capricho propio de la Entidad, sino que se origina por la necesidad de tener la certeza que para ek inicio del contrato, ese personal cuente con todos los exámenes necesarios para poder operar de manera inmediata. El personal que requiere exámenes, es un equipo humano escaso y que no todos cumplen con los exámenes, motivo por el cual, la entidad requiere que desde el momento de la presentación de la oferta se tenga certeza y acreditación de la idoneidad de dicho personal.

Adicionalmente, el hospital Universitario San Rafael de Tunja al ser una institución de tercer nivel, donde se reciben pacientes de alta complejidad de todo el departamento; actualmente, la institución se encuentra certificada bajo la norma ISO 45001:2018, permitiendo contar con un sistema de gestión solido que genere mayor valor y seguridad a los trabajadores de la institución.

Aunado a lo anterior se permite señalar que debido a que las actividades que se van a realizar en el servicio de radiología, farmacia, biomédica, son vitales para el funcionamiento de la actividad misional, para este personal implica que deben recorrer todos los pisos y servicios de la institución estando altamente expuestos a riesgos ocupacionales.

Por tal razón la institución debe garantizar que desde el momento que ingresen a la institución el trabajador cuente con el concepto de aptitud favorable de acuerdo a los factores de riesgo a los cuales va a estar expuesto, acorde a los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

### **"OBSERVACIÓN NO. 14.**

Se solicita a la entidad publique cómo definió el costo de administración del 12% más IVA, puesto que al revisar procesos de similar cuantía y con mayores beneficios para los trabajadores en misión, tales como la reinversión, programas de bienestar, fondos de empleados entre otros el costo de administración es significativamente más bajo, con costos de administración que van desde el 5% hasta el 10%, lo cual favorece las finanzas de las entidades, el bienestar de los empleados y permite cubrir de manera suficiente los costos legales atribuibles al contrato."

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.14**

Como se evidencia en el capítulo de análisis de mercado el porcentaje del 12% de administración para esta convocatoria corresponde al resultado del análisis del sector en el Departamento de Boyacá, en donde se consultó entidades del sector salud encontrando un mínimo de administración del 10% y



máximo del 13% arrojando como promedio el 12%, correspondiendo al porcentaje que se estableció y que permite mantener un equilibrio comercial y financiero.

**"OBSERVACIÓN NO. 15.**

Se solicita a la entidad que fije piso y techo al costo de administración, y que publique la forma como los definió y se solicite a los oferentes la estructura de costos con la finalidad de identificar posibles ofertas artificialmente bajas o ostensiblemente altas sin justificación legal."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.15**

No es posible fijar ni pisos en el presente proceso de selección, como quiera que estaríamos limitando la libertad de oferta de los potenciales proponentes, quienes son los que se encuentran en la capacidad para poder definir sus costos financieros y de operación del presente contrato. Adicionalmente, establecer una limitación piso, podría generar un detrimento patrimonial para la Entidad al impedir que se presente ofertas en las cuales se pueda recibir un descuento o un ahorro de costos para el futuro contrato. Ahora bien respecto a los precios artificialmente bajos es un procedimiento que se revisa cuando son radicadas las ofertas y en su evaluación, momento en el cual se analizará detalladamente cada oferta económica y se tomarán las medidas administrativas y precontractuales correspondientes.

**"OBSERVACIÓN NO. 16.**

Se solicita a la entidad publique el procedimiento específico para la validación y pago de viáticos y de horas extras."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.16**

Dentro de los documentos internos de la ESE Hospital Universitario San Rafael de Tunja, existe el procedimiento TH-PR-43 "Supervisión y revisión de nómina trabajadores en misión empresa temporal"; dentro de éste, en el numeral 7 la entidad supervisa las novedades presentadas entre las que se encuentra el pago de viáticos y horas extras y demás novedades presentadas en el mes, así:

**PROCEDIMIENTO TRÁMITE DE VIATICOS**

Descripción del Procedimiento					
NÚMERO	ACTIVIDAD	CUÁNDO	DÓNDE	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1	Solicitar al Supervisor del contrato, la necesidad de traslado a otra ciudad o fuera de las instalaciones de la entidad en cumplimiento de un requerimiento institucional	Cada vez que se requiera	Oficina Supervisor del contrato	Líder de proceso/coordinador de área	

2	Análisis de la solicitud de pago de viáticos	Cada vez que se requiera	Oficina Supervisor del contrato	Supervisor del contrato	Mediante formato Acta CA-F-18 se aprueba la solicitud de pago de pago de viáticos
3	Si es aprobado, se remite a la empresa temporal para incluir en la nómina del mes correspondiente	Una vez se reciba por parte de la Supervisión	Oficina Supervisor del contrato	Supervisor del contrato	Si el trámite es aprobado después del 20 de cada mes, los viáticos se liquidaran en la nómina del mes siguiente
4	Incluir en nómina el gasto aprobado como novedad del mes	Una vez se reciba por parte de la Supervisión	Empresa Servicios Temporales	Responsable Nómina E.S.T	El pago de los viáticos corresponderá a los definidos en la tabla Viáticos E.S.T. Se anexa**
5	Pagar las novedades correspondientes	Una vez se incluya en nómina	Empresa Servicios Temporales	Responsable Nómina E.S.T	

### TABLA PAGO DE VIATICOS

TABLA PAGO DE VIATICOS			
BASE DE LIQUIDACION SALARIO DESDE -HASTA		PAGO VIATICOS EN PESOS	
DESDE	HASTA		
0	\$ 1.089.814	\$	98.843
\$ 1.089.815	\$ 1.712.539	\$	135.087
\$ 1.712.540	\$ 2.286.847	\$	163.907
\$ 2.286.848	\$ 2.900.557	\$	190.723
\$ 2.900.558	\$ 3.503.024	\$	219.010
\$ 3.503.025	\$ 5.283.091	\$	247.196
\$ 5.283.092	\$ 7.383.943	\$	300.257

20

### PROCEDIMIENTO TRÁMITE DE HORAS EXTRAS

Descripción del Procedimiento					
NÚMERO	ACTIVIDAD	CUÁNDO	DÓNDE	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1	Solicitar al Supervisor del contrato la necesidad de realización de horas extras, disponibilidades u otras novedades que se presenten en el mes	Una vez al mes	Oficina Supervisor del contrato	Líder de proceso/coordinador de área/Supervisor del contrato	Se diligencia el formato de la E.S.T "Remisión de novedades nómina", y se remite a Gerencia para su aprobación.  Para el caso de las horas extras el líder o coordinador deberá presentar informe detallado de la necesidad.



2	Si es aprobado, se remite a la temporal para incluir en nómina y proceder a pagar en el mes respectivo	Una vez aprobado pro Gerencia	Oficina Supervisor del contrato	Supervisor del contrato	
3	Pagar las novedades correspondientes	Una vez se incluya en nómina	Empresa Servicios Temporales	Responsable Nómina E.S.T	

**"OBSERVACIÓN NO. 17.**

Se solicita a la entidad publique el índice de rotación de personal que manejan?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.17**

El índice de rotación es bajo y depende de las novedades y circunstancias ajenas que se presentan e impactan la prestación del servicio (calamidades, incapacidades, renuncias, licencias, permisos no remunerados, etc... ); sin embargo, se aclara que es la EST quien deberá cubrir las novedades presentadas evitando generar traumatismos en los diferentes servicios.

**"OBSERVACIÓN NO. 18.**

Se solicita que la entidad indique cuál es el costo de la dotación que se definió para el presente proceso?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.18**

**MANEJO DE DOTACIONES**

El oferente deberá adjuntar a la oferta documento escrito en el que se comprometa a cumplir todos y cada uno de los siguientes requerimientos:

- La adquisición, administración y suministro de la dotación estará a cargo de la Temporal, cumpliendo con la entrega de dotación de acuerdo con los criterios entregados por la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, respetando los modelos, colores, confección e imagen corporativa (fichas técnicas entregadas por la .E.S.E. Hospital San Rafael de Tunja al momento del inicio del contrato).
- Una vez adjudicado el contrato, la EST entregará las dotaciones en los términos de ley.
- Para efectos de aprobar la dotación, presentarán las muestras y mínimo 3 cotizaciones, las cuales serán revisadas y avaladas por los supervisores del contrato de la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
- Velar por el uso adecuado y correcto de la dotación en los horarios, procesos y cargos, así mismo velará por el incumplimiento en el uso de esta.
- Radicar los informes correspondientes, donde se evidencia la entrega masiva de dotación al personal en misión, dicho documento deberá contener como mínimo los siguientes campos: nombre, cedula, cargo, proceso, fecha de entrega, tipo de prenda con tallas y observaciones; de igual manera se deberá adjuntar el soporte de entrega de recibido de dotación por parte de cada trabajador en misión.



*Ype*

**"OBSERVACIÓN NO. 19.**

Se solicita a la entidad indique de que consta la dotación para cada una de las áreas, y cuales EPP'S deberán ser asumidos por la EST?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.19**

Conforme lo dice el artículo 230 del CST. La dotación debe ser suministrada a cargo del valor del contrato, de acuerdo con las particularidades de la obra o labor que ejecuta el trabajador en misión con derecho a este beneficio y a las fechas establecidas por norma.

En consideración a los elementos EPP deberán ser asumidos por el futuro contratista, bien sea de forma directa o por medio de la ARL. Por lo anterior, se realizará la modificación a los términos de referencia incluyendo esta obligación específica y que debe ser de obligatorio cumplimiento para la seguridad de todo el personal que preste el servicio.

**"OBSERVACIÓN NO. 20.**

Se solicita a le entidad indique si las licencias por luto, nacimiento, calamidad, pueden ser facturados al Hospital?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.20**

Respecto a las incapacidades la EST facturará al HUSRT los salarios y prestaciones económicas correspondientes a los 2 primeros días por enfermedad general, así como los salarios y prestaciones por el primer día de incapacidad por accidente de trabajo, estos días harán parte de la base para la facturación de las incapacidades de acuerdo con el AIU ofertado.

Las prestaciones sociales derivadas de las incapacidades reconocidas por el Sistema General de Seguridad Social, a partir del tercer día, para el caso de enfermedad general y del segundo día para el caso de accidente de trabajo serán facturables al HUSRT, estos valores harán parte de la base para la facturación de acuerdo con el AIU ofertado. Igualmente son facturables las licencias por luto y calamidades.

No serán facturables al HUSRT, las incapacidades y licencias de maternidad o paternidad que estén a cargo del Sistema General de Seguridad Social o que este no reconozca por no encontrarse legalmente obligada a ello; la EST como empleador no puede descontar del salario del trabajador el valor de las incapacidades que no sean reconocidas por el Sistema General de Seguridad Social.

**"OBSERVACIÓN NO. 21.**

Se solicita a la entidad indique cuales son los horarios y jornada laboral?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.21**

Se maneja jornada laboral de 192 horas mes distribuidas en sistema de turnos de lunes a domingo

**"OBSERVACIÓN NO. 22.**

Se solicita a la Entidad hospitalaria indique si ha iniciado procesos judiciales en contra de la empresa temporal o de trabajadores en misión por fallos judiciales en su contra, ya sea vía acciones de repetición, afectación de pólizas o cualquier otro mecanismo legal?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.22**

La E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, se permite precisar que efectivamente ha iniciado acciones de repetición e incluso ha hecho las respectivas reclamaciones a las aseguradoras, respecto a sentencias y/o acuerdos conciliatorios, en los que la entidad ha tenido que pagar indemnizaciones por efecto de responsabilidad médica.

**"OBSERVACIÓN NO. 23.**

Teniendo en cuenta que la entidad reiteradamente realiza publicaciones de términos, respuestas a observaciones y adendas en horarios que superan el horario laboral y establece tiempos poco cumplibles por oferentes diferentes al contratista actual, se solicita se ajusten los cronogramas dando por lo menos tres días hábiles contados desde la fecha de última publicación de términos de referencia o sus modificatorios hasta la radicación de la propuesta, con la finalidad de permitir la pluralidad de oferentes."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.23**

No se acepta la observación, en consideración a que los plazos establecidos en el presente proceso de selección corresponden a los tiempos y cronogramas propios de la Entidad, en cumplimiento de lo establecido en el Manual Interno de Contratación. Ahora bien, es importante precisar, que no corresponde a un capricho de la Entidad negar tal petición, sino que se genera debido a la premura en la celebración del contrato, en consideración a que el proceso de convocatoria pública No 008 de 2022 (que tenía el mismo objeto del presente proceso) fue declarado desierto, lo cual implica que el actual proceso de selección debe realizarse de manera expedita, sin que por ello se vulneren los principios de transparencia y publicidad.

Vale la pena resaltar que la ESE corresponde a un régimen especial de contratación y por lo tanto no debe dar cumplimiento a los plazos mínimos determinados por el Estatuto General de contratación de la administración pública y los plazos establecidos en el presente proceso, corresponden a tiempos proporcionales y adecuados de acuerdo a la necesidad de la entidad.

**"OBSERVACIÓN NO. 24.**

Se solicita a la entidad aclare a que hace referencia en la certificación sobre sistema de seguridad social integral actualizado, para personas naturales, que implicaciones tiene en este proceso y para que personal se debe aportar?"

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.24 SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN**

Se acepta la observación y se realizará la modificación de los términos de referencia, suprimiendo aquellos requisitos establecidos para personas naturales.



498

**"OBSERVACIÓN NO. 25.**

Que es el Kardex de proveedores, como se inscribe la empresa interesada."

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.25**

El Kardex es un sistema electrónico interno en donde se adelantan los procesos contractuales de la entidad y en donde se realiza la creación de la Base de datos de los potenciales oferentes o proveedores. Este requisito se encuentra establecido como obligatorio dentro del Manual de Contratación de la Entidad, en donde se determina que cualquier persona que tenga interés de contratar con la ESE deberá estar inscrito en dicha plataforma.

De acuerdo a la observación presentada se aclara que dentro de los términos de referencia preliminares se publicó Anexo No 07 "Guía para la inscripción en el KARDEX de proveedores de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja", el cual describe paso a paso el procedimiento establecido para que los oferentes interesados se inscriban en el KARDEX de proveedores de la entidad

**"OBSERVACIÓN NO. 26.**

Se solicita la entidad elimine el requisito denominado KARDEX DE PROVEEDORES el cual se constituye en un requisito que la ley no contempla y vulnera la pluralidad de oferentes"

24

**RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.26**

Que mediante Acuerdo No 11 de 2019 "Por medio del cual se deroga el Acuerdo No 001 de 2017 y se Adopta el Estatuto de Contratación de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja", en su Artículo 15 – Registro de Proveedores establece que en el KARDEX de proveedores, el cual estará bajo la administración de área de contratación de la entidad, para efecto se manejará el formulario único de inscripción con el fin de crear y mantener una base de datos (comerciales, financieros y legales) de las personas jurídicas y naturales que manifiesten su intención de contratar con la empresa; En todo caso quienes deseen participar en los procesos de contratación, motivo por el cual se exigirá esta inscripción como REQUISITO HABILITANTE, a través del formulario previsto para tal fin y remitir los documentos exigidos por la entidad.

De acuerdo a lo anterior no es procedente aceptar la observación presentada dado que estaríamos en contra de la normatividad interna que rige el proceso contractual.

No se acepta la observación.

**"OBSERVACIÓN NO. 27.**

Se solicita a la entidad aclare en el numeral de capacidad jurídica ítem HOJA DE VIDA DE PERSONA NATURAL: Para que perfiles se debe aportar, o indique si una persona natural puede ofertar en el presente proceso?"

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.27 SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN**

De conformidad con la ley 50 de 1990 en su ARTÍCULO 72. Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior, por lo tanto la persona natural no puede ofertar en el presente proceso.

Dentro de la capacidad jurídica se incluye los requisitos para persona natural y persona jurídica de acuerdo a la normatividad expuesta anteriormente se debe atender lo dispuesto para persona jurídica.

**Por lo anterior, se realizará el ajuste de los términos de referencia eliminando los requisitos jurídicos establecidos para personas naturales.**

#### **"OBSERVACIÓN NO. 28.**

Se solicita a la entidad que se ajuste la totalidad de requisitos solicitados para que se permita la presentación de consorcios o uniones temporales, evitando la inclusión de requisitos que estas modalidades de oferentes no pueden aportar sino hasta la celebración del contrato."

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.28**

En consideración a su observación, es importante precisar que en los términos de referencia si se encuentran contemplada la participación de proponentes plurales, no obstante, se revisará el documento y se harán los ajustes que se consideren necesarios para garantizar la participación tanto de Uniones Temporales como Consorcios.

25

#### **"OBSERVACIÓN NO. 29.**

La entidad solicita que para la propuesta se debe acreditar capacidad administrativa y operativa mediante la presentación de la siguiente información: Certificado de cámara de Comercio donde **conste domicilio principal, y/o o sucursal en la ciudad de Tunja** con una fecha de expedición y solicita adicionalmente que la antigüedad de la sede, **sucursales será mínimo de seis meses y que las sucursales ofertadas deberán contar con sede física** y garantizar la operación del servicio de manera presencial; lo cual limita la pluralidad de oferentes y favorece al contratista actual, por lo cual se pide que este sea trasladada a obligación contractual."

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.29 SE ACEPTA PARCIALMENTE LA OBSERVACIÓN**

La ESE Hospital Universitario San Rafael de Tunja en cumplimiento de los principios legales de la contratación pública y con el fin de asegurar que la E.S.T que resulte adjudicataria de la presente convocatoria pública cumpla con los requisitos mínimos exigidos que garanticen el cumplimiento del objeto de la convocatoria, realizó el estudio de conveniencia y oportunidad pertinente dentro del cual se establecen los requisitos técnicos que deben acreditar los oferentes interesados en la convocatoria pública; Ahora bien, en atención a la cuantía del proceso y a la complejidad del mismo, y en atención a las disposiciones de Colombia Compra Eficiente frente al establecimiento de requisitos habilitantes, los mismos son proporcionales a la cuantía y complejidad del servicio a contratar.

482



Por lo anterior, la ESE Hospital Universitario San Rafael de Tunja, en pro de contribuir con el bienestar laboral de los 1368 trabajadores en misión, y en atención a la responsabilidad legal que nos reviste como empresa usuaria, y con el objetivo de mitigar todo tipo de riesgo por concepto de demanda, tutelas y demás acciones jurídicas en contra del HUSR, requerimos que los oferentes interesados en la convocatoria pública que actualmente nos ocupa, mantengan una comunicación asertiva y oportuna desde el primer día de ejecución del contrato, por lo que se requiere para tal efecto que cuenten con su domicilio principal, sucursal y/o agencia en la ciudad de Tunja, eliminándose del requisito la antigüedad de 6 meses.

Adicionalmente, se aclara a la empresa observante que es nuestro deber garantizar la pluralidad de oferentes que ante todo cuenten con la capacidad jurídica, financiera, técnica y experiencia necesaria para ejecutar el objeto del presente contrato sin generar traumatismos en la prestación de servicios de salud, por cuanto la ESE Hospital Universitario San Rafael de Tunja, en atención al nivel de complejidad que ostenta, procura contar con oferentes con trayectoria que aporten al crecimiento de nuestra entidad y contribuyan en el cumplimiento de nuestra misión institucional.

### **"OBSERVACIÓN NO. 30.**

Equipo mínimo de trabajo externo, solicitan un profesional responsables de la gestión y administración de la nómina de los trabajadores en misión, así como de la facturación y ejecución financiera del contrato y definen como perfil que debe ser profesional en contaduría pública, con título de posgrado modalidad especialización en derecho laboral y seguridad social con una experiencia de 40 meses profesional relacionada en manejo de nómina, se solicita se amplíe el cargo a PROFESIONAL EN CONTADURIA, ADMINISTRACION Y/O AFINES con especialización y experiencia profesional relacionada con liquidación de nómina, administración de personal y afines, toda vez que mantenerla como la solicita limita la pluralidad de oferentes; y lleva a que la entidad desconozca que otro tipo de profesionales también puede administrar la nómina y el profesional requerido contara con apoyo tanto del equipo in house, como el externo requerido para la ejecución del contrato, mantener esos requisitos podría limitar la pluralidad de oferentes."

26

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.30**

Con el objetivo de garantizar la pluralidad de oferentes, se acepta la observación y se procede a realizar la modificación respectiva en el perfil solicitado, quedando de la siguiente manera:

Profesional en Contaduría pública, Administración y/o afines, con especialización y experiencia profesional relacionada con liquidación de nómina, administración de personal y afines.

### **"OBSERVACIÓN NO. 31.**

Respecto del Equipo mínimo IN HOUSE, se solicita se indique si debe ser facturado a la entidad junto con el AIU."

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.31 SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN**

Se aclara a la empresa observante, que el personal IN HOUSE como su definición lo indica, corresponde al personal que realiza la gestión operativa al interior de la empresa del cliente, o en este caso en particular, al interior de la empresa contratante, por lo que, teniendo en cuenta que las funciones del personal INHOUSE corresponden a funciones netamente operativas tendientes a garantizar el



cumplimiento de las obligaciones contractuales del contratista, su valor debe ser asumido en su totalidad por la EST.

Por lo que los costos, obligaciones y demás responsabilidades legales en materia laboral deben ser asumidos por la EST contratista.

### **"OBSERVACIÓN NO. 32.**

Se ajuste en el numeral expedición de adendas dejando claridad que estas deberán ser expedidas y publicadas con una término máximo de 72 horas antes de la radicación de propuestas."

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.32**

No se acepta la observación, en consideración a que los plazos establecidos en el presente proceso de selección corresponden a los tiempos y cronogramas propios de la Entidad, en cumplimiento de lo establecido en el Manual Interno de Contratación. Ahora bien, es importante precisar, que no corresponde a un capricho de la Entidad negar tal petición, sino que se genera debido a la premura en la celebración del contrato, en consideración a que el proceso de convocatoria pública No 008 de 2022 (que tenía el mismo objeto del presente proceso) fue declarado desierto, lo cual implica que el actual proceso de selección debe realizarse de manera expedita, sin que por ello se vulneren los principios de transparencia y publicidad.

Vale la pena resaltar que la ESE corresponde a un régimen especial de contratación y por lo tanto no debe dar cumplimiento a los plazos mínimos determinados por el Estatuto General de contratación de la administración pública y los plazos establecidos en el presente proceso, corresponden a tiempos proporcionales y adecuados de acuerdo a la necesidad de la entidad.

27

### **"OBSERVACIÓN NO. 33.**

Teniendo en cuenta la normatividad legal aplicable respecto de la radicación electrónica de documentos vigente por la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional, se solicita a la entidad se permitan la radicación por correo electrónico de las propuestas y si los oferentes lo desean también en físico pero con un mínimo de 3 días hábiles contados desde la última publicación de términos de referencia o adendas del proceso."

### **RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.33**

**No se acepta la observación. En consideración a que actualmente el Gobierno Nacional han ido flexibilizando las medias referentes al COVID y adicionalmente, por temas de transparencia y seguridad del manejo de la información, se considera prudente que todas las ofertas sean radicadas de manera física, para evitar así cualquier inconsistencia.**

### **"OBSERVACIÓN NO. 34.**

Se elimine el causal de exclusión relacionado con la inscripción del KARDEX de proveedores, por ser un requisito fuera de la ley."

418

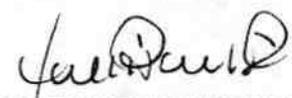
### RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No.34

Que mediante Acuerdo No 11 de 2019 "Por medio del cual se deroga el Acuerdo No 001 de 2017 y se Adopta el Estatuto de Contratación de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja", en su Artículo 15 – Registro de Proveedores establece que en el KARDEX de proveedores, el cual estará bajo la administración de área de contratación de la entidad, para efecto se maneja el formulario único de inscripción con el fin de crear y mantener una base de datos (comerciales, financieros y legales) de las personas jurídicas y naturales que manifiesten su intención de contratar con la empresa; En todo caso quienes deseen participar en los procesos de contratación, motivo por el cual se exigirá esta inscripción como REQUISITO HABILITANTE, a través del formulario previsto para tal fin y remitir los documentos exigidos por la entidad.

De acuerdo a lo anterior no es procedente aceptar la observación presentada dado que estaríamos en contra de la normatividad interna que rige el proceso contractual.

No se acepta la observación.

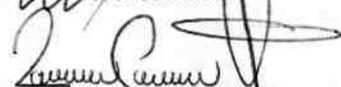
Se firma por quien en ella intervinieron.



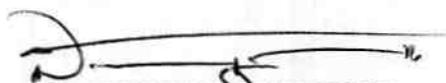
**YULIETH ALEXANDRA PARRA RONCANCIO.**  
Subgerente Administrativa y Financiera.



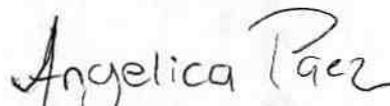
**BORIS ALMEIRO VARGAS CRUZ.**  
Asesor Jurídico.



**LAURA CATHERINE RIVERA ECHENIQUE**  
Coordinador Actividades de Contratación  
Secretaria Técnica



**NELSON JOHAN ULLOA CALVO.**  
Subgerente Servicios de Salud.



**MARIA ANGELICA PAEZ PAEZ.**  
Coordinador Talento Humano



**HELKYN HERNÁN RAMÍREZ ÁLVAREZ**  
Coordinador Financiero



**MONICA MARIA LONDOÑO FORERO**  
Asesora de Desarrollo de Servicios