



INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

OBJETO

Seleccionar una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) legalmente establecida en Colombia, para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales y brindar la atención de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral de los funcionarios y contratistas, junto con el cubrimiento de las prestaciones asistenciales y económicas establecidas en el SGRL a la UNIDAD DE BUSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

Mediante el artículo transitorio 3 del Acto Legislativo 01 de 2017, se estableció la creación de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado, para dirigir, coordinar y contribuir a la implementación de acciones humanitarias encaminadas a la búsqueda y localización de personas dadas por desaparecidas en contexto y en razón del conflicto armado que se encuentren con vida y en los casos de fallecimiento, cuando sea posible, la identificación y entrega digna de sus restos.

En virtud del Acto Legislativo 01 de 2017, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Ley 589 de 2017 “*Por el cual se organiza la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado*”, señalando conforme al inciso segundo del artículo primero que: “*La UBPD es una entidad del Sector Justicia, de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio independiente y un régimen especial en materia de administración de personal.*”.

Mediante sentencia C-067 de 2018 la corte constitucional estableció entre otras cosas: “*(...) La instauración de este organismo, tras la firma del Acuerdo de Paz, se pensó con el fin de aliviar el sufrimiento de las familias de las personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado y, de esta manera, contribuir a la satisfacción de sus derechos a la verdad y a la reparación, dentro del desarrollo del principio de centralidad plasmado en el Acuerdo (...).*”.

Dentro del marco de desarrollo de UBPD, se hace necesario para la entidad entrar a establecer los criterios de confiabilidad, responsabilidad en la vinculación del personal en cualquiera de sus modalidades y para ello la sentencia C- 067 de 2018 también es clara en indicar: “*las labores a desempeñar suponen la existencia de una relación de confianza y de amplia responsabilidad, en la cual se busca que el Director pueda rodearse de personas que le den tranquilidad y seguridad sobre la buena marcha de las funciones a cargo de la UBPD.*”

Mediante el artículo 16 del Decreto 1393 de 2018, se establecen las funciones de la Subdirección de Gestión Humana, entre las cuales se encuentran:

“*(...)2. Ejecutar las estrategias, planes y programas diseñados para la gestión humana de la UBPD, de conformidad con las políticas adoptadas y velar por el cumplimiento de las disposiciones legales respectivas.*

5. *Administrar el sistema de nómina y responder por la liquidación y pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales del personal de planta.*

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

6. *Diseñar y coordinar la implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente. (...)"*

Ahora bien, en relación a la importancia del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en Colombia, regulado por la Ley 1562 de 2012, constituye un pilar esencial en la protección y bienestar de los trabajadores, incluyendo aquellos vinculados a las entidades públicas. Este sistema tiene como objetivo principal la prevención, atención y reparación de los riesgos derivados de las actividades laborales, y su relevancia en el ámbito público es crítica por las siguientes razones:

- i. Protección integral de los servidores públicos: Las entidades públicas agrupan una fuerza laboral diversa, expuesta a riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. A través del SGRL, se garantiza que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en un entorno seguro y con medidas preventivas adecuadas, reduciendo incidentes laborales y enfermedades ocupacionales.
- ii. Cumplimiento normativo y legal: Las entidades públicas están obligadas a implementar políticas de gestión del riesgo laboral que aseguren el cumplimiento de estándares legales, como la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esto no solo mitiga sanciones, sino que refleja el compromiso estatal con la protección de sus empleados.
- iii. Optimización del desempeño institucional: La implementación efectiva del SGRL reduce el ausentismo laboral derivado de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que a su vez mejora la productividad y continuidad en la prestación de servicios públicos.
- iv. Cultura organizacional y clima laboral: Promover una gestión activa de los riesgos laborales fomenta una cultura de autocuidado, responsabilidad y bienestar colectivo, fortaleciendo el clima organizacional. Esto se traduce en mayor motivación y satisfacción laboral entre los trabajadores públicos.
- v. Impacto financiero y reputacional: La prevención y manejo adecuado de riesgos reduce costos asociados a incapacidades, indemnizaciones y demandas, permitiendo un uso más eficiente de los recursos públicos. Asimismo, refuerza la confianza de los ciudadanos en las instituciones, al evidenciar un compromiso genuino con el bienestar de los servidores públicos.
- vi. Promoción de la sostenibilidad y desarrollo social: En el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la protección laboral no solo beneficia a los empleados directamente, sino que también fortalece a las familias y comunidades, al garantizar condiciones dignas y seguras para los trabajadores del sector público.

Es por esto que, el Sistema General de Riesgos Laborales es fundamental para garantizar la protección integral de los trabajadores, mejorar la eficiencia operativa de las entidades públicas y cumplir con los compromisos legales. La inversión en su implementación no debe percibirse como un gasto, sino como una herramienta estratégica para promover un entorno laboral seguro, humano y productivo en el sector público colombiano.

Aunando a lo anteriormente ilustrado, es importante recordar que el Sistema General de Riesgos Laborales busca prevenir y proteger a los trabajadores y contratistas de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, con el fin de mejorar y proteger al colaborador de los riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Subdirección de Gestión Humana para garantizar la óptima gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, implementa y ejecuta estrategias administrativas para poder determinar y evaluar los riesgos

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

y peligros a los que se encuentran expuestos sus colaboradores (as), para poder conocer cuáles son peligrosos, y así poder adoptar las medidas necesarias para controlarlos con eficacia, asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a sus colaboradores.

En consecuencia, toda labor humana por básica y sencilla que sea o parezca comporta un riesgo, más aún una actividad laboral, por ello, la normatividad en Colombia ha establecido a cargo de los empleadores la obligación de amparar a sus trabajadores contra esos riesgos y contingencias, lo cual, se cumple de dos maneras:

- a. Afiliando al trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales (responsabilidad objetiva del empleador radicada en cabeza de la Administradora de Riesgos Laborales seleccionada por el empleador). En Colombia, de conformidad con el artículo 3 del Decreto 1772 de 1994, todos los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy riesgos laborales. Así mismo prevé que la selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador.
- b. Gestionar el riesgo, buscando la prevención del siniestro /accidente de trabajo y enfermedad laboral mediante un sistema de Gestión de riesgos laborales. En Colombia, de conformidad con el artículo 2º del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros. En el marco de dicho sistema, mediante el Decreto 1443 de 2014 se establecieron las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los decretos antes mencionados se encuentran actualmente compilados en el Decreto 1072 de 2015.

Así mismo, la protección en Riesgos Laborales es un seguro obligatorio de la Seguridad Social que protege, atiende y asegura a la población trabajadora y productiva del país a cargo de los empleadores públicos y privados, con prestaciones asistenciales y económicas delimitadas por la Ley en el siguiente marco:

- a. Para los trabajadores cubre las siguientes prestaciones asistenciales:

- ✓ Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- ✓ Servicios de hospitalización.
- ✓ Servicios odontológicos.
- ✓ Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- ✓ Suministro de medicamentos

- b. Para los trabajadores cubre las siguientes prestaciones económicas:

- ✓ Pensión de Invalidez.
- ✓ Pensión de Sobrevivientes.
- ✓ Incapacidad Temporal.
- ✓ Incapacidad Permanente.
- ✓ Auxilio funerario

Por su parte, en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, prevé lo siguiente:

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

“Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

(Decreto número 1443 de 2014, artículo 3º)

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Con la reforma al Sistema de Seguridad Social en Colombia, introducida por la Ley 100 de 1993, mediante Decreto Extraordinario 1295 de 1994, se creó el Sistema General de Riesgos Laborales - S.G.R.L., antes S.G.R.P. A dicho Sistema deben encontrarse afiliados obligatoriamente la totalidad de los *“...trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos del Estado...”*¹

De acuerdo con lo anterior desde el establecimiento del S.G.R.L. existe la obligación legal para todo empleador en Colombia, cualquiera sea su naturaleza (pública² o privada³) de afiliar y mantener afiliados a todos sus trabajadores al Régimen de General de Riesgos Laborales.

Dentro de los principios expresamente consagrados para el S.G.R.L., se destacan el de **libertad de escogencia** (posibilidad de escoger entre cualquiera de las A.R.L. legalmente autorizadas para asumir riesgos profesionales) y **voluntariedad** (no existen parámetros distintos a la propia voluntad del empleador para seleccionar a que A.R.L. afiliarse y cuando trasladarse a otra A.R.L., después de transcurrido un periodo mínimo de tiempo de afiliación).

Al ser la afiliación y traslado una elección libre y voluntaria del empleador, normalmente esta se realiza previa comparación de las opciones de mercado para obtener la oferta más favorable tal como lo imponen las sanas prácticas administrativas, en arreglo con lo establecido en:

Decreto 1772 de 1994 – hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015, “artículo 30. Selección.” ... Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. La selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador...” (subrayado fuera de texto)

Decreto 1295 de 1994, artículo 33. Modificado Ley 776 de 2002, artículo 21. Traslado de entidades administradoras de riesgos profesionales.” ... Los empleadores afiliados al ISS pueden trasladarse voluntariamente después de (2) años, contados desde la afiliación inicial o en el último traslado; en las demás Administradoras de Riesgos Profesionales, de acuerdo al Decreto 1295 de 1994 en un (1) año. Los efectos de traslado serán a partir del primer

¹ Artículo 3 del decreto 1295 de 1994 *“...El sistema general de riesgos profesionales, con las excepciones consagradas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes y en el sector privado en general”* (subrayado fuera de texto)

² La vigencia del S.G.R.P. para el sector público fue a partir del 1º de enero de 1996.

³ La vigencia del S.G.R.P. para los empleadores y trabajadores del sector privado fue a partir del 1º de agosto de 1994.

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

día del mes siguiente a aquel en que se produjo el traslado, conservando la empresa que se traslada la clasificación y el monto de la cotización por los siguientes tres (3) meses..."

En consecuencia, la UNIDAD DE BUSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS quien como empleador público se encuentra actualmente afiliado al S.G.R.L., a través de la Administradora de Riesgos Laborales Positiva Compañía de Seguros S.A., desde el 6 de marzo de 2018; actualmente está interesada en realizar un proceso público para lograr un análisis comparativo de los servicios ofrecidos por las Administradoras de Riesgos Laborales del mercado, con el fin de, obtener propuestas de servicios ajustada a las necesidades específicas en materia de promoción y prevención de riesgos laborales y realizar la selección y/o traslado de Administradoras de Riesgos Laborales, tal como, lo autoriza la normatividad vigente para empleadores del sector estatal, en particular considerando lo dispuesto por la Ley 1122 de 2007 en su artículo No. 24.

Lo anterior en arreglo con los principios de la Función Administrativa establecidos por el Artículo 209 de la Constitución Nacional, norma que establece: *"La Función Administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".*

1.1. Deberes de los Participantes

1.1.1. En virtud de la presente invitación los proponentes deberán conocer en su totalidad las condiciones para la presentación de sus ofertas.

1.1.2. Los proponentes deberán actuar con lealtad con los demás proponentes, y con la UBPD. Por lo tanto, se abstendrán de utilizar herramientas o mecanismos para dilatar la presente invitación o la comunicación de aceptación de la oferta.

1.1.3. Los Proponentes deberán tener presente la fecha y hora prevista en la presente invitación, ya que en ningún caso se abrirán propuestas fuera de la fecha y hora indicada.

1.2. Documentos y correspondencia

La presente invitación será publicada en la página web de la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas, junto con todos los anexos correspondientes, para conocimiento de los interesados.

Toda consulta u observación, debe formularse por escrito, y deberá ser enviada al siguiente correo electrónico: CONTRATOS@UNIDADBUSQUEDA.GOV.CO dentro de las fechas establecidas en el cronograma de la presente invitación

ÚNICAMENTE SE ATENDERÁN CONSULTAS Y/U OBSERVACIONES A TRAVÉS DE LOS CORREOS MENCIONADOS EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS.

ES RESPONSABILIDAD DE LOS OFERENTES CONSULTAR DE MANERA PERMANENTE LA PÁGINA WEB DE LA ENTIDAD, PARA CONOCER LAS ACTUACIONES DURANTE LAS DIFERENTES FASES DE LA INVITACIÓN.



INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

1.3. Presentación de Ofertas

Las ofertas deberán presentarse dentro del plazo señalado en el cronograma de la presente invitación con la totalidad de los documentos previstos, las cuales deberán ser allegadas a través del siguiente correo electrónico: CONTRATOS@UNIDADBUSQUEDA.GOV.CO.

Las propuestas se presentarán a más tardar el día y hora del cierre señalados. Los proponentes deberán tener en cuenta que, vencida la fecha y hora para la presentación de las ofertas, la Entidad no tendrá en cuenta las mismas.

La totalidad de los requisitos se deberán acreditar conforme se indica en este documento, por lo cual los interesados para el efecto deberán aportar los soportes correspondientes.

1.4. Cronograma del proceso de selección

Actividad	Fecha	Lugar
Invitación a las ARL	Desde el 2/12/2024 Hasta el 10/12/2024	Publicación en la página WEB de la UBPD
Observaciones de las ARL a la presente invitación como a los documentos anexos.	Desde el 11/12/2024 Hasta el 12/12/2024	Remitir al correo: CONTRATOS@UNIDADBUSQUEDA.GOV.CO
Respuesta a las observaciones por parte de la UBPD	17/12/2024	Página web UBPD
Entrega de Propuestas	Desde el 18/12/2024 Hasta el 19/12/2024 Hora: 4:00 p.m.	Remitir al correo: CONTRATOS@UNIDADBUSQUEDA.GOV.CO
Evaluación de las propuestas	Desde el 20/12/2024 Hasta el 26/12/2024	Subdirección de Gestión Humana – UBPD Secretaría General - UBPD
Publicación de la comunicación de la ARL seleccionada	30/12/2024	Página web UBPD

2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR

Seleccionar una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) legalmente establecida en Colombia, para la prevención y atención de los riesgos relativos a accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral de los funcionarios y contratistas, junto con el cubrimiento de las prestaciones asistenciales y económicas establecidas en el SGRL y que preste sus servicios profesionales técnico integral a la UNIDAD DE BUSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

2.1. Obligaciones Generales del Contratista

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

1. Ejecutar el objeto de la presente invitación y desarrollar las obligaciones específicas y del servicio en las condiciones pactadas.
2. Abstenerse de dar información a los medios de comunicación y en general, no divulgar la información que le sea suministrada o que conozca en desarrollo del objeto contractual.
3. Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca o que llegue a conocer por causa o con ocasión de la prestación del servicio. En consecuencia, no podrá suministrar información a terceras personas y se encargará de mantener la confidencialidad de la información, la cual es extensiva a las personas a su cargo, siendo responsable frente a la UBPD.
4. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones que puedan presentarse y en general se obliga a cumplir con lo establecido en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y demás normas concordantes, las que las modifiquen o sustituyan y las que sean aplicables.
5. Informar oportunamente de cualquier petición o amenaza de quien, actuando por fuera de la ley, pretendan obligarlo a hacer u omitir algún acto, de tal forma que se afecten los intereses de la UBPD.
6. Cumplir las políticas, responsabilidades y normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Desarrollar las acciones necesarias en cumplimiento de la Política Ambiental de la UBPD y los requisitos ambientales aplicables al alcance del presente objeto contractual, contribuyendo a la prevención y mitigación de los impactos ambientales generados en las actividades propias del contrato, en favor del cuidado del medio ambiente, la mejora continua en la gestión ambiental y la conservación de los recursos naturales.
8. Las demás inherentes o necesarias para la correcta ejecución del objeto contractual.

2.2. Obligaciones Específicas del Contratista

1. Dar cumplimiento al Anexo Técnico No 1 “Características Técnicas” en las condiciones establecidas en el mismo.

2.3. Obligaciones de la UBPD

1. Ejercer el respectivo control en el cumplimiento del objeto del contrato y expedir el certificado de cumplimiento a satisfacción.
2. Entregar los datos generales de la actividad económica de la UBPD.
3. Rechazar o devolver los bienes y/o servicios a adquirir cuando no cumplan con las especificaciones técnicas requeridas, con el fin que sean reemplazados por parte del contratista sin costo alguno para la UBPD.
4. Hacer los pagos del contrato de acuerdo con los términos establecidos, y previo el cumplimiento de las obligaciones por parte del contratista.
5. Prestar la debida colaboración al Contratista, suministrándole información sobre los aspectos que requiera para el desarrollo de las actividades de modo que se le facilite el cumplimiento del objeto del Contrato.
6. Adelantar las gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias a que hubiere lugar.
7. Atender los requerimientos efectuados oportunamente, de modo que no se afecte la ejecución normal del Contrato.

2.4. Plazo

El plazo de duración del negocio jurídico no podrá ser inferior a un año, de conformidad con el Artículo 21 de la Ley 776 de 2002 y continuará vigente hasta que la UBPD lo determine. La ejecución se iniciará en los términos de la Ley 1562 de 2012.



INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

2.5. Lugar de Ejecución del Contrato

La Administradora de Riesgos Labores prestará sus servicios en los lugares donde la UBPD haga presencia en todo el territorio nacional.

2.6. Forma de Pago

La UBPD realizará el pago mediante la planilla de aportes mes vencido, a través de la autoliquidación, de acuerdo con la clasificación del riesgo de los servidores públicos y contratistas de la UBPD, según lo establecido en los Decretos 1295 y 1772 de 1994 y el artículo 6 de la Ley 1562 de 2012, los valores se consignarán en la cuenta bancaria que la ARL seleccionada señale para tal fin.

2.7. Valor Estimado Mensual

Los aportes de la ARL de los funcionarios y contratistas (riesgo V) de la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas los realiza la Entidad, siendo el promedio mensual la suma de \$114.623.500 para el mes de octubre (Se adjunta Anexo. No 3 – Planilla pago SOI de servidores/as del mes de octubre de 2024 y Anexo. No 4 - Planilla pago SOI de contratistas riesgo V del mes de octubre de 2024.)

Nota: Actualmente la UBPD realiza el pago promedio descrito en el numeral 2.7, sin embargo, es posible que esta suma varie dependiendo de las actividades que realizaran los colaboradores y su nivel de riesgo para el año 2025.

3. REQUISITOS HABILITANTES

3.1. ASPECTOS RELATIVOS A CAPACIDAD JURÍDICA Y REQUISITOS HABILITANTES JURÍDICOS

Los proponentes estudiarán cuidadosamente la invitación publica, de tal manera que si es su obligación aportar un documento adicional con el cual deba acreditar un requisito de los solicitados por parte de la UBPD, deberá aportarlo como anexo y como parte del requisito que se solicita y que se pretende acreditar (poderes, actas de junta de socio, estatutos, entre otros).

Adicionalmente se deberá cumplir con los siguientes requisitos habilitantes jurídicos:

3.1.1. Existencia y Representación Legal

3.1.1.1. Personas Jurídicas

Si el proponente es persona jurídica la UBPD consultará en el Registro Único Empresarial – RUES el Certificado del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de su domicilio principal, en el que se pueda verificar la siguiente información:

- a. Existencia y representación legal;
- b. Facultad del representante legal para la presentación de la propuesta y para la suscripción del contrato;
- c. El objeto social deberá incluir o permitir desarrollar el objeto del presente proceso de selección.

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

- d. Que el término de duración de la Persona Jurídica es por lo menos igual al plazo de ejecución del contrato y un (1) año más.
- e. Cuando el representante legal tenga limitaciones estatutarias para presentar propuesta o realizar cualquier otro acto requerido para la presentación de la propuesta, se deberá aportar junto con la propuesta un extracto del acta o el documento que corresponda, en la que conste la decisión del órgano correspondiente que autorice la presentación de esta.
- f. En caso de requerir que se subsane del Certificado de Existencia y Representación legal deberá subsanar o aclarar y será nuevamente verificado el Registro Único Empresarial – RUES por parte de la UBPD, no obstante, no se tendrá en cuenta información que haya sido modificada con posterioridad al cierre del proceso.

La UBPD podrá solicitar durante el proceso de selección, copia de los Estatutos cuando así lo considere necesario.

3.1.2. Acta de autorización de la Junta de Socios o Asamblea de Accionistas

De conformidad con el certificado de existencia y representación legal y/o los estatutos, en caso de que las facultades del representante legal estén limitadas por razón del monto y/o tipo de las obligaciones que puede adquirir a nombre de la persona jurídica o sociedad, se debe presentar copia del acta expedida como lo determina el Código de Comercio, en la que se señale que ha sido facultado por el órgano social competente para comprometer a la sociedad como mínimo hasta por el valor de la oferta presentada o el tipo de obligación, según corresponda, o en su defecto, presentar la certificación del Secretario de la Junta u órgano social competente donde conste la autorización correspondiente.

3.1.3. Poder cuando la propuesta se presente por intermedio de un representante (en el caso en que aplique)

Si las personas nacionales presentan su oferta a través de apoderado, éste debe encontrarse debidamente facultado para participar en el proceso de selección que se derive de éste. Para acreditar esta representación deberán anexar copia de la escritura pública del poder general, o el poder especial autenticado o presentado, de conformidad con el artículo 74 del Ley 1564 de 2012 y el artículo 5 del Decreto Ley 019 de 2012.

3.1.4. Fotocopia del Documento de Identidad del Representante Legal y/o su Apoderado o Persona Natural

Las administradoras de riesgos laborales deberán aportar copia de la cédula de ciudadanía del Representante Legal.

3.1.5. Certificación de Pagos de Seguridad Social y Aportes a Parafiscales (FORMATOS No. 1)

El proponente deberá diligenciar y aportar el **Formato No. 1 “CERTIFICADO DE PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES (PERSONA JURÍDICA)”,** firmado por el revisor fiscal, cuando éste deba existir de acuerdo con la ley, o por el representante legal cuando no se requiera revisor fiscal, o por la persona natural proponente, donde se certifique el pago de los aportes de sus empleados a los sistemas de salud, riesgos laborales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, según corresponda.

 <p>UBPD UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</p>	<p>INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES</p>
---	--

Dicho documento debe certificar que en los seis (6) meses anteriores a la presentación de la Oferta ha realizado el pago a la nómina de los aportes que legalmente sean exigibles en la citada fecha, (o sea, en los cuales se haya causado la obligación de efectuar dichos pagos).

Todo lo anterior en concordancia con las disposiciones vigentes aplicables.

Nota: En caso de que dicha certificación sea expedida por un revisor fiscal se deberá presentar copia de la tarjeta profesional, copia del documento de identificación y certificados de antecedentes disciplinarios de la Junta Nacional de Contadores no mayor a tres meses a la fecha de cierre del presente proceso de selección.

3.1.6. Pacto de Transparencia y Compromiso Anticorrupción de los Participantes (FORMATO No 2)

Con el propósito de consolidar la participación ciudadana y afianzar la visibilidad y transparencia en los procesos de contratación que adelanta la UBPD, los Proponentes deberán manifestar el conocimiento, aceptación y su compromiso de cumplimiento del Pacto de Transparencia contenido en la invitación pública en el **Formato No. 2 “PACTO DE TRANSPARENCIA Y COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN”**.

3.1.7. Registro Único Tributario (RUT)

Con el fin de conocer el régimen tributario a que pertenece el proponente, deberá presentarse con la propuesta, fotocopia del Registro Único Tributario, actualizado y expedido por la Dirección General de Impuestos Nacionales, donde aparezca claramente el NIT del proponente y su dirección. En caso de Consorcios o Uniones Temporales, cada uno de los integrantes deberá aportar este documento.

3.1.8. Certificado del Sistema de Información y Registro de Sanciones y Causas de Inhabilidad – SIRI- de la Procuraduría General de la Nación

De conformidad con lo previsto en el artículo 1º de la Ley 1238 de 2008 y con el fin de consultar los antecedentes disciplinarios del Proponente, así como de los respectivos representantes legales, toda vez que de las sanciones disciplinarias también se desprenden inhabilidades, la UBPD verificará y publicará la consulta de los antecedentes disciplinarios realizada a través de la página web de la Procuraduría General de la Nación.

3.1.9. Antecedentes Fiscales

Con el fin de acreditar el cumplimiento de la anterior obligación, la UBPD, consultará en el último boletín de responsables fiscales expedido por la Contraloría General de la República que el Proponente, así como de los representantes legales, con el fin de verificar que no se encuentre(n) reportado (s) en dicho boletín.

3.1.10. Certificado del Sistema Registro Nacional de Medidas Correctivas RNMC

Se consultará que el proponente, no tenga multa vigente en los términos del artículo 183 de la Ley 1801 de 2016 Código Nacional de Policía y Convivencia.

3.1.11. Certificado de Antecedentes Judiciales

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

De conformidad con lo previsto en el artículo 94 del Decreto 19 de 2012 y con el fin de verificar los antecedentes judiciales del Proponente (Representante Legal), la UBPD verificará e imprimirá la consulta de los antecedentes judiciales realizada a través de la página web de la Policía Nacional.

3.1.15. Certificado de no estar Reportado En El Registro De Deudores Alimenticios – REDAM

Con el fin de verificar que el Representante legal de la Persona Jurídica no esté reportado ante el registro de deudores alimenticios, el proponente deberá adjuntar certificación expedida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia, no anterior a 30 días calendario a la fecha de cierre del presente proceso de selección, lo anterior en cumplimiento a lo establecido Ley 2097 de 2021.

3.2. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS TÉCNICOS

Los siguientes son los documentos de carácter técnico que se exige a los proponentes al momento de presentar sus ofertas:

- a. Con la firma del Formato 3 "**CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA**", el proponente se compromete a cumplir con todas las cantidades y especificaciones técnicas mínimas señaladas en el estudio previo, Anexo Técnico No 1 "Características Técnicas, Anexo No 2 – Condiciones Adicionales Ofertadas y demás documentos que formen parte integral de la presente invitación pública.
- a. Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales que resulte seleccionada deberá cumplir con las cantidades y especificaciones técnicas adicionales ofrecidas en el Anexo Técnico No. 2.

3.2.1. Experiencia del proponente - Requisitos de Experiencia del proponente (FORMATO No. 4 *EXPERIENCIA ACREDITADA PROPONENTE*)

Siendo esta experiencia como aquella con la que cuenta el PROPONENTE, la entidad solicita que se relacione esta experiencia diligenciando el **Formato No. 4 "EXPERIENCIA ACREDITADA PROPONENTE"**.

Para demostrar la experiencia, el proponente deberá anexar **hasta dos (2) certificaciones** de experiencia expedidas por entidades contratantes, de contratos con objeto similar, ejecutados y finalizados antes del cierre del presente proceso, la/s cual/es debe/n contener como mínimo la siguiente información:

- a. Razón social de la empresa o entidad contratante
- b. Nombre del Contratista
- c. Objeto del contrato y/o descripción de las obligaciones relacionadas con el objeto del presente proceso de selección
- d. Fecha de suscripción del contrato o afiliación.
- e. Fecha de terminación del contrato o afiliación.
- f. Fecha, firma y cargo del funcionario que expide la certificación.
- g. Correo electrónico, dirección y teléfono de la empresa y/o persona que expide la certificación.
- h. Un número mínimo de 500 trabajadores afiliados.

Se acepta como equivalente a la certificación de cumplimiento de los contratos ejecutados, copia del contrato firmado, **siempre que se acompañe con la respectiva acta de liquidación, o de recibo final y de ellos se extracte toda la información requerida** en los literales a) a la i) del presente numeral.

 UBPD <small>UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS</small>	INVITACIÓN PÚBLICA PARA SELECCIONAR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
---	---

Se tendrán en cuenta para la evaluación aquellas certificaciones que reúnan la totalidad de los requisitos exigidos en la presente invitación pública. No obstante, lo anterior, la entidad podrá verificar la información contenida y podrá solicitar aclaraciones sobre los datos consignados en las certificaciones.

La UBPD se reserva el derecho de verificar durante la evaluación y hasta la adjudicación la autenticidad y exactitud de la información presentada por el oferente, pudiendo acudir a las personas, empresas o entidades de donde provenga la información.

No se aceptan auto certificaciones.

Si el proponente presenta la documentación exigida en este numeral, sin el lleno de los requisitos exigidos, la Entidad lo requerirá para que, dentro del término establecido, proceda a subsanar o aclarar.

3.3. SELECCIÓN DE LA OFERTA MÁS FAVORABLE

Una vez, realizada la apertura de las ofertas, la UBPD, procederá a verificar los requisitos habilitantes de las administradoras de riesgos laborales.

Los criterios de selección serán los siguientes:

Será quien oferte mayores beneficios para la Entidad, los cuales se calificarán de conformidad con los valores establecidos en el anexo No 2 “*Condiciones Adicionales*”, por lo que la UBPD validará el formato y determinará el puntaje otorgado a cada interesado.

4. CRITERIOS PARA DIRIMIR EMPATES

Se entenderá que hay empate entre propuestas cuando presenten un número idéntico en el puntaje objeto de evaluación. En el caso en que dos o más propuestas, hubieran arrojado un mismo resultado, se resolverá de la siguiente forma:

- Se escogerá la ARL que ofrezca a la Entidad mayor número de horas dentro del Plan de Trabajo, teniendo en cuenta que lo mínimo requerido por la UBPD de conformidad con el Anexo No 1 – Condiciones Técnicas mínimas requeridas es de 10.990 horas.

Nota 1: El proponente debe entregar con la propuesta el **Formato 5 “DECLARACIÓN DE FACTORES DE DESEMPEÑO”** debidamente diligenciado.

5. CAUSALES DE RECHAZO DE LAS PROPUESTAS

Sin perjuicio de lo establecido en las leyes aplicables, serán rechazadas las propuestas que, por su contenido, impidan la selección objetiva, y además en los siguientes casos:

1. Cuando se presente la propuesta en forma subordinada al cumplimiento de cualquier condición o modalidad.
2. Cuando se presente la oferta por fuera del plazo establecido en la presente invitación.

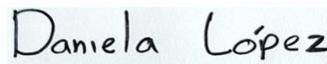
3. Cuando se evidencia la falta de capacidad jurídica para presentar la oferta.
4. Cuando las propuestas presenten situaciones, circunstancias, características o elementos que impidan su comparación objetiva con las demás propuestas.
5. Cuando el proponente o cualquiera de sus miembros se encuentre(n) incuso(s) en una o varias de las causales de inhabilidad, incompatibilidad, o prohibiciones fijadas por la Constitución y/o la ley.
6. Cuando el proponente o cualquiera de sus miembros se encuentre(n) incuso(s) en un conflicto de interés con respecto a la UBPD.
7. Cuando el proponente o cualquiera de sus miembros esté(n) reportado(s) en el Boletín de Responsables Fiscales emitido por la Contraloría General de la República con sanción que implique inhabilidad vigente.
8. Las personas naturales que hayan sido declaradas responsables judicialmente por la comisión de delitos contra la Administración Pública o de cualquiera de los delitos o faltas contemplados por la Ley 1474 de 2011 y sus normas modificatorias o de cualquiera de las conductas delictivas contempladas por las convenciones o tratados de lucha contra la corrupción suscritos y ratificados por Colombia, así como las personas jurídicas que hayan sido declaradas responsables administrativamente por la conducta de soborno transnacional. Esta inhabilidad procederá preventivamente aún en los casos en los que esté pendiente la decisión sobre la impugnación de la sentencia condenatoria. Asimismo, la inhabilidad se extenderá a las sociedades de las que hagan parte dichas personas en calidad de administradores, representantes legales, miembros de junta directiva o de socios controlantes, a sus matrices y a sus subordinadas y a las sucursales de sociedades extranjeras, con excepción de las sociedades anónimas abiertas. La inhabilidad prevista en este literal se extenderá por un término de veinte (20) años. (artículo 31 Ley 1778 de 2016).
9. Cuando el proponente, presente antecedentes disciplinarios, fiscales y/o judiciales vigentes que impliquen inhabilidad para contratar con el Estado. De igual manera, sus Representantes Legales cuando presenten antecedentes judiciales de conformidad con el numeral 6 del artículo 58 de la Ley 80 de 1993.
10. Cuando el proponente, se encuentre/n en causal de disolución o liquidación obligatoria.
11. Cuando se evidencie que la información aportada contenga enmendaduras graves o presenten alteraciones e irregularidades que no permitan determinar los aspectos sustanciales de la oferta o la verificación de requisitos habilitantes de las mismas o no se encuentren convalidadas, aclaradas o certificadas con la firma del proponente y una vez requerido no sea subsanado.
12. Cuando el proponente incurra en conductas que comporten una vulneración de las normas sobre defensa de la competencia, consistentes en acuerdos colusorios para obtener la adjudicación del proceso, en los términos de las disposiciones sobre prácticas comerciales restrictivas.
13. Cuando el proponente ejecute cualquier acción tendiente a influir o presionar a la UBPD en la evaluación de la propuesta o en la adjudicación del contrato.
14. Cuando el proponente acredite circunstancias ocurridas con posterioridad al cierre del proceso, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 modificado por el artículo 5 de la Ley 1882 de 2018.
15. Cuando se presente información inexacta o tergiversada o tendiente a incurrir en error a la entidad.
16. En los demás casos en los que la ausencia o incumplimiento de un requisito genere el rechazo de la propuesta.

6. ANEXOS

- b. Anexo No 1 – Condiciones Técnicas mínimas requeridas
- c. Anexo No 2 – Condiciones Adicionales Ofertadas.
- d. Anexo. No 3 – Planilla pago SOI de servidores/as del mes de octubre de 2024.
- e. Anexo. No 4 - Planilla pago SOI de contratistas riesgo V del mes de octubre de 2024.
- f. Anexo. No 5 – Reporte ATEP 2023-2024.
- g. Formato 1. Certificaciones Pagos Seguridad Social Y Parafiscales Persona Jurídica



- h. Formato 2. Pacto De Transparencia Y Compromiso Anticorrupción
- i. Formato 3. Carta De Presentación De La Propuesta
- j. Formato 4. Experiencia Acreditada Del Proponente
- k. Formato 5. Declaración De Factores De Desempate

Aspectos técnicos	Aspectos Jurídicos
Firma: 	Firma: 
Nombre y Apellido: Sonia Marcela Cortés Rincón	Nombre y Apellido: Jessica Daniela López Valero
Cargo o vinculación: Analista técnico 02 - Subdirección de Gestión Humana	Cargo o vinculación: Analista técnico 02 - Secretaría General

Revisó: Amado Augusto Quintero Pérez – Coordinador Grupo Interno de Trabajo Gestión Contractual.