RESPUESTA DE LA ENTIDAD A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS AL PROCESO DE SELECCIÓN POR LICITACIÓN PÚBLICA LP-001-2025

OBJETO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE OPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y APOYO A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE UBATÉ, BAJO CUENTA Y RIESGO DEL CONTRATISTA.

Una vez recibidas las observaciones presentadas por los posibles oferentes al proceso, procede la Administración Municipal a manifestarse así:

OBSERVACIÓN PRESENTADA POR: TEMPOTRABAJO

Por medio del presente nos permitimos allegar las siguientes observaciones al proyecto de pliego de condiciones:

1. ¿La entidad contratante suministrará el profesiograma por cargo requerido?
2. ¿Los exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos se facturarán de manera adicional o deben ser incluidos en el AIU?
3. ¿Existirá migración de personas desde otra empresa de servicios temporales?, si es positiva esta respuesta, agradecemos confirmación de cual seria la cantidad de cupos a migrar o el %?
4. ¿El pago a los colaboradores será mensual o quincenal?
5. Cuál es el promedio de rotación de los empleados.
6. ¿Se solicita a la entidad confirmar que EPP manejan, si los entregara la EST o La Alcaldía de Ubaté o se recobrará a la Alcaldía de Ubaté?
7. Agradecemos confirmar jornada laboral y/o horarios del personal por cargos y saber si existen horas extras y si estas serán recobrará a la Alcaldía de Ubaté?
8. Solicitamos a la entidad conocer la minuta contrato.
9. ¿Se solicita a la entidad aclarar manejo de incapacidades, si estarán a cargo de la Alcaldía de Ubaté? o deben ser incluidos en el AIU?
10. La entidad cuenta con casos de estabilidad laboral reforzada,
11. La entidad requiere, estudios de seguridad y confiabilidad, si es positiva, ¿se recobrará o deben ser incluidos en el AIU?
12. Confirmar si las estampillas se liquidan sobre AIU o sobre el total adjudicado.
13. Solicitamos se sirvan confirmar horario laboral para cada uno de los perfiles solicitados. Así mismo confirmar si se generan horas extras y recargos nocturnos y dominicales.
14. Confirmar si el presente contrato contempla impuesto del timbre (1%). De ser así confirmar si la entidad asumiría solidariamente el 50% del mismo.
15. Según numeral 4.5.1 del proyecto de pliego de condiciones;

la siguiente documentación, por cado uno de ellos: • Hoja de vida anexando los soportes que certifiquen que corresponde a mano de obra local, conforme a la ubicación geográfica de la prestación del servicio, el cual corresponde al Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, por lo tanto, se aportará la ficha de imagen expedida por la oficina de SISBÉN municipal o certificación de junta de acción comunal del sector donde reside, la cual deberá coincidir con la hoja de vida presentada. • Carta de intención y disponibilidad debidamente suscrita donde se especifique el cargo a desempeñar, su dedicación y su disponibilidad exclusiva al proyecto, durante el plazo de este. • Copias de las cedulas de ciudadanía. • Copia de la libreta militar según corresponda y cuando aplique. • Certificados de antecedentes (disciplinarios, fiscales, penales, medidas correctivas, registro de deudores alimentarios REDAM y consulta de inhabilidades por delitos sexuales) • Certificados de experiencia mínima requerida en labores relacionadas con el cargo, de conformidad con los requerimientos técnicos establecidos. En aras de garantizar una mayor pluralidad de oferentes, solicitamos de la manera mas respetuosa a la entidad, que los anteriormente

requerido, pueda ser acreditado con una carta de compromiso firmada por el representante legal, comprometiéndose a contratar mano de obra local y que los demás documentos soporte exigidos sean solicitados al contratista a quien se le adjudique el presente proceso.
16. Según numeral 4 de los factores ponderables; "INCENTIVO A LA MANO DE OBRA LOCAL (8 PUNTOS)": con el fin de acceder a dicho factor ponderable, soportar documentalmente lo siguiente: Presentar las hojas de vida del personal requerido por la Entidad, anexando los soportes que certifiquen que corresponde a mano de obra local, conforme a la ubicación geográfica de la prestación del servicio, el cual corresponde al Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, por lo tanto se aportará la ficha de imagen expedida por la oficina de SISBEN municipal o certificado expedido por la junta de acción comunal donde resida, la cual deberá coincidir con la hoja de vida presentada, además del documento de identidad de cada uno de los
postulados como mano de obra local por cada uno de los servicios requeridos por la Entidad. Así pues, los requisitos puntuables dirigidos a fomentar la mano de obra local se encuentran debidamente justificados, y en todo caso aquellos que no cumplan con este requisito no serán rechazados ni inhabilitados, solo no accederán al puntaje respectivo. El cumplimiento dependerá de acreditar el requisito conforme se encuentra señalado en el presente pliego de condiciones, ya que se indica la ubicación geográfica en la cual el personal presentado puede considerarse como "mano de obra local". Para que el Proponente obtenga puntaje por Apoyo al empleo local el representante legal o apoderado debe diligenciar el Anexo 8 – Apoyo al empleo local donde se compromete a vincular y mantener durante la ejecución del contrato, un mínimo del 100 % del personal operativo que utilizará durante toda la ejecución del contrato ante en el Municipio de Ubaté, con el fin de fomentar el empleo local, y cumplir con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo.

Para acreditar estos 8 puntos la entidad solicita por un lado las hojas de vida y soportes de vecindad y por otro diligenciar el anexo 8 apoyo al empleo local. De la manera más respetuosa, solicitamos que este requisito pueda ser acreditado únicamente con la presentación del anexo No 8 firmado por el representante legal.

17. Teniendo en cuenta que el salario mínimo mensual legal vigente para la vigencia 2026 tuvo un incremento del 23.7% y no del 9% como lo había proyectado la entidad. Solicitamos se sirvan confirmar si el presupuesto oficial será reajustado con base en lo anterior.

18. Confirmar si la entrega de los insumos de aseo son obligaciones del contratista o de la entidad. Y dado el caso que sea obligación del contratista, solicitamos se sirvan confirmar listado de insumos y cantidades mensuales

19. Para el perfil auxiliar operativo de apoyo y coordinación logística, solicitamos se sirvan confirmar número de horas a laborar por semana (horario laboral)

RESPUESTAS DE LA ENTIDAD:

1. ¿La entidad contratante suministrará el profesiograma por cargo requerido?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad aclara que el profesiograma es un instrumento técnico propio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el cual el empleador define, para cada cargo, los requisitos de formación, experiencia, competencias, condiciones psicofísicas y riesgos ocupacionales asociados. En el presente proceso contractual, ejecutado bajo cuenta y riesgo del contratista, este ostenta la calidad de empleador directo del personal, por lo que la elaboración y aplicación de los profesiogramas constituye una obligación legal a su cargo.

La Entidad, en cumplimiento del principio de planeación, ha definido en los estudios previos y en el Proyecto de Pliego de Condiciones los perfiles y requerimientos técnicos mínimos del personal, información suficiente para que los proponentes estructuren sus ofertas y elaboren los profesiogramas conforme a su propio sistema de gestión. Exigir que la Entidad suministre dichos instrumentos implicaría trasladar al ente estatal obligaciones propias del empleador.

2. ¿Los exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos se facturarán de manera adicional o deben ser incluidos en el AIU?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Los exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos constituyen una obligación legal del empleador, orientada a verificar las condiciones de salud de los trabajadores en relación con los riesgos inherentes al cargo, así como a prevenir, detectar y controlar enfermedades laborales, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En consecuencia, al tratarse de un contrato que se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, corresponde a este asumir la realización y costos asociados a dichos exámenes.

De acuerdo con lo previsto en el Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a garantizar la práctica de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, así como aquellos adicionales que se requieran según la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, sin que dichas obligaciones puedan ser trasladadas a la Entidad contratante ni facturadas de manera independiente. Por tanto, los costos derivados de la realización de exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos deberán ser incluidos por el proponente dentro de la estructuración de su oferta económica.

En ese sentido, la Entidad precisa que no habrá reconocimiento adicional ni facturación separada por este concepto durante la ejecución del contrato, razón por la cual los proponentes deberán prever adecuadamente estos costos al momento de presentar su propuesta.

3. ¿Existirá migración de personas desde otra empresa de servicios temporales?, si es positiva esta respuesta, agradecemos confirmación de cuál sería la cantidad de cupos a migrar o el %?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

El presente proceso de contratación no contempla obligación alguna de migración, subrogación, sustitución patronal ni vinculación automática del personal que haya prestado sus servicios con operadores anteriores o con empresas de servicios temporales distintas al eventual adjudicatario. En consecuencia, el contratista adjudicatario contará con plena autonomía para conformar su planta de personal, seleccionar, vincular y administrar a sus trabajadores, asumiendo integralmente las responsabilidades derivadas de su condición de empleador.

La existencia de un contrato estatal no genera, por sí sola, sustitución patronal, la cual únicamente se configura cuando se cumplen los presupuestos legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, situación que no se presenta por el simple cambio de contratista en un proceso de selección objetiva. En este sentido, la Entidad no adquiere obligación alguna frente al personal vinculado por contratistas anteriores, ni puede imponer al nuevo contratista la asunción de vínculos laborales preexistentes.

No obstante, se precisa que, en ejercicio de su autonomía empresarial, el contratista adjudicatario podrá vincular libremente a personas que anteriormente hayan prestado servicios en el municipio, siempre que ello se realice bajo su exclusiva responsabilidad, sin que tal circunstancia genere derechos adquiridos, cupos garantizados, porcentajes mínimos de migración ni obligaciones económicas adicionales a cargo de la Entidad.

En consecuencia, los proponentes deberán estructurar su oferta técnica y económica sin considerar esquemas de migración de personal, asumiendo el riesgo asociado a la selección, vinculación y administración del talento humano requerido para la correcta ejecución del contrato.

4. ¿El pago a los colaboradores será mensual o quincenal?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad precisa que la forma y periodicidad del pago de salarios del personal que el contratista vincule para la ejecución del contrato constituye un aspecto propio de la relación laboral entre el empleador y sus trabajadores, sobre el cual la Entidad contratante no tiene injerencia ni facultad de definición. En consecuencia, corresponderá exclusivamente al contratista establecer si el pago se realiza de manera mensual, quincenal o bajo cualquier otra modalidad permitida por la legislación laboral, siempre que se garantice el pago oportuno y completo de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social.

Lo anterior se enmarca en el hecho de que el contrato se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, quien asume integralmente las obligaciones derivadas de su calidad de empleador. En este sentido, la Entidad únicamente verificará, en ejercicio de su función de supervisión, el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social, sin intervenir en la administración interna del personal.

En consecuencia, los proponentes deberán estructurar su oferta técnica y económica teniendo en cuenta la modalidad de pago salarial que definan internamente, sin que la Entidad asuma responsabilidad alguna frente a la forma de pago escogida ni reconozca valores adicionales por este concepto.

5. Cuál es el promedio de rotación de los empleados.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad aclara que no define ni administra los índices de rotación del personal vinculado para la ejecución del contrato, por cuanto dicha variable depende de factores propios de la gestión interna del contratista, tales como sus políticas de selección, permanencia, condiciones laborales y administración del talento humano. En este sentido, no resulta procedente que la Entidad suministre un promedio de rotación, ni que asuma responsabilidad alguna frente a este aspecto.

Dado que el contrato se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, corresponde a cada proponente evaluar y asumir lo relativo a la vinculación, permanencia y eventual rotación del personal requerido, e incorporar dichos factores en la estructuración de su oferta técnica y económica. La Entidad, por su parte, limita su actuación a la definición de los perfiles y requerimientos mínimos del servicio y a la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales durante la ejecución contractual.

6. ¿Se solicita a la entidad confirmar que EPP manejan, si los entregara la EST o La Alcaldía de Ubaté o se recobrará a la Alcaldía de Ubaté?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad aclara que el suministro, reposición y control de los Elementos de Protección Personal (EPP) constituye una obligación legal del empleador, orientada a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En consecuencia, al tratarse de un contrato que se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, corresponde a este asumir integralmente la provisión de los EPP requeridos para el personal vinculado, sin que ello dé lugar a recobros o reconocimientos adicionales a cargo de la Entidad.

De conformidad con la normativa vigente, el empleador debe suministrar a sus trabajadores los EPP adecuados según los riesgos identificados para cada cargo, garantizar su uso, capacitación y mantenimiento, así como realizar su reposición cuando sea necesario, obligaciones que no pueden ser trasladadas a la Entidad contratante ni condicionadas a acuerdos económicos posteriores. En este sentido, la estructuración de la oferta deberá contemplar los costos asociados al suministro de los EPP dentro de los componentes que integran el valor del contrato.

La Entidad ejercerá su función de supervisión verificando que el contratista cumpla con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin que ello implique asunción de responsabilidades laborales o administrativas frente al personal del contratista.

7. Agradecemos confirmar jornada laboral y/o horarios del personal por cargos y saber si existen horas extras y si estas serán recobrará a la Alcaldía de Ubaté?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La jornada laboral, los horarios de trabajo y la eventual generación de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos del personal vinculado para la ejecución del contrato corresponden a aspectos propios de la relación laboral entre el contratista y sus trabajadores, los cuales deben definirse y gestionarse conforme a las disposicionales normativas laborales y a las necesidades del servicio, sin que la Entidad intervenga en dicha determinación.

Dado que el contrato se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, este asume integralmente las obligaciones económicas y administrativas derivadas del reconocimiento de salarios, horas extras y recargos legales que se lleguen a causar, razón por la cual dichos conceptos deberán ser previstos por los proponentes dentro de la estructuración de su oferta económica. En consecuencia, no habrá lugar a recobros, ajustes o reconocimientos adicionales por este concepto durante la ejecución contractual.

La Entidad, en ejercicio de sus funciones de supervisión, verificará únicamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y el respeto de la jornada máxima legal, sin que ello implique asunción de responsabilidad alguna frente al pago de horas extras o recargos.

8. Solicitamos a la entidad conocer la minuta contrato.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad informa que la minuta del contrato hace parte integral del Proyecto de Pliego de Condiciones, la cual se encuentra publicada como anexo No. 10 junto con los demás

documentos del proceso, permitiendo a los interesados conocer de manera previa las condiciones jurídicas, técnicas y contractuales que regirán la eventual relación contractual.

Se precisa que, conforme al régimen de la contratación estatal y a los principios de transparencia y planeación, la minuta publicada en el proyecto de pliego tiene carácter preliminar y podrá ser objeto de ajustes en el pliego definitivo, siempre que dichos cambios respondan a observaciones debidamente justificadas, a requerimientos normativos o a la necesidad de garantizar una adecuada ejecución del contrato, sin que ello altere las condiciones esenciales del proceso ni desconozca el principio de selección objetiva.

9. ¿Se solicita a la entidad aclarar manejo de incapacidades, si estarán a cargo de la Alcaldía de Ubaté? o deben ser incluidos en el AIU?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad aclara que el manejo de las incapacidades médicas del personal vinculado para la ejecución del contrato corresponde exclusivamente al contratista en su calidad de empleador, en los términos previstos por las disposiciones que regula el Sistema General de Seguridad Social. En consecuencia, la gestión administrativa, el pago inicial de las incapacidades y la tramitación de los reconocimientos ante las entidades del sistema constituyen obligaciones propias del contratista, sin que exista responsabilidad directa o solidaria a cargo de la Entidad.

Teniendo en cuenta que el contrato se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, los costos que no sean reconocidos por el Sistema de Seguridad Social, así como las contingencias asociadas a incapacidades comunes o laborales, deberán ser asumidos por este y previstos dentro de la estructuración de su oferta económica. En ese sentido, no habrá lugar a facturación separada ni a recobros adicionales por este concepto durante la ejecución contractual.

La Entidad, en ejercicio de su función de supervisión, verificará que el contratista cumpla con las obligaciones laborales y de seguridad social frente a su personal, sin que ello implique asunción de obligaciones patronales ni injerencia en la administración del talento humano.

10. La entidad cuenta con casos de estabilidad laboral reforzada,

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad precisa que no garantiza la inexistencia de casos de estabilidad laboral reforzada respecto del personal que eventualmente sea vinculado por el contratista para la ejecución del contrato, toda vez que dicha condición depende de situaciones particulares de los trabajadores y se origina en el marco de la relación laboral directa entre el contratista y su personal, sin que la Entidad tenga injerencia en su configuración o reconocimiento.

De conformidad con la normativa laboral y la jurisprudencia constitucional, la estabilidad laboral reforzada surge en escenarios específicos debidamente acreditados, tales como condiciones de discapacidad, estado de embarazo, fuero de salud u otras circunstancias de especial protección constitucional, cuya gestión, respeto y eventual garantía corresponden exclusivamente al empleador. En este sentido, el contratista deberá cumplir integralmente las obligaciones derivadas de dicha protección, sin que ello genere responsabilidad alguna, directa o indirecta, para la Entidad contratante.

Teniendo en cuenta que el contrato se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, los proponentes deberán estructurar su oferta asumiendo los riesgos laborales asociados a la administración del personal, incluyendo la eventual existencia de casos de estabilidad laboral reforzada, sin que estos den lugar a ajustes económicos, recobros o reconocimientos adicionales por parte de la Entidad.

11. La entidad requiere, estudios de seguridad y confiabilidad, si es positiva, ¿se recobrará o deben ser incluidos en el AIU?

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad aclara que los estudios de seguridad y confiabilidad, en caso de que el contratista considere necesario realizarlos para la adecuada vinculación del personal o para garantizar la correcta prestación del servicio, corresponden a una decisión y gestión propia del empleador, en el marco de sus políticas internas de selección y administración del talento humano. En consecuencia, la Entidad no exige de manera expresa la realización de este tipo de estudios como requisito contractual.

No obstante, lo anterior, se precisa que el contratista deberá aportar, respecto del personal vinculado para la ejecución del contrato, los certificados de antecedentes disciplinarios, fiscales, penales, registro de medidas correctivas, registro de deudores alimentarios morosos – REDAM y la consulta de inhabilidades por delitos sexuales, conforme a la normatividad vigente y a lo establecido en el Proyecto de Pliego de Condiciones. Dicha documentación constituye un requisito mínimo de verificación y control, orientado a garantizar la idoneidad del personal que prestará servicios en las dependencias de la Entidad.

La Entidad, por su parte, en ejercicio de sus funciones de supervisión y control, realizará la verificación de la información aportada, sin que ello implique injerencia en los procesos internos de selección del contratista ni asunción de responsabilidades laborales frente al personal vinculado. En todo caso, los costos asociados a la obtención de los documentos y a los eventuales estudios adicionales que el contratista decida realizar deberán ser asumidos íntegramente por este e incluidos en la estructuración de su oferta económica, teniendo en cuenta que el contrato se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, sin lugar a recobros o reconocimientos adicionales.

12. Confirmar si las estampillas se liquidan sobre AIU o sobre el total adjudicado.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad aclara que las estampillas departamentales y/o municipales que resulten aplicables al presente proceso de contratación se liquidarán conforme a la normatividad vigente, esto es, de acuerdo con los acuerdos municipales y ordenanzas departamentales que regulan su creación, hecho generador y base gravable. En tal sentido, la base de liquidación corresponde al valor total del contrato adjudicado, y no de manera exclusiva al componente del AIU.

Lo anterior obedece a que las estampillas constituyen tributos de carácter obligatorio, cuya causación y forma de liquidación no dependen de la voluntad de la Entidad ni del contratista, sino de lo expresamente en lo establecido en las disposiciones normativas, particularmente en el Acuerdo Municipal No. 17 de 2021 "POR EL CUAL SE ADOPTA EL NUEVO ESTATUTO TRIBUTARIO DEL MUNICIPIO DE UBATÉ Y SE DEROGAN LAS ANTERIORES DISPOSICIONES". En consecuencia, la Entidad no se encuentra facultada

para modificar su base gravable ni para limitar su aplicación únicamente a alguno de los componentes del valor del contrato.

En ese sentido, los proponentes deberán estructurar su oferta económica teniendo en cuenta que las estampillas se liquidarán sobre el valor total del contrato, asumiendo los costos correspondientes dentro de su propuesta, sin que ello dé lugar a ajustes, recobros o reconocimientos adicionales durante la ejecución contractual.

13. Solicitamos se sirvan confirmar horario laboral para cada uno de los perfiles solicitados. Así mismo confirmar si se generan horas extras y recargos nocturnos y dominicales.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

Como ya se indicó en líneas anteriores, los horarios laborales del personal requerido, así como la eventual generación de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, se encuentran directamente relacionados con las necesidades del servicio y con la forma en que el contratista organice la prestación de este, dentro del marco de la normatividad laboral vigente. En consecuencia, la Entidad si bien fija unos requisitos temporales, no garantiza la inexistencia de recargos laborales.

Dado que el contrato se ejecuta bajo cuenta y riesgo del contratista, corresponde a este definir la distribución de turnos, jornadas y descansos, así como asumir integralmente los costos derivados del reconocimiento de horas extras y recargos legales que llegaren a causarse. Por lo tanto, los proponentes deberán prever dichos costos en la estructuración de su oferta económica, sin que exista lugar a recobros, reajustes o reconocimientos adicionales por parte de la Entidad durante la ejecución contractual.

La Entidad, en ejercicio de sus funciones de supervisión, verificará que el contratista cumpla con la jornada máxima legal y con las obligaciones laborales frente a su personal, sin que ello implique injerencia en la administración interna del talento humano ni asunción de responsabilidades patronales.

14. Confirmar si el presente contrato contempla impuesto del timbre (1%). De ser así confirmar si la entidad asumiría solidariamente el 50% del mismo.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad aclara que la causación y aplicación del Impuesto al Timbre Nacional respecto del contrato que se derive del presente proceso se regirá estrictamente por la normatividad tributaria vigente, la jurisprudencia aplicable y la doctrina oficial de la DIAN, teniendo en cuenta el período de suscripción y ejecución contractual.

En ese sentido, se precisa que mediante el Decreto 0175 del 22 de febrero de 2025, el Gobierno Nacional reactivó de manera transitoria la aplicación del Impuesto al Timbre Nacional, modificando el parágrafo 2 del artículo 519 del Estatuto Tributario y estableciendo que desde el 22 de febrero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025, la tarifa del impuesto será del uno por ciento (1%) para los contratos y documentos que constituyan, modifiquen o extingan obligaciones jurídicas y económicas, siempre que se configuren los supuestos legales de causación.

No obstante, dicha reactivación tuvo un carácter estrictamente temporal, pues conforme a lo previsto en la Ley 1111 de 2006, así como a lo reiterado por la jurisprudencia del Consejo de Estado, en particular la Sentencia del 3 de marzo de 2011, Radicado No.

11001032700020080004200 (17443) y a la doctrina oficial de la DIAN, a partir del 1 de enero de 2026 la tarifa del Impuesto al Timbre Nacional vuelve a ser del cero por ciento (0%).

En consecuencia, teniendo en cuenta que el contrato que se derive del presente proceso tendrá ejecución a partir del año 2026, la Entidad precisa que no se causará Impuesto al Timbre Nacional respecto de los pagos o abonos en cuenta que se efectúen desde el 1 de enero de 2026, sin perjuicio del marco normativo vigente para el termino de ejecución del contrato.

15. Según numeral 4.5.1 del proyecto de pliego de condiciones;

El proponente deberá adjuntar junto con su propuesta del personal propuesto la siguiente documentación, por cado uno de ellos:

• Hoja de vida anexando los soportes que certifiquen que corresponde a mano de obra local, conforme a la ubicación geográfica de la prestación del servicio, el cual corresponde al Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, por lo tanto, se aportará la ficha de imagen expedida por la oficina de SISBÉN municipal o certificación de junta de acción comunal del sector donde reside, la cual deberá coincidir con la hoja de vida presentada.
• Carta de intención y disponibilidad debidamente suscrita donde se especifique el cargo a desempeñar, su dedicación y su disponibilidad exclusiva al proyecto, durante el plazo de este.
• Copias de las cedulas de ciudadanía.
• Copia de la libreta militar según corresponda y cuando aplique.
• Certificados de antecedentes (disciplinarios, fiscales, penales, medidas correctivas, registro de deudores alimentarios REDAM y consulta de inhabilidades por delitos sexuales)
• Certificados de experiencia mínima requerida en labores relacionadas con el cargo, de conformidad con los requerimientos técnicos establecidos.

En aras de garantizar una mayor pluralidad de oferentes, solicitamos de la manera más respetuosa a la entidad, que los anteriormente requerido, pueda ser acreditado con una carta de compromiso firmada por el representante legal, comprometiéndose a contratar mano de obra local y que los demás documentos soporte exigidos sean solicitados al contratista a quien se le adjudique el presente proceso.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad, luego de analizar la observación presentada y en aras de fortalecer la pluralidad de oferentes, la libre concurrencia y la selección objetiva, aclara que no se exigirá como requisito técnico habilitante la acreditación de que el personal propuesto corresponda a mano de obra local, dentro de la documentación que debe allegarse con la propuesta en los términos del numeral 4.5.1 del Proyecto de Pliego de Condiciones.
En consecuencia, para efectos de la verificación de los requisitos técnicos habilitantes, no será obligatorio que los proponentes acrediten, al momento de presentar la oferta, la condición de mano de obra local del personal propuesto mediante ficha del SISBÉN municipal o certificación de Junta de Acción Comunal, sin perjuicio de que la Entidad mantenga, en los términos previstos en el Pliego de Condiciones, incentivos o factores ponderables orientados a la promoción del empleo local, los cuales no tienen carácter habilitante ni generan rechazo de la oferta.

No obstante lo anterior, la Entidad precisa que sí se mantiene la exigencia de aportar junto con la propuesta la documentación relacionada con la identificación, idoneidad, experiencia, disponibilidad y habilitación legal del personal propuesto, tales como hojas de vida, cartas de intención y disponibilidad, copias de documentos de identidad, certificados de antecedentes, certificados de experiencia mínima requerida y demás documentos técnicos exigidos, los cuales resultan necesarios para verificar de manera objetiva la capacidad del proponente para ejecutar el objeto contractual, en aplicación del principio de selección objetiva consagrado en la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007. Así mismo, la Entidad aclara que no resulta procedente sustituir la totalidad de los documentos exigidos por una carta de compromiso genérica del representante legal, toda vez que ello impediría una evaluación técnica real y verificable del personal ofrecido, trasladando injustificadamente al momento de la adjudicación o ejecución del contrato la acreditación de condiciones que deben ser conocidas desde la etapa de evaluación de las propuestas.

Finalmente, se reitera que, conforme al principio de prevalencia de lo sustancial sobre lo formal y a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, la falta de documentos que no constituyan factores de escogencia será subsanable, en igualdad de condiciones para todos los proponentes, dentro del término que se establezca en el Pliego de Condiciones, siempre que se trate de condiciones preexistentes al cierre del proceso. En consecuencia, la observación se acoge parcialmente, en el sentido de eliminar la exigencia de acreditar mano de obra local como requisito habilitante, manteniéndose los demás requerimientos documentales del numeral 4.5.1, por resultar necesarios, proporcionales y jurídicamente ajustados.

16. Según numeral 4 de los factores ponderables; "INCENTIVO A LA MANO DE OBRA LOCAL (8 PUNTOS)": con el fin de acceder a dicho factor ponderable, soportar documentalmente lo siguiente: Presentar las hojas de vida del personal requerido por la Entidad, anexando los soportes que certifiquen que corresponde a mano de obra local, conforme a la ubicación geográfica de la prestación del servicio, el cual corresponde al Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, por lo tanto se aportará la ficha de imagen expedida por la oficina de SISBEN municipal o certificado expedido por la junta de acción comunal donde resida, la cual deberá coincidir con la hoja de vida presentada, además del documento de identidad de cada uno de los postulados como mano de obra local por cada uno de los servicios requeridos por la Entidad.

Así pues, los requisitos puntuables dirigidos a fomentar la mano de obra local se encuentran debidamente justificados, y en todo caso aquellos que no cumplan con este requisito no serán rechazados ni inhabilitados, solo no accederán al puntaje respectivo. El cumplimiento dependerá de acreditar el requisito conforme se encuentra señalado en el presente pliego de condiciones, ya que se indica la ubicación geográfica en la cual el personal presentado puede considerarse como "mano de obra local".

Para que el Proponente obtenga puntaje por Apoyo al empleo local el representante legal o apoderado debe diligenciar el Anexo 8 – Apoyo al empleo local donde se compromete a vincular y mantener durante la ejecución del contrato, un mínimo del 100 % del personal operativo que utilizará durante toda la ejecución del contrato ante en el Municipio de Ubaté, con el fin de fomentar el empleo local, y cumplir con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo.

Para acreditar estos 8 puntos la entidad solicita por un lado las hojas de vida y soportes de vecindad y por otro diligenciar el anexo 8 apoyo al empleo local. De la

manera más respetuosa, solicitamos que este requisito pueda ser acreditado únicamente con la presentación del anexo No 8 firmado por el representante legal.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD:

La Entidad precisa que la inclusión del Incentivo a la mano de obra local (8 puntos) como factor ponderable dentro del presente proceso de selección se encuentra debidamente justificada, en atención a la naturaleza del objeto contractual y a la necesidad de promover el empleo local y la sostenibilidad social, en armonía con las metas previstas en el Plan de Desarrollo Municipal. En concordancia con lo aclarado en la respuesta a la Observación 15, la Entidad reitera que la acreditación de mano de obra local no constituye un requisito técnico habilitante, razón por la cual su no cumplimiento no genera rechazo ni inhabilitación de la propuesta, sino únicamente la no asignación del puntaje correspondiente, garantizando así los principios de libre concurrencia, igualdad y selección objetiva.

No obstante, al tratarse de un factor ponderable, específico, objetivo y cuantificable, el acceso al puntaje exige una verificación real, objetiva y documentada del cumplimiento del requisito. En ese sentido, no resulta procedente acreditar este factor únicamente mediante la presentación del Anexo No. 8, en tanto dicho documento constituye una manifestación de compromiso, pero no permite por sí solo constatar de manera efectiva la condición de mano de obra local del personal ofrecido ni verificar la coherencia entre el personal propuesto y el compromiso asumido.

Por lo anterior, para la asignación del puntaje, el oferente deberá conjuntamente: (i) presentar las hojas de vida del personal que postula como mano de obra local, acompañadas de los soportes de vecindad correspondientes (ficha expedida por la oficina del SISBÉN municipal o certificación de la Junta de Acción Comunal del sector donde resida), los cuales deberán coincidir con la información consignada en la hoja de vida y el documento de identidad; y (ii) diligenciar y suscribir el Anexo No. 8 – Apoyo al empleo local, mediante el cual el representante legal o apoderado se compromete a vincular y mantener, durante toda la ejecución del contrato, el personal ofrecido en el Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté.

Esta exigencia dual resulta razonable, proporcional y necesaria para garantizar que el puntaje otorgado responda a un compromiso real y verificable, evitando que el incentivo se fundamente únicamente en declaraciones formales carentes de respaldo documental, sin desconocer que su incumplimiento no afecta la habilitación del proponente. En consecuencia, no se acoge la solicitud.

17. Teniendo en cuenta que el salario mínimo mensual legal vigente para la vigencia 2026 tuvo un incremento del 23.7% y no del 9% como lo había proyectado la entidad. Solicitamos se sirvan confirmar si el presupuesto oficial será reajustado con base en lo anterior.

Se aclara que, tratándose de un Proyecto de Pliego de Condiciones, el presupuesto oficial podrá ser ajustado previo a la expedición del pliego definitivo, con el fin de reflejar de manera adecuada el incremento real del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y los impactos que dicho aumento genera sobre los costos laborales, prestacionales y parafiscales asociados a la ejecución del contrato.

En ese sentido, la Entidad revisará y actualizará el presupuesto oficial con base en el incremento oficialmente decretado del SMLMV, en atención a los principios de planeación, economía y responsabilidad, garantizando que las condiciones económicas del proceso resulten razonables y acordes con la realidad del mercado al momento de la apertura del proceso. No obstante, se precisa que el ajuste del presupuesto se realizará únicamente en la etapa precontractual, antes de la publicación del pliego definitivo.

En consecuencia, la Entidad considera atendida la observación en los términos señalados y se acoge, en cuanto al ajuste del presupuesto oficial en la etapa previa a la expedición del pliego definitivo.

18. Confirmar si la entrega de los insumos de aseo son obligaciones del contratista o de la entidad. Y dado el caso que sea obligación del contratista, solicitamos se sirvan confirmar listado de insumos y cantidades mensuales.

La Entidad aclara que, de conformidad con el objeto del contrato y la distribución de obligaciones prevista en el Proyecto de Pliego de Condiciones, la adquisición y suministro de los insumos de aseo necesarios para la prestación del servicio estarán a cargo de la Entidad, y no del contratista.

En consecuencia, el contratista no deberá asumir la provisión de dichos insumos ni incluir su costo dentro de la estructuración de la oferta económica. La Entidad será la responsable de garantizar la disponibilidad de los insumos requeridos, conforme a las necesidades del servicio y a la programación operativa correspondiente.

Por lo anterior, no resulta procedente exigir al contratista la presentación de un listado de insumos ni de cantidades mensuales, toda vez que dicha obligación recae en la Entidad, sin perjuicio de la coordinación operativa que deba existir entre las partes para asegurar el adecuado desarrollo del objeto contractual.

19. Para el perfil auxiliar operativo de apoyo y coordinación logística, solicitamos se sirvan confirmar número de horas a laborar por semana (horario laboral)

La Entidad aclara que el perfil de Auxiliar Operativo de Apoyo y Coordinación Logística deberá desarrollar sus funciones conforme a las jornadas establecidas en el Proyecto de Pliego de Condiciones, atendiendo a las necesidades del servicio y al objeto contractual. En tal sentido, no se fija un número rígido e invariable de horas semanales, en tanto la prestación del servicio exige flexibilidad operativa y coordinación permanente con los demás perfiles requeridos.

De conformidad con lo señalado en el Proyecto de Pliego de Condiciones, el oferente deberá estructurar su propuesta teniendo en cuenta el cuadro de personal definido por la Entidad y garantizar el número de personas que le permita organizar adecuadamente la prestación del servicio, asegurando en todo momento el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, particularmente en lo relativo a la jornada máxima legal, descansos obligatorios y reconocimiento de recargos u horas extras cuando a ello haya lugar.

Así mismo, se precisa que, conforme a lo establecido en el objeto contractual y en el Pliego de Condiciones, la responsabilidad por el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos que eventualmente se generen con ocasión de la ejecución del

contrato corresponde exclusivamente al contratista, quien deberá prever dichos costos en la estructuración de su oferta económica, sin que exista lugar a ajustes o reconocimientos adicionales por parte de la Entidad.

En consecuencia, los proponentes deberán formular su oferta considerando que la organización de los turnos y la definición concreta del horario del personal, incluido el Auxiliar Operativo de Apoyo y Coordinación Logística, es una responsabilidad del contratista, dentro del marco de las jornadas señaladas en el Pliego de Condiciones y de las disposiciones normativas laborales.

OBSERVACIÓN PRESENTADA POR: LASU

Nos permitimos presentar las siguientes observaciones frente al proyecto de pliego de condiciones del proceso en referencia:

1. Se observa que la exigencia de acreditar que el personal propuesto corresponde exclusivamente a mano de obra local del Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, mediante ficha del SISBÉN municipal o certificación de Junta de Acción Comunal, resulta restrictiva y limitante para la participación de oferentes. Condicionar la vinculación del personal a un único municipio restringe injustificadamente la libre concurrencia y la igualdad de oportunidades, sin que se evidencie una relación directa y necesaria con el objeto contractual, máxime cuando el servicio puede ser ejecutado con personal idóneo proveniente de otros municipios, del ámbito departamental o nacional. En atención a los principios de libre competencia, proporcionalidad y selección objetiva, se solicita a la Entidad permitir que el personal pueda ser de origen departamental o nacional, sin limitarlo exclusivamente al Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, manteniendo como criterio principal la idoneidad y capacidad del recurso humano.

RESPUESTAS DE LA ENTIDAD:

1. Se observa que la exigencia de acreditar que el personal propuesto corresponde exclusivamente a mano de obra local del Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, mediante ficha del SISBÉN municipal o certificación de Junta de Acción Comunal, resulta restrictiva y limitante para la participación de oferentes. Condicionar la vinculación del personal a un único municipio restringe injustificadamente la libre concurrencia y la igualdad de oportunidades, sin que se evidencie una relación directa y necesaria con el objeto contractual, máxime cuando el servicio puede ser ejecutado con personal idóneo proveniente de otros municipios, del ámbito departamental o nacional. En atención a los principios de libre competencia, proporcionalidad y selección objetiva, se solicita a la Entidad permitir que el personal pueda ser de origen departamental o nacional, sin limitarlo exclusivamente al Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté, manteniendo como criterio principal la idoneidad y capacidad del recurso humano.

La Entidad acoge parcialmente la observación, en el sentido de aclarar y precisar el alcance de la exigencia relacionada con la mano de obra local, con el fin de garantizar la libre concurrencia, la igualdad de oportunidades y la correcta aplicación de los principios que rigen la contratación estatal.

En primer lugar, la Entidad precisa que, conforme a lo aclarado y ajustado en líneas anterirores, no se exigirá como requisito técnico habilitante que el personal propuesto corresponda exclusivamente a mano de obra local del Municipio de la Villa de San Diego de Ubaté. En consecuencia, los proponentes podrán presentar personal de origen municipal, departamental o nacional, siempre que este cumpla con los requisitos de idoneidad, experiencia, disponibilidad y habilitación legal establecidos en el Proyecto de Pliego de Condiciones, los cuales constituyen el criterio principal para la verificación de la capacidad técnica del oferente.

No obstante, lo anterior, la Entidad aclara que la mano de obra local se mantiene como un factor ponderable, en los términos del numeral 4. Incentivo a la mano de obra local (8 puntos), orientado a fomentar el empleo local y la sostenibilidad social, en concordancia con las metas del Plan de Desarrollo Municipal. En este contexto, la acreditación de la condición de mano de obra local no limita la participación ni genera rechazo o inhabilitación, sino que constituye un elemento voluntario cuya acreditación permite acceder al puntaje adicional previsto en el Pliego de Condiciones.

En ese orden de ideas, la observación resulta atendida en cuanto a que no se condiciona la habilitación del proponente ni la admisibilidad de la oferta a la vinculación de personal exclusivamente local, garantizando así la libre competencia y la pluralidad de oferentes. Al mismo tiempo, la Entidad preserva la posibilidad de incentivar el empleo local como criterio de evaluación, mecanismo que ha sido reconocido como razonable y proporcional dentro de los procesos de contratación pública, siempre que no tenga carácter excluyente.

Adicionalmente, se reitera que los mecanismos de acreditación previstos para el incentivo (ficha del SISBÉN municipal o certificación de Junta de Acción Comunal) responden a la necesidad de contar con medios de verificación objetivos y comprobables para la asignación del puntaje, sin que ello afecte la evaluación de la idoneidad técnica del personal, la cual se verifica de manera independiente a través de la experiencia mínima exigida y los demás documentos técnicos requeridos.

En consecuencia, la Entidad concluye que el Proyecto de Pliego de Condiciones, debidamente aclarado, no impone restricciones injustificadas al origen geográfico del personal, garantiza la selección objetiva y la libre concurrencia, y armoniza adecuadamente la idoneidad técnica del recurso humano con los objetivos de sostenibilidad social del contrato. Por lo anterior, la observación se acoge parcialmente en los términos señalados, sin que resulte procedente eliminar el incentivo a la mano de obra local como factor ponderable.

JOHN SEBASTIÁN NEUSA PORRAS
Secretario General y de Gobierno

SERVIDOR PÚBLICO	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombres	Ana María Cañón Páez	Luatani Martínez Serrano	John Sebastián Neusa Porras
Cargo	Profesional Universitario	Asesora Jurídica – Ofi. Contratación	Secretario General y de Gobierno
Fecha	15 de enero de 2026	15 de enero de 2026	15 de enero de 2026
Firma			