

---

## ACLARACIONES Y RESPUESTAS A CONSULTAS A LAS BASES DE LICITACIÓN Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS LICITACIÓN PÚBLICA IMPLEMENTACIÓN SAP DE RECURSOS HUMANOS PARA METRO S.A.

### ACLARACIONES

#### Aclaración N° 1: Metodología de Implementación

Para el desarrollo del proyecto de implementación SAP de Recursos Humanos para Metro, se deberá utilizar las metodologías correspondientes:

- Metodología ASAP: Para la solución On Premise
- Metodología Success Factors: Para la solución Cloud

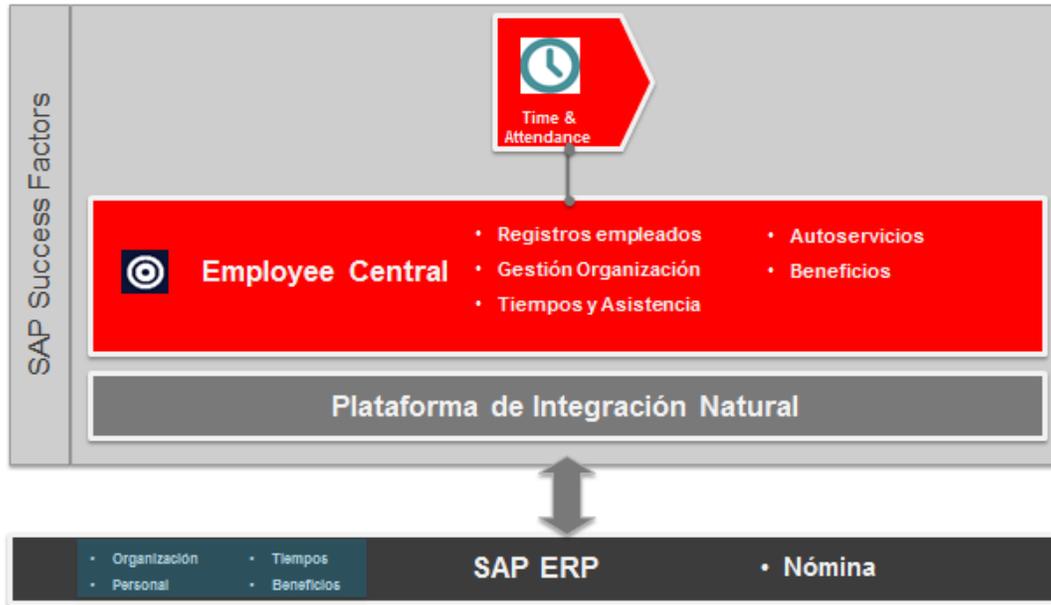
En relación al numeral **4.3.13 Definición de Entregables por Hito de Pago** → Hito de Pago N°1: Etapa Diseño (BBP), debe considerarse como entregables del Hito:

- Plan de Proyecto: El cual debe contener al menos:
  - Estructura desglose de trabajo
  - Equipos de Trabajo
  - Matriz de responsabilidades
  - Cronograma Consolidado
  - Periodicidad de reuniones
  - Alcance de la solución
- Cronograma detallado de proyecto
- *Business Blue Print (Por cada proceso y por integración), de la solución On Premise.*
- *Documentos de Diseño, de la solución Cloud (Success Factors).*

#### Aclaración N° 2: Esquema de Solución

Se describe el esquema de solución de SAP Recursos Humanos esperado para la implementación:

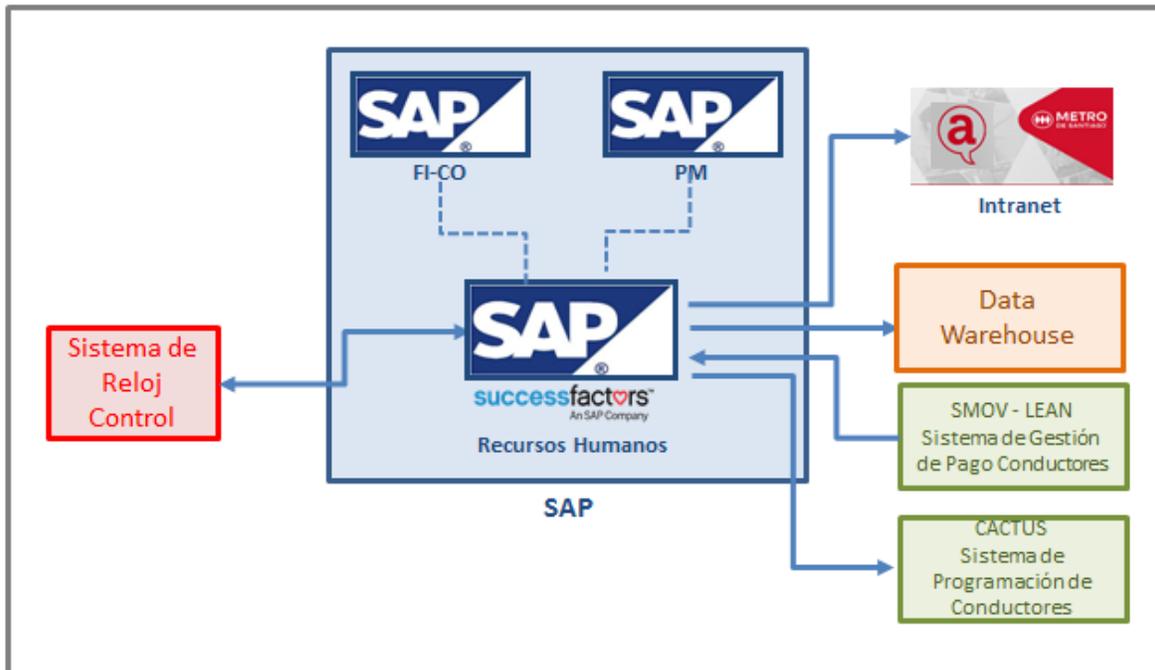
**Esquema de Solución SAP de Recursos Humanos**



Para el caso de *Organización, Personal, Tiempos y Beneficios* en la solución SAP ERP On Premise; se considera mantener la información necesaria desde SAP Success Factors para la correcta ejecución de los procesos de Nómina.

### Aclaración N° 3: Integraciones

Se detalla esquema de sistemas a integrar con la solución SAP:



Se debe considerar para los procesos de borde se debe tener en cuenta la integración con los módulos FI-CO y PM, éste último en etapa de implementación.

De acuerdo al anterior esquema se actualiza el **Anexo III: Documento información de Referencias para Integración** del documento Especificaciones Técnicas SAP Recursos Humanos.

### 1. SAP → Sistema Reloj Control: Empleados

<b>ID</b>	IN_MTRO_SRC001		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Empleados		
<b>ORIGEN</b>	SAP	<b>DESTINO</b>	Sistema de Reloj Control
<b>OBJETIVO</b>	Realizar la carga de Empleados desde SAP, considerando datos personales (Nombres, Apellidos, Fecha Nacimiento, Domicilio, Correos), como información propia del Empleado (Organización, Centro de Costo, Vigencia). Incorpora nuevos Empleados dados de Alta, e inhabilita al detectar Bajas. También actualiza información para todos los Empleados cargados en el Sistema.		
<b>CARACTERISTICA DEL SISTEMA</b>	El Sistema de Reloj Control registra y distribuye los marcajes de asistencia para los trabajadores de Metro.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	Actualmente se realiza a través de programas de Extracción/Transformación/Carga (ETL: Extract-Transform-Load), implementados sobre herramientas Microsoft. En la implementación futura se evaluará la implementación a través de Web Service dependiendo del volumen de transacciones que se transmitan.		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros recuperados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Diaria	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	<Por definir>
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Dotación de trabajadores actualizada el sistema de Reloj Control.		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altas</li> <li>• Bajas</li> <li>• Movimientos de Personal</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Orgánica</li> </ul>		

## 2. SAP → Sistema Reloj Control: Ausencias Justificadas

<b>ID</b>	IN_MTRO_SRC002		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Ausencias Justificadas		
<b>ORIGEN</b>	SAP	<b>DESTINO</b>	Sistema de Reloj Control
<b>OBJETIVO</b>	Realizar el traspaso de Licencias Médicas, Vacaciones y Permisos desde SAP, considerando los empleados y los periodos involucrados. Debe detectar modificaciones a estas ausencias, incorporando en estos casos sólo la información complementaria a la ausencia ya informada. Con esta Información el sistema debe inhabilita.		
<b>CARACTERISTICA DEL SISTEMA</b>	El Sistema de Reloj Control registra y distribuye los marcajes de asistencia para los trabajadores de Metro.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	Actualmente se realiza a través de programas de Extracción/Transformación/Carga (ETL: Extract-Transform-Load), implementados sobre herramientas Microsoft. En la implementación futura se evaluará la implementación a través de Web Service dependiendo del volumen de transacciones que se transmitan.		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros recuperados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Diaria	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	<Por Definir>
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Ausencias Justificadas para inhabilitar marcajes		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licencias Medicas</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Permisos</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencias</li> </ul>		

### 3. Sistema Reloj Control → SAP: Marcajes

<b>ID</b>	IN_MTRO_SRC003		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Marcajes		
<b>ORIGEN</b>	Sistema de Reloj Control	<b>DESTINO</b>	SAP
<b>OBJETIVO</b>	Cargar información de Marcajes de asistencia desde la fuente (Sistema de Reloj Control) a SAP, en estructuras habilitadas para ello.		
<b>CARACTERISTICA DEL SISTEMA</b>	El Sistema de Reloj Control registra y distribuye los marcajes de asistencia para los trabajadores de Metro.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	Actualmente se realiza a través de programas de Extracción/Transformación/Carga (ETL: Extract-Transform-Load), implementados sobre herramientas Microsoft. En la implementación futura se evaluará la implementación a través de Web Service dependiendo del volumen de transacciones que se transmitan.		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros recuperados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Dependiendo de volumen de registro de los datos	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	Todo Horario
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Marcajes de Asistencia		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registros de marcas (entrada/ salida)</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcajes</li> </ul>		

#### 4. Sistema Reloj Control → SAP: Número de Tarjeta

<b>ID</b>	IN_MTRO_SRC004		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Número de Tarjeta		
<b>ORIGEN</b>	Sistema de Reloj Control	<b>DESTINO</b>	SAP
<b>OBJETIVO</b>	Cargar Número de tarjeta de asistencia (Sistema de Reloj Control) a SAP, en estructuras habilitadas para ello.		
<b>CARACTERISTICA DEL SISTEMA</b>	El Sistema de Reloj Control registra el número de tarjeta magnética de marcaje asociada a cada empleado.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	En la implementación futura se evaluará la implementación a través de Web Service dependiendo del volumen de transacciones que se transmitan.		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Dependiendo de volumen de registro de los datos	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	Todo Horario
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Número de tarjeta magnética de marcaje		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	Número de Tarjeta		
<b>MAESTROS</b>			

### 5. SMOV LEAN → SAP: Parámetros de Pago Conductores

<b>ID</b>	IN_MTRO_SMV001		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Parámetros de Pago Conductores		
<b>ORIGEN</b>	SMOV - LEAN	<b>DESTINO</b>	SAP
<b>OBJETIVO</b>	Cargar en SAP información de conductores correspondiente a: horario programado, Permanencia, horas efectivas de conducción y horas monitoreo.		
<b>CARACTERISTICA DEL SISTEMA</b>	Mediante SMOV - LEAN se consolidan y administran las horas efectivas de conducción, así como también otros parámetros propios de los conductores.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	A través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RFC (Remote Function Call .</li> <li>▪ Web Service</li> </ul>		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros recuperados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Diaria	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	<Por definir>
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Horas efectivas de conducción		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registros horas de conducción y turnos</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>			

## 6. SAP – CACTUS : Empleados

<b>ID</b>	IN_MTRO_CAC002		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Empleados		
<b>ORIGEN</b>	SAP	<b>DESTINO</b>	CACTUS
<b>OBJETIVO</b>	Realizar la carga de Empleados desde SAP, considerando datos personales (Nombres, Apellidos, Fecha Nacimiento, Domicilio, Correos), como información propia del Empleado (Organización, Centro de Costo, Vigencia). Incorpora nuevos Empleados dados de Alta, e inhabilita al detectar Bajas. También actualiza información para todos los Empleados cargados en el Sistema.		
<b>CARACTERÍSTICA DEL SISTEMA</b>	El Sistema de Reloj Control registra y distribuye los marcajes de asistencia para los trabajadores de Metro.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	En la implementación futura se evaluará la implementación a través de Web Service dependiendo del volumen de transacciones que se transmitan.		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros recuperados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Diaria	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	<Por definir>
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Dotación de trabajadores actualizada el sistema de Reloj Control.		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altas</li> <li>• Bajas</li> <li>• Movimientos de Personal</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Orgánica</li> </ul>		

## 7. SAP – CACTUS : Disponibilidad de Personal Operativo

<b>ID</b>	IN_MTRO_CAC001		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Disponibilidad de Personal Operativo (Conductores, Jefes de Estación, Vigilantes, entre otros).		
<b>ORIGEN</b>	SAP	<b>DESTINO</b>	CACTUS
<b>OBJETIVO</b>	Realizar el traspaso de Licencias Médicas, Vacaciones y Permisos desde SAP, considerando los empleados y los periodos involucrados. Debe detectar modificaciones a estas ausencias, incorporando en estos casos sólo la información complementaria a la ausencia ya informada. Con esta Información el sistema realiza la correcta asignación de los turnos en la programación del personal operativo.		
<b>CARACTERISTICA DEL SISTEMA</b>	El Sistema CACTUS permite la planificación de los turnos de los Conductores.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	En la implementación futura se evaluará la implementación a través de Web Service dependiendo del volumen de transacciones que se transmitan.		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros recuperados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Diaria	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	<Por Definir>
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Ausencias Justificadas para el proceso de planificación de los turnos de los Conductores.		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licencias Medicas</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Permisos</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencias</li> </ul>		

### 8. SAP → Intranet: Información del empleado

<b>ID</b>	IN_MTRO_AND001		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Información del Empleado		
<b>ORIGEN</b>	SAP	<b>DESTINO</b>	Anden Social (Intranet)
<b>OBJETIVO</b>	Disponibilizar los datos básicos y organizativos del empleado.		
<b>CARACTERÍSTICA DEL SISTEMA</b>	Aplicación web que permita publicar contenidos diversos como noticias, campañas con fotografías y videos, foros, eventos y encuestas para los trabajadores de Metro S.A.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	A través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RFC (Remote Function Call) .</li> <li>▪ Web Service</li> </ul>		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros enviados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Diaria	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	<Por definir>
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	Datos básicos y organizativos de los empleados		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos maestros de los empleados</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>	Datos maestros de los empleados		

9. SAP → Data Warehouse: Información de Recursos Humanos para la Gestión

<b>ID</b>	IN_MTRO_DWH001		
<b>INTEGRACIÓN</b>	Información de Recursos Humanos para la Gestión		
<b>ORIGEN</b>	SAP	<b>DESTINO</b>	DATA WAREHOUSE
<b>OBJETIVO</b>	Conformación de un almacén de datos, que apoya la toma de decisiones de las estrategias del negocio, posibilitando la obtención de información corporativa y de gestión de recursos humanos.		
<b>CARACTERISTICA DEL SISTEMA</b>	Repositorio corporativo de información de Metro S.A.		
<b>TIPO DE INTEGRACIÓN</b>	Actualmente se realiza a través de programas de Extracción/Transformación/Carga (ETL: Extract-Transform-Load), implementados sobre herramientas Microsoft. En la implementación futura se evaluará la implementación a través de Web Service dependiendo del volumen de transacciones que se transmitan.		
<b>VALIDACIONES DE INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadratura de número de registros recuperados.</li> <li>• Validaciones de conectividad.</li> <li>• Notificaciones mediante archivos de log y correos electrónicos, ante errores y eventos de descuadratura.</li> </ul>		
<b>FRECUENCIA</b>	Dependiendo de tipo de información que se esté recuperando	<b>HORA EJECUCIÓN</b>	<Por definir>
<b>INFORMACIÓN RECUPERADA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información de orgánica</li> <li>• Licencias Médicas</li> <li>• Reliquidaciones</li> <li>• Información de Vacaciones (Solicitudes, Saldos y Devengados)</li> <li>• Información de Ausencias y Atrasos</li> <li>• Información de HHEE</li> <li>• Maestro de Dotación y Datos personales</li> <li>• Datos Previsionales</li> <li>• Detalle de Pagas (Haberres, Descuentos y Líquidos)</li> </ul>		
<b>INFORMACIÓN ORIGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licencias médicas</li> <li>• Datos maestros de los empleados</li> <li>• Datos de la paga</li> <li>• Datos de ausencias</li> </ul>		
<b>MAESTROS</b>			

## RESPUESTAS

1. Pag 7 Meta 4 Se necesitara integración con META 4 ¿

R: No, esta solución reemplazará a los sistemas Meta 4 y Kronos.

2. Pag 7 Kronos Se necesitara integración con Kronos para marcas de reloj.

R: No, esta solución deberá realizar la gestión de tiempos de empleados, para lo cual los registros de marcaje de entrada y salida se obtendrán directamente del sistema que centraliza las marcas de los relojes control.

3. Pag 7 Kronos Se necesitara integrar el módulo de calidad de vida en Kronos para mantenerlo

R: El módulo Calidad de Vida actualmente se encuentra en el sistema Meta 4 y deberá estar contenido en la solución ofertada.

4. Pag 7 Kronos Kronos seguiría siendo el sistema de control de presencias ¿?

R: No, se espera que la solución SAP absorba las funcionalidades de control de asistencia, no obstante deberá integrarse con el sistema de registro de marcas.

5. Pag 8 Estructura La estructura actual de metro (Gerencia corporativa de Personas) variara en algún momento o se mantiene rígida por tiempos largo o los cambios don muy dinámicos.

R: En estos momentos no están previstos cambios, sin embargo, la estructura en general es estable en el tiempo.

6. Pag 15 PM Se debe agregar la integración de PM como parte del proyecto en tiempo y esfuerzo

R: Si.

7. Pag 16 SMOV Este sistema se debe mantener con una integración, si es si estos pueden ser integrados por webservice.

R: Si, debe considerarse la integración con SMOV – LEAN y dicha integración puede ser a través de webservice, de acuerdo a lo indicado en el anexo III Documento información de Referencias para Integración.

8. Pag 16 Reportes: Existen otros sistemas legados que deban cruzar informacion para reportes.

R: Favor aclarar a que se refiere con: “cruzar información para reportes”.

9. Pag 17 Migracion En el punto de migración habla de:

Será responsable del correcto traspaso de éstos al sistema implementado. Esto se entiende que la consultora debe cargar la información ¿?

R: La extracción y depuración de datos es responsabilidad de Metro. Sin embargo, el proponente adjudicado deberá desarrollar y probar los programas de carga necesarios, entregar el formato (Planillas de carga) para cada dato a migrar y supervisar la migración en todo momento.

10. Pag 18 Pruebas de rendimiento Pruebas de Rendimiento: Que parámetros medirán para la prueba de rendimiento ¿?

R: Se establecerán en conjunto con el proponente adjudicado.

11. Pag 17 Pruebas de Seguridad Metro ya cuenta con definiciones formales de Roles y perfiles SAP?

R: La Administración de Roles y Perfiles está a cargo de Metro, sin embargo la creación y propuesta de roles base para la implementación y explotación de SAP de Recursos Humanos, es responsabilidad del proponente que se adjudique la implementación. Por lo cual, el proponente adjudicado deberá entregar una propuesta de los roles y perfiles que intervendrán con la solución SAP de Recursos Humanos. Además, será necesaria la participación del proponente adjudicado en la definición de la matriz de riesgo para la solución SAP de Recursos Humanos que se empleará en GRC.

12. Pag 18 Respecto a la metodología, SAP recomienda metodologías diferentes para sus productos (On Premise y Cloud), es posible utilizar ambas metodologías simultáneamente?

R: Si.

13. Pag 18 La metodología Cloud de SSFF no tiene definicion de BBP, dado que es una metodología cloud, metro entiende este punto de las diferencian en metodologias

R: Si.

14. Pag 20 En el Hito 1 se habla de business blue print, todos estos documentos deben estar cerrados para el pago del hito 1. Que sucede si metro no quiere cerrar estos documentos por definiciones

R: Para el pago de cada uno de los Hitos (incluyendo el Hito 1), deben encontrarse todos los documentos asociados debidamente cerrados.

Metro realizará todos los esfuerzos para cumplir con la planificación acordada por ambas partes.

Ver aclaración N° 1 Metodología de Implementación.

15. Pag 22 Solution Manager Metro es el encargado de gestionar el sistema Solution Manager y generar las estructuras de acceso y parametrizaciones necesarias para su correcto funcionamiento ¿

R: Metro gestionará los accesos, el proponente adjudicado será el encargado de generar el proyecto, así como de preparar y cargar los planes y set de pruebas en Solution Manager (SOLMAN).

16. Pag 22 Modulos SAP FICO – PM Se entiende que en el inicio del proyecto las implementaciones de PM estarán en Produccion

R: Al inicio de este proyecto la implementación del módulo SAP PM se encontrará en etapa de ejecución.

17. Pag 24 Gestion de Cambio La gestión de cambio debe incluirse en la propuesta

R: No. La Gestión del Cambio no es parte del alcance de la presente licitación.

18. Pagina 32 En el caso que se requiera, el proponente deberá suministrar los elementos de protección personal a los Consultores cuando asistan a las áreas técnicas. Es necesario que los consultores asistan a las áreas técnicas ¿

R: No se considera la visita de los consultores a áreas técnicas, no obstante en caso de requerirse deberán ser suministrados por el proponente adjudicado.

19. Se planea a futuro la adquisición de otros módulos de SFSF, de ser así, cuáles son? Y cuál es el periodo estimado de adquisición?

R: No es parte de este proceso de licitación.

20. Existen otros sistemas legados en Metro?

R: Favor aclarar objetivo de la pregunta.

21. Se requiere SSO (Single Sign On)?

R: No es parte del alcance de este proceso de licitación.

22. Se entiende que solo se va a contemplar el desarrollo para un país (Chile)

R: Si.

23. Favor indicar cuales son los beneficios con los que cuentan y como se contabilizan estos. (Revisar si el estándar de Beneficios cumple con los requerimientos o se requiere desarrollo adicional)

R: Los beneficios con los que se cuentan se encuentran descritos en la Matriz de Requerimientos, se espera por parte del proponente evaluar cómo dar cobertura a ellos, ya sea a través del estándar o de un desarrollo.

24. Pueden los empleados solicitar anticipos?

R: Sí, pueden solicitar anticipos.

25. La base de datos de los sistemas se llevará en SAP On Premise o en SAP SFSF Cloud?, esto para revisar cómo debe integrarse los sistemas

R: La información para la nómina debe mantenerse On Premise. También deberá replicarse desde SAP Success Factors Cloud a la solución On Premise la información necesaria para su operación (Registros de empleados, Gestión Organización, entre otros).

26. Han estimado cuantas integraciones requieren los sistemas a implementar, se cuenta con un diagrama de estas?

R: Ver aclaración N° 3 Interfaces.

27. Registro de movimientos organizativos y de renta de los empleados del sistema; el proceso de remuneraciones debe considerar el cálculo proporcional en caso de que el trabajador posea más de una estructura de renta en el mes . A que se refiere que el trabajado posea mas de una estructura de renta.

R: El trabajador puede tener asociado un grupo de haberes por un periodo dentro del mes y otro grupo de haberes por el otro periodo dentro del mismo mes.

28. Estas solicitudes deben ser por Autoatencion de Empleado Central

- Solicitud en línea de anticipo quincenal, el cual debe ser aprobado por recursos humanos.
- Solicitud en línea de vacaciones, las cuales deben ser autorizadas por la jefatura directa.
- Solicitud de cambio en la vía de pago; el trabajador realiza el registro de sus nuevos datos bancarios, el sistema debe enviar al correo del trabajador un código de validación el cual, siendo registrado por el empleado, permitirá la actualización en el sistema de los nuevos datos.

R: Si.

29. El sistema debe poner a disposición de la intranet los datos básicos y organizativos del empleado.

- Esto se refiere a una integración con la intranet, en que sistema esta desarrollado??

R: Si, se refiere a una integración con la intranet, la cual se encuentra desarrollada en Genexus.

Ver aclaración N° 3 Interfaces.

30. Posibilidad de generar contratos, anexos o modificaciones a los contratos de trabajo.

- Estos deben contratos flexibles bajo algunas normativas, o son formatos fijos.

R: Son formatos fijos con datos variables.

31. Certificado de permanencia: Este certificado es emitido a los empleados que ya no pertenecen a la empresa indicando el cargo y tiempo que trabajaron contratados por la empresa Metro.

- Como quieren controlar este acceso, dado que la persona ya no formara parte del sistema para sacar este documento, o la solicitud se debe hacer a un administrador

R: Este certificado será emitido por un trabajador de Metro asignado (Administrador).

32. Registro y mantención del Número de Tarjeta para Reloj Esto no se mantendra en Kronos ¿?

R: El número de tarjeta se registra en el sistema de reloj control y debe ser enviado a SAP, ver aclaración N° 3 integración (Sistema Reloj Control - SAP).

33. Interfaz con **Sistema de Gestión de Pago de Conductores** para recibir las programaciones de los turnos de los conductores.

- Este sistema se puede conectar con webservice

R: Si.

34. Cual es el proceso para gatillar una nueva contratación

R: Corresponde al ingreso de una persona a la empresa a través del alta del trabajador en el sistema.

35. Hay un plan de planificación de dotacion por cada sociedad o es solo una

R: Es sólo una planificación de dotación para toda la empresa.

36. Como se proyectó las nuevas dotaciones o necesidad de personal

R: No es parte del alcance de la presente licitación.

37. Al gestionar el proceso de contratación de nuevos empleados, el proceso de reclutamiento y selección es interno o externo, se utilizan portales de reclutamiento o como se busca a las personas, usara modulo de reclutamiento SSSFF para reclutar

R: No se considera implementar el módulo de reclutamiento de Success Factors.

38. Hay un departamento de selección que se dedica solo a proceso de selección y reclutamiento

R: No es parte del alcance del actual proceso de licitación.

39. Al tener los candidatos listos, el proceso de entrevista de candidatos es con el jefe directo o hay un flujo normativo por cargo

R: No es parte del alcance del actual proceso de licitación.

40. Tienen cargos que sean de especialistas que sean con un nivel mandatorio de conocimientos que no sea facil buscarlos

R: No es parte del alcance del actual proceso de licitación.

41. Los cargos de especialistas necesitan presentar documentacion especial de sus acreditaciones

R: No es parte del alcance del actual proceso de licitación.

42. La persona al ser seleccionada que pasos de contratacion debe cumplir

R: Dar el alta en el sistema y emitir el contrato de trabajo.

43. Al ingresar un nuevo empleado, como se realiza el proceso de on-boarding

R: Se hace una inducción el primer día de trabajo.

44. El empleado al ser contratado la documentación que debe tener como contrato-anexos u otros se mantiene en algún gestor documental

R: Se mantiene en formato físico y digital.

45. Como se fija el horario de trabajo, por la actividad de su especialidad o como se fija su turno por cada sociedad

R: Depende del cargo y el área donde se va a desempeñar el trabajador.

46. Al ingresar el trabajador nuevo como se levanta sistematicamente los accesos a todas las herramientas que necesita

R: Actualmente no es a través de un sistema, sería ideal que así fuese.

47. El trabajador para solicitar vacaciones tiene que cumplir algun tiempo en la empresa o esta restringido a alguna particularidad, se le pagan bonos por periodos estivales

R: Para solicitar vacaciones no está restringido a alguna particularidad, y según su estructura de sueldos se le pagan bonos de vacaciones.

48. A que porcentaje se pagan las horas extras

R: Hay porcentajes variados según el convenio colectivo: por ejemplo: 150%, 160%, 175% y 200%

49. Como es el proceso de ingreso de licencias

R: Llegan físicas y electrónicas y se van digitando centralizadamente en el sistema para posteriormente presentarlas en la entidad de salud correspondiente.

50. Como es el proceso de reemplazo en caso de huelga o en caso de no asistencia

R: No aplica en el sistema

51. Como es el proceso de marcas de las sociedades todas estan con un mismo proceso

R: Todo el personal se encuentra asociado a la sociedad 1000.

52. Si un jefe se va que pasa con todos sus procesos de aprobaciones o evaluaciones pendientes

R: Lo pendiente lo asume la persona que lo reemplaza

53. Si un jefe esta de vacaciones quien lo reemplaza para autorizaciones, seguirá por estructura organizativa

R: No necesariamente, se define un reemplazante.

54. Los proceso de aumento de sueldo estan basados en evaluacion de desempeño

R: No directamente.

55. Hay feriados masivos en los cuales la empresa fije un dia y todos esten con permiso

R: No.

56. Cual es la fecha de pago de cada sociedad

R: Se paga los días 28.

57. El pago de nomina es centralizado por cada sociedad

R: Todo el personal se encuentra asociado a la sociedad 1000.

58. Como se gatilla el proceso de evaluacion de desempeño por cada sociedad es anual, o semestral

R: No es parte del alcance del actual proceso de licitación.

59. El proceso de fijacion de objetivos es igual para todas la sociedades

R: No es parte del alcance del actual proceso de licitación.

60. Los cargos estan asociados alguna metrica HAY u Otra

R: Se encuentran asociados a la metodología HAY.

61. Los cargos tienen descripcion de cargo y su medicion es por ese factor

R: Favor aclarar a que requerimiento o bajo que contexto se encuentra asociada esta pregunta.

62. Los cargos tienen competencias asociadas y niveles por cargo

R: Favor aclarar a que requerimiento o bajo que contexto se encuentra asociada esta pregunta.

63. Cual es el plan de Compensacion de cada sociedad

R: Favor aclarar a que requerimiento o bajo que contexto se encuentra asociada esta pregunta.

64. Cual es el proceso de evaluacion de cada sociedad

R: Favor aclarar a que requerimiento o bajo que contexto se encuentra asociada esta pregunta.

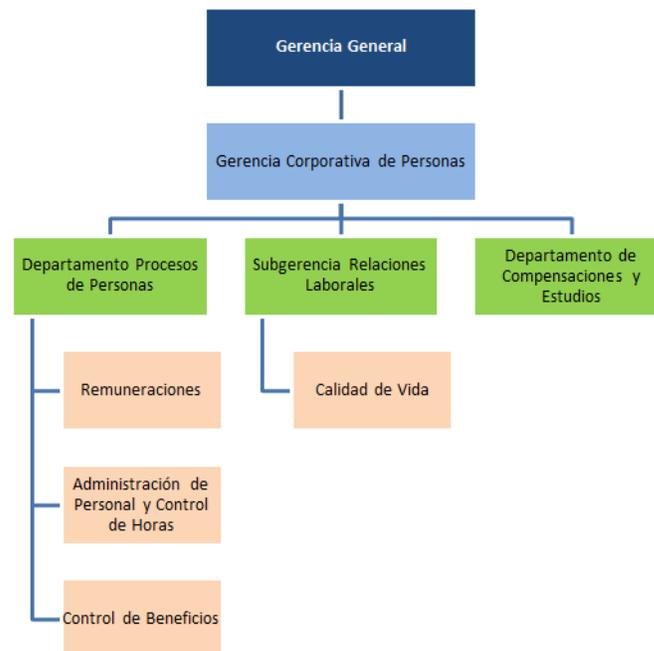
65. Hay un proceso de plan de carrera por cada sociedad

R: Favor aclarar a que requerimiento o bajo que contexto se encuentra asociada esta pregunta.

66. Existe un mapa de arquitectura de cada sociedad y su organigrama

R: Todo el personal se encuentra asociado a la sociedad 1000, sin embargo existe la sociedad 2000 donde se realizan imputaciones contables relacionadas a beneficios de personal.

Se adjunta organigrama de la Gerencia Corporativa de Personas, que se verá impactado por la implementación de la solución SAP Humanos.



**Alcance Organizacional Implementación SAP Recursos Humanos**

67. Que tan agil o cada cuanto tiempo cambia el organigrama, refierase esto a creacion de nuevas unidades o eliminacion de estas

R: En general es estable.

68. El proceso de finiquitos es masivo o esta preparado asi

R: El proceso de finiquitos puede ser masivo o individual.

69. hay contrataciones masivas

R: Sí, hay contrataciones masivas

70. Que Característica del negocio usted cree que es la primera necesidad para cubrir (Pago de remuneraciones, desempeño, contratación, compensación, aprendizaje)

R: Para Metro es prioritario todo lo definido en la Matriz de Requerimientos.

71. Implementará módulo de desempeños SSFF.

R: No es parte del alcance de la presente licitación.

### **Sociedades.**

72. ¿Cuántas Empresas existen en el grupo? Nombre cada una de ellas e indique cuáles poseen personal contratado

R: Existen las siguientes sociedades:

1000	METRO S.A. <b>(Todos los empleados están contratados a través de esta sociedad)</b>
2000	FONDO DE BIENESTAR
3000	METROARTE <b>(No se utiliza)</b>
4000	TRANSUB S.A.
5000	METRO CIUDADANO
6000	SOC CANAL DE VENTAS
7000	CORP. CULTURAL METRO ARTE

73. ¿Los trabajadores contratados por las distintas empresas, comparten las instalaciones físicas de trabajo?

R: Todo el personal se encuentra contratado a través de la sociedad 1000 y se encuentran distribuidos en múltiples instalaciones físicas.

74. ¿Cómo se encuentran distribuidas geográficamente las instalaciones de las empresas? (Edificios, oficinas, sucursales, bodegas, etc)

R: Edificios Administrativos, Líneas, Talleres, Almacenes, Cocheras, PML's (Puestos de Maniobra Local), Estaciones, entre otros.

75. según rol general y rol privado?

R: Favor aclarar pregunta

76. ¿El rol privado es calculado por un responsable en la empresa?

R: Si.

77. ¿El rol privado es calculado por una empresa externa?

R: No.

78. En caso de que el rol privado sea calculado de manera externa, ¿Se registran en el sistema actualmente los movimientos de las personas de rol privado?

R: No aplica.

79. En caso de que el rol privado sea calculado en la empresa, ¿Las fechas de pago de remuneraciones y anticipos son iguales a las del rol general?

R: Si.

80. Categoriza a los empleados de otra manera para el procesamiento de sus remuneraciones, ¿Cuál es esta categorización de los empleados?

R: No.

81. ¿Cuántas personas son responsables del cálculo y pago de remuneraciones? Favor indicar cantidad de usuarios y si estos son diferentes según empresa.

R: El área está compuesta por 25 personas que alimentan el proceso de nómina, sin embargo una ejecuta la nómina.

82. ¿Cómo agrupa actualmente a las personas de las cuales lleva registro en la empresa? Considerando tanto a los empleados contratados como a los externos.

R: Favor aclarar pregunta.

83. ¿Cómo segregaría a los empleados indicados en la definición anterior? (Ejecutivos, administrativos, soporte, operarios, honorarios, obreros régimen común, obreros régimen construcción civil, servicios transitorios, etc.)

R: Favor aclarar pregunta.

84. Indique con qué tipo de monedas son procesados los pagos según las distintas sociedades. O la única sociedad si solo sera en Pesos

R: Se paga en pesos.

85. ¿Existen escalas de sueldos?

- ¿Están diferenciadas según sociedad y tipo de trabajador?
- ¿Son referenciales para los procesos de contratación o el sistema debe controlar que el registro de los conceptos asociados al pago sean acordes a la definición de las escalas de sueldos?

R: Favor aclarar pregunta.

86. ¿Cómo se manejan las excepciones?

R: Favor aclarar pregunta.

87. Las nóminas son mensuales o Semanales

R: Favor aclarar pregunta.

88. Anticipo Quincenal

a) ¿Se realizan anticipos de pago de nómina quincenal?

R: Si.

89. Gratificaciones

¿Se procesan pagos de gratificaciones?

R: No, se realizan pagos de bonos que tienen un tratamiento como gratificaciones.

90. Otros cálculos especiales.

Indicar detalle asociado a otros cálculos especiales no indicados anteriormente  
(Anticipos, aguinaldos, bonos, etc.)

R: Hay anticipos de sueldos, bonos, aguinaldos, entre otros (de acuerdo a lo detallado en la Matriz de Requerimientos)

91. ¿Existen actualmente sindicatos en la empresa, cuántos son?

¿Cuáles de los sindicatos de la empresa poseen contratos o convenios colectivos?

¿Existen cálculos de cuotas sindicales, aportes derivados de la negociación colectiva o aportes derivados de la extensión de beneficios?

R: Hay 4 sindicatos, con sus respectivos contratos o convenios colectivos, hay cuotas sindicales y aportes sindicales.

92. ¿Existen pagos de horas extras por convenio? ¿En qué factores y en qué condiciones?

¿El pago de horas extras está sujeto a aprobación? ¿Cuántos aprobadores y en qué empresas?

R: Sí hay pago de horas extras, dependiendo del día aplican distintos porcentajes, las horas extras están sujetas a la aprobación de la jefatura del trabajador.

93. ¿Cuántos haberes y descuentos dependen de los Sindicatos?, ¿Cuáles?(Bonos, horas extras, etc.)

R: En general hay cerca de 500 conceptos entre haberes y descuentos, que pueden estar o no asociados a convenios colectivos.

El detalle de los mismos será entregado al proponente adjudicado.

94. Si existen Bonos e Incentivos variables, ¿qué variables intervienen en el algoritmo de cálculo?

R: Depende del sindicato, pero son variables propias del negocio.

95. ¿Existen conceptos calculados utilizando promedios?

¿Qué promedios son estos?

¿Cuántos períodos del pasado se necesitan para calcular los promedios?

¿Hay reglas que determinen excluir determinados periodos el cálculo de los promedios? Por ejemplo, que existan ausencias.

R: Sí se ocupan promedios de haberes, en general 12 meses. Se excluyen periodos, en general por permisos sin goce de remuneración.

96. Tratamiento Licencias Médicas

¿Pagan los 3 primeros días? ¿Bajo qué lógica de cálculo?

¿Pagarán el exceso de los 3 primeros días de licencia? ¿Bajo qué lógica de cálculo?

R: Si, se pagan los 3 primeros días bajo la lógica de cálculo legal. Se paga todo el subsidio sin tope.

97. Formas de Pago para los distintos tipos de nómina

¿Automáticos por los bancos? ¿Con qué banco se realiza el pago?

¿EDI? ¿Cheques? ¿Efectivo? ¿Depósito manual en cuentas corrientes? ¿Cuentas vistas?

¿Varía según el tipo de pago? Por ejemplo, 'El pago de bono antigüedad se realiza en cheque'.

R: Las formas de pago dependen del trabajador, pagos en efectivo, cheques, vale vista y depósitos bancarios (cuenta vista, cuenta corriente).

98. ¿Existen Prestamos?

¿Cuántos tipos?, ¿Cuántas monedas?

R: Existen variados tipos de préstamos y se pagan en pesos.

99. Rendiciones de Gastos. ¿Cuántas categorías para rendir gastos existen (de diferentes privilegios)?

R: No existen rendiciones de gastos.

100. ¿Cómo es su proceso actual de contabilización? ¿Utiliza alguna interfaz, esta es común para todas las sociedades o existe una interfaz específica por sociedad?

R: Para el proceso de contabilización todos los archivos correspondientes tanto en la Sociedad 1000 como en la 2000, son generados desde el sistema Meta 4 con extensión .txt. Estos son enviados por correo electrónico (para la Sociedad 2000) o disponibilizados en una carpeta compartida (para la Sociedad 1000). Con esta información, el usuario de contabilidad sube estos archivos a una transacción Z en SAP que realiza cargas masivas, generando de forma automática y masiva los documentos contables correspondientes a los conceptos de remuneración. Esta transacción Z es común para todas las Sociedades (1000 y 2000).

Los archivos generados por el Sistema Meta 4 y que luego son cargados en SAP, se detallan a continuación:

#### **Sociedad 1000 (Documentos compartidos)**

- Centralización de remuneraciones
- Contabilización provisión vacaciones proporcionales
- Contabilización provisión licencias medicas

#### **Sociedad 2000 Meta 4 (Enviados por correo)**

- Contabilización préstamos médicos al personal
- Contabilización préstamos al personal
- Contabilización recuperación descuentos préstamos
- Contabilización finiquitos del mes
- Pagos directos prestamos (caja o transferencia bancaria)
- Pago asignaciones escolares Proceso de bonificaciones medicas pago a trabajadores
- Proceso de bonificaciones medicas abonos a préstamos

El detalle de cada uno de los archivos será entregado al proponente adjudicado.

101. En el caso de tener implementado SAP FI.

¿Qué consideraciones podría indicar son respecto al proceso de contabilización actual?

R: Se cuenta con la Sociedad 2000 – FONDO DE BIENESTAR, la que fue creada para dar beneficios y préstamos a los trabajadores, en ella se lleva el detalle de deudores y acreedores. La Sociedad 1000 es la que registra la centralización de remuneraciones, el detalle de los anticipos, préstamos al personal y por lo tanto, alimentan las cuentas de balance y estado de resultado, según corresponda, y además, es la que genera la salida de dinero, vale decir, el pago.

¿Se realizan la contabilización de los pagos al acreedor asociado al empleado?

R: En la Sociedad 2000 se registra todo el detalle del pago asociado al acreedor, sin embargo, en la Sociedad 1000, para la centralización de remuneraciones, no se tiene este detalle por acreedor, sólo se centraliza en cuentas de mayor.

¿Se realizan contabilizaciones al deudor asociado al empleado?

R: En la Sociedad 2000 sí. Por ejemplo, cuando un empleado solicita un préstamo se comporta como deudor y acreedor.

¿Los conceptos correspondientes a obligaciones previsionales son contabilizada a acreedor? ¿Cuándo es un mismo concepto, pero distinto acreedor, se utiliza el mismo código de acreedor?

R: Estos conceptos no son contabilizados directamente al acreedor.

¿Las contabilizaciones a cuentas de acreedor utilizan indicador CME?

R: Sí, dependiendo del concepto, utilizan indicadores CME

102 ¿Quién es el responsable del proceso de contabilización? (Finanzas, Recursos Humanos, Control de Gestión, otro)

¿Cuál es el calendario contable de la empresa, más bien, cuál es la fecha límite para contabilización de los procesos de nómina?

R: Recursos Humanos y Finanzas, y la fecha de contabilización es el primer día hábil del mes siguiente.

103. La administración de tiempos se realizará en forma centralizada por Recursos Humanos o descentralizada por cada jefe

R: La administración es centralizada y la operación es descentralizada por el jefe.

104. Necesita Migrar datos al nuevo sistema SAP, indique que datos.

R: Se considera la carga de datos maestros y partidas abiertas.

La extracción y depuración de datos es responsabilidad de Metro. Sin embargo, el proponente adjudicado deberá desarrollar y probar los programas de carga necesarios, entregar el formato (Planillas de carga) para cada dato a migrar y supervisar la migración en todo momento

#### **Gestión de Tiempo Planes de horario de trabajo.**

105. ¿Existen días feriados propios de la organización? Y o diferentes calendarios que se apliquen en forma paralela a distintas áreas?

R: Existen días de permiso propios de la empresa.

106. ¿Cuántos planes de horario de trabajo diario existen en la organización? (turnos 4x3, lunes a viernes, Definición de hora de entrada, hora de salida, pausas etc.)

R: Existen 48 tipos de turnos y 10 jornadas excepcionales 6x2.

107. Los distintos planes de horario de trabajo diario ¿se pueden agrupar según comportamiento similar para pagos de hs. Extras, descuentos, etc.?

R: Sí, en algunos casos.

108. ¿Existen horarios flexibles, personas a medio tiempo?

R: No hay horarios flexibles y si hay personas con jornada parcial.

109. ¿Cómo se lleva el control de tiempos en la organización, por marcaje en reloj, o por registro de novedades? (evaluación real, teórica o sin evaluación).

R: Por marcaje de reloj control.

110. ¿Cuáles son los tipos de ausencias definidos en la organización? ¿Se cuentan en horas o en días? ¿Tienen máximos definidos?, ¿Generan o no descuento, si generan a qué conceptos de pago o descuento?

R: Hay permisos por días, por tiempo, y hay algunos que se pagan y otros no.

111. ¿Estos relojes operan en todas las áreas?

R: Operan en los accesos a las dependencias de Metro.

112. ¿Operan para todos los empleados por igual?

R: Sólo para los que registran asistencia.

113. ¿Marcan solo la entrada y salida o también tiempos de pausa?

¿El sistema identifica y clasifica una marca de entrada y una marca de salida o sólo identifica los horarios de la marca?

R: Marcan entrada y salida y el sistema identifica entrada y salida.

114. Describa el proceso de solicitud y autorización de vacaciones.

Además de vacaciones legales y progresivas, ¿existe generación de vacaciones (mas días de los legales) por convenio colectivos o por antigüedad?.

R: En las áreas masivas hay una postulación para los periodos de vacaciones. En las áreas no masivas el trabajador se pone de acuerdo con su jefatura directamente. Hay generación de días progresivos por el sistema del código del trabajo y también por el estatuto administrativo.

115. ¿Cuántos tipos de permisos tiene en la empresa, son con o sin goce de sueldo?

R: Hay distintos tipos de permisos, algunos remunerados y otros no.

116. ¿Cuál es el tratamiento de los reemplazos, se paga una diferencia si el cargo que se reemplaza está asociado a mayor renta?

R: Si, se paga una diferencia.

117. ¿Existe algún procedimiento de autorización de reemplazos

R: La jefatura debe formalizarlo con un correo a la Gerencia de Personas.

118. ¿Cuál es el tratamiento de las horas extras en la organización? ¿Se pagan? ¿Se compensan con días? ¿Existe algún procedimiento de autorización de horas extras?

R: Se pagan las horas extras autorizadas por la jefatura.

119. ¿Qué información debe aparecer en el comprobante de tiempos?

R: Detalle de marcajes y detalle de haberes asociados, esto según la ley.

### **Evaluación de tiempos**

120. ¿Existen horas extras calculadas automáticamente de acuerdo a las marcas registradas en reloj, si es así, se calculan diaria, mensual, semanal? ¿Cuántos tipos de bonificaciones o algoritmos de cálculo de horas extras de acuerdo a datos de tiempo tiene?

R: Las horas extras son identificadas por el módulo de tiempo y deben ser aprobadas por la jefatura responsable. Existen varios tipos de horas extras según convenios colectivos.

Por otra parte existen horas ordinarias con recargo (se calculan dentro del horario laboral, por lo tanto no se consideran como extraordinarias), con distintos porcentajes a aplicar en forma automática.

121. ¿Que información le interesa controlar de acuerdo a las marcas de reloj ej.: atrasos, fallas, horas trabajadas, horas colación etc.?

R: Todo lo relacionado con la presencia del trabajador.

122. ¿Se requiere la carga de datos históricos?, ¿Se dispone de esta información tabulada?

R: Ver respuesta a la pregunta N° 104

### **Roles y Perfiles**

123. Tiene perfiles definidos en SAP actualmente ¿? Quien los administra

R: [Ver respuesta a la pregunta N°11](#)

124. ¿Cuántos usuarios finales tendrán acceso a modificación, visualización?

R: [Se estiman un total de 20 usuarios para la solución On Premise, para Success Factors se estimó un total de 4.500 empleados.](#)

125. Hay que contemplar la generación de Roles y perfiles en implementación

R: [Ver respuesta a la pregunta N°11](#)

126. Usa roles estructurales en SAP

R: [Metro cuenta con SAP GRC Access Control y actualmente tiene roles simples y compuestos del orden de:](#)

- [Simples: 1600](#)
- [Compuestos: 250](#)

127. Usa roles de contexto en SAP

R: [Ver respuesta a la pregunta N° 126.](#)

128. Dentro del documento, TITULO PRIMERO – Bases administrativas – Titulo I; menciona que la documentación debe ser entregada en idioma español y menciona el envío de manuales técnicos, ¿a qué se refieren con Manuales Técnicos?

R [Manuales técnicos, documentos con detalle de productos, fichas técnicas, etc., si aplica.](#)

129. ¿Dentro del documento de Especificaciones Técnica, mencionan dentro del alcance de esta licitación, la implementación de Beneficios, favor explicar cuáles son los beneficios que trabajan actualmente y cuál es su administración?

R: [En general se consideran los siguientes beneficios:](#)

- [Reembolsos médicos](#)
- [Asignaciones Sociales](#)
- [Préstamos](#)

[La administración es realizada por el área de control de beneficios de la Gerencia de Personas.](#)

130. Para la solución de Beneficio, se contempla un desarrollo sobre la plataforma SAP que permita realizar los requerimientos presentados en esta licitación (Anexo 15)

R: [Se considera que la solución de los requerimientos de Beneficios se realizó sobre Success Factors, no obstante podrá realizarse labores de administración, mantención y/o integración sobre la solución On Premise, en caso de que el proponente lo estime necesario para dar cobertura a la Matriz de Requerimientos.](#)

131. ¿Dentro del documento de Especificaciones Técnica, mencionan dentro del alcance de esta licitación, la implementación Autoservicio, favor indicar que es lo que se espera en esta implementación para el auto servicio, como, por ejemplo, liquidación de sueldos, certificados de renta, certificados de antigüedad, solicitud de vacaciones, etc.?

R: Lo que se espera del autoservicio es que el trabajador pueda hacer la mayor cantidad de trámites en línea (de acuerdo a lo especificado en la Matriz de Requerimientos).

132. ¿Para la solución de autoservicio contempla realizar vía portal, Fiori?, está contemplado el licenciamiento de este?

R: Se espera que la solución de autoservicio sea realizada a través del Empleado Central (Employee Central) de Success Factors.

133. ¿Para la migración, contemplan migrar la información del personal vigente, o está definida por cantidad de años?

R: Se migrarán los datos maestros necesarios para la operación y partidas abiertas.

134. Dentro del entendimiento del alcance de esta implementación están los módulos:

- Administración de Personal (PA)
- Estructura Organizativa (OM)
- Gestión de Tiempo (PT)
- Gestión de Nomina (PY)
- Autoservicio
- Beneficios

Sin embargo, se menciona y se requiere un perfil de un consultor de SuccessFactors. Favor definir cuál es el alcance de SuccessFactor.

R: Ver aclaración N° 2 Esquema de Solución.

135. ¿Para la gestión de Remuneraciones, cuantos trabajadores son procesados por sistema para su cálculo de Nomina?

R: 4500 trabajadores aproximadamente.

136. ¿Cuantos sindicatos tiene actualmente metro?

R: Ver respuesta a la pregunta N° 91.

137. ¿Cuantos conceptos de nómina aproximadamente tiene Metro en su proceso de remuneraciones (Haber, descuentos, provisiones, aportes)?

R: Cerca de 500

138. ¿Cuál(es) son sus procesos de reliquidación de Metros, (trimestral, semestral, anual) cuantos procesos al año consideran reliquidación?

R: Actualmente trimestral, semestral y anual. Son aproximadamente 4 procesos masivos.

139. ¿Metro actualmente tienen implementado los módulos de SuccessFactors que menciona licenciados?

Registro de Empleados (Employee Central)  
Gestión Organización (EP)  
Beneficios (Compensaciones?)  
Autoservicio (EC)  
Gestión de Tiempo y Asistencia

R: Metro actualmente no tiene implementado módulos Success Factors, en el numeral 4.3.3. Requerimientos Funcionales, se especifica cuáles son los módulos a considerar por parte de los proponente para dar solución a los requerimientos solicitados y que Metro adquirirá para la ejecución del proyecto.

Ver aclaración N° 2 Esquema de Solución.

140. ¿Las integraciones a considerar seria?:

- Reloj Control
- Kronos
- Parametrización y Salud
- Orgánica
- Formación
- Selección de Desempeño
- Prevención de Riesgo
- Contabilización
- Gestión de Mantenimiento
- Calidad de Vida
- SuccessFactors

R: Ver aclaración N° 2 Esquema de Solución y N° 3 Integraciones.

141. ARTICULO 10 n° 3: favor señalar si se entiende que la causal de cobro de la Boleta de Seriedad por no firmar en plazo el contrato no procede en caso de que ello tenga su origen en los intentos del proponente de negociar términos contractuales destinados a que el contrato sea equilibrado, justo y equitativo

R El proceso no considera una etapa de negociación. Las condiciones contractuales se encuentran plasmadas en las bases administrativas; el proponente, al firmar el formulario N° 3, acepta dichas condiciones.

142. ARTICULO 14 párrafo segundo: Favor confirmar que el plazo de 5 días no es fatal atendido que podría resultar necesario negociar determinadas cláusulas que permitan un correcto equilibrio contractual, que no se establezcan facultades excesivas para una de las partes que generen incentivos que no corresponden, que todo el riesgo se radique en el proveedor u otro análogo.

R El plazo se mantiene y se reitera que el proceso no considera una etapa de negociación. Las condiciones contractuales se encuentran plasmadas en las bases administrativas; el proponente, al firmar el formulario N° 3, acepta dichas condiciones.

143. ARTICULO 14 párrafo 4: Favor confirmar que las modificaciones al texto del Contrato definido por Metro corresponderán a aquellos que aseguren un correcto equilibrio contractual, que no se establezcan facultades excesivas para una de las partes que generen incentivos que no corresponden, que todo el riesgo se radique en el proveedor u otro análogo.

R Las condiciones contractuales se encuentran plasmadas en las bases administrativas; el proponente, al firmar el formulario N° 3, acepta dichas condiciones. Véase párrafo final del Artículo 14 del Título Primero de las Bases.

144. ARTICULO 15: Favor confirmar que el cobro de la boleta no procede en caso de cualquier incumplimiento si no solo respecto de aquellos de cierta gravedad. La boleta es indemnizatoria por lo que un incumplimiento que genere un daño no relevante no justifica el cobro y de hacerlo se generaría una deuda para con el proveedor por la diferencia entre el monto menor de la indemnización asociada al daño y el total de la boleta. Favor confirmar también que se dará al proveedor una oportunidad de formular descargos, en caso de haberlos, para que Metro cuente con toda la información necesaria para adoptar la mejor decisión en cuanto al cobro o no de la Boleta.

R La decisión y el procedimiento de cobro los adoptará Metro considerando la gravedad o importancia que a su juicio exclusivo tenga el incumplimiento que se verifica.

145. ARTICULO 17: El párrafo primero señala que Metro puede modificar la fecha de inicio de los servicios, luego en el párrafo segundo se señala la facultad de término anticipado a conveniencia con aviso previo de 60 días “a la nueva fecha de término dispuesta y comunicada por Metro”. Si se refiere a la nueva fecha de término correspondiente al aplazamiento derivado de la modificación de la fecha de inicio de los servicios no tiene mucho sentido ya que se cumple la vigencia del contrato. Luego se señala también la posibilidad de aviso de 180 días en caso de término anticipado dispuesto y comunicado al contratista: si estamos en el caso de término anticipado dispuesto por Metro corresponde a las causales de término “con causa” que es contrario al término anticipado por conveniencia y se mezclan ambas en este párrafo 2, además que el proveedor pueda dar aviso respecto a esto tampoco resulta lógico. Favor aclarar este artículo.

R El párrafo primero se limita a dejar constancia de la facultad que Metro se reserva, para postergar la fecha de inicio de los servicios. El párrafo segundo se refiere a la facultad que tienen tanto Metro como el Contratista, de poner término anticipado al contrato, sin expresión de causa, una vez iniciado.

146. ARTICULO 17 párrafo segundo: favor aclarar que de confirmarse un derecho de término anticipado por conveniencia el concepto de “pago de los servicios efectivamente prestados” incorpora cualquier inversión no amortizada, costos no cubiertos a la fecha y otros en que haya incurrido el proveedor para la prestación de los servicios, en definitiva que la terminación anticipada no genere daño.

[R En caso que alguna de las partes haga uso de la facultad de poner término anticipado al contrato, el valor a pagar corresponderá a aquellos servicios contratados, que Metro haya recibido a satisfacción.](#)

147. ARTICULO 22 párrafo 3: atendido que las bases establecen como facultad privativa de Metro el aplicar multa favor confirmar si se considera una oportunidad previa a ello para que el proveedor formule descargos, si proceden, para evidenciar que el origen del incumplimiento corresponde a un hecho u omisión que no le es imputable de manera tal que Metro cuente con todos los antecedentes necesarios para una correcta aplicación de la multa, es decir, mitigue el riesgo de cobros indebidos ya que la apelación supone cobro previo y que de acogerse supondría una deuda para con el proveedor desde la fecha del cobro lo cual de acuerdo a la ley corresponde interés corriente.

[R Metro comunicará por escrito la aplicación de una multa y a partir de la fecha de la comunicación, el Contratista dispondrá de 5 días hábiles para apelar. Remítase al párrafo cuarto del Artículo 22.](#)

148. ARTICULO 23: La regulación establecida en este artículo excede la normativa respecto de la responsabilidad en nuestro ordenamiento jurídico, hay daños no indemnizables por faltar determinados requisitos que configuren un vínculo de causalidad, el caso fortuito o fuerza mayor es una eximente de responsabilidad y se está haciendo responsable al proveedor por ello, el daño causado indirectamente a terceros también reviste problemas de casualidad entre la acción u omisión y el daño producido a terceros (reviste caracteres propios de la responsabilidad extracontractual), asumir todas las responsabilidades de cualquier tipo. Esta regulación de la responsabilidad resulta excesiva, favor aclarar su alcance para ajustarlo al ordenamiento jurídico.

[R Se excluyen de la responsabilidad del Contratista tanto los daños provenientes del caso fortuito o fuerza mayor como los daños indirectos. Remítase a la Aclaración N° 1, que se emite con esta misma fecha.](#)

149. ARTÍCULO 23: Aclarar el alcance de la responsabilidad del proveedor, no puede obligarse a responder respecto de aquello a lo cual está imposibilitado de cumplir (eximente de responsabilidad) ya que se prestarán servicios sobre herramientas de HW y SW de terceros fabricantes por lo que hay determinadas acciones que solo pueden llevar a cabo ellos derivados de fallas de fábrica o derivadas de la propia naturaleza de estas herramientas. El proveedor de servicios tecnológicos puede llegar, dentro del alcance de sus obligaciones, a mantener actualizadas las versiones de SW de acuerdo a las recomendaciones del fabricante, hacer efectiva la garantía del mismo en caso de HW, no puede responder de accesos no autorizados derivado de una vulneración de los sistemas (ni aun cuando hayan contratado antivirus ya que estos no proporcionan una capa de 100% de seguridad, casos de ramsonware u otros). En definitiva si se producen problemas en los servicios, atrasos u otros derivados de causas inimputables al proveedor estimamos prudente que así se defina, en el contrato especialmente, más aún derivado

de que este tipo de servicios requiere un trabajo conjunto con Metro, hay actividades que tiene que llevar a cabo para el éxito del proyecto.

[R Remítase al Artículo 23 del Título Primero de las Bases y a la Aclaración Nº 1, que se emite con esta fecha](#)

150. ARTICULO 30: Favor confirmar que la obligación de confidencialidad corresponde respecto de aquella información de Metro que le reporta una ventaja de mercado (secretos comerciales / empresariales), aquella protegida por ley (datos personales, propiedad intelectual / industrial), en general aquella que es de su propiedad exclusiva, y no cualquier información cuya revelación no produzca perjuicio alguno a Metro, sea de carácter pública, sujeta a los principios de transparencia y publicidad y en general cualquier otra que razonablemente deba entenderse que no está sujeta a reserva o secreto por ley (sea normas generales o específicas).

[R Lo señalado en la consulta no corresponde a lo establecido en las Bases, las cuales no definen los actos que podrían constituir infracción al deber de confidencialidad, como tampoco las posibles excepciones, mecanismos de autorización ni otros aspectos complementarios. No obstante, considerando la naturaleza de los servicios y las condiciones de ejecución, se exigirá al Contratista el máximo resguardo de la información a que tenga acceso con motivo del contrato, correspondiéndole adoptar, en relación a su personal, las medidas conducentes a ese fin.](#)

151. ARTICULO 34 párrafo final: Favor aclarar en relación con las consultas al ARTICULO 17, si en definitiva se establece la posibilidad de término anticipado por conveniencia de Metro favor confirmar que el concepto de “pago de los servicios efectivamente prestados” incorpora cualquier inversión no amortizada, costos no cubiertos a la fecha y otros en que haya incurrido el proveedor para la prestación de los servicios, en definitiva que la terminación anticipada no genere daño.

[R ver respuesta a la consulta Nº 146](#)

152. ARTICULO 36: atendido que existen proponentes abiertos en bolsa y que en el registro de accionistas figurar los custodios de un gran número de accionistas es imposible declarar por todos los accionistas (propietarios) por lo que solicitamos acotarlo a accionistas con el 10% o más de las acciones. Por su parte solicitamos que se entienda que la declaración que se efectúe se hará de buena fé y hasta donde se tenga conocimiento, esto es, que no se considerará la declaración como falsa o errónea, por ejemplo, en caso que haya un Seremi de Bienes Nacionales de la segunda región que pueda ser PEP, del que no se tenga conocimiento y que no tenga posibilidad de intervenir, ni haya intervenido, en la Licitación y el contrato.

[R La exigencia del Artículo 36 está referida sólo a propietarios, directores y ejecutivos principales de la empresa proponente.](#)

153. CONTRATO DE SERVICIO: CLAUSULA SEGUNDA, párrafo primero y segundo: Consulta en relación con el ARTICULO 17: El párrafo primero de la cláusula señala que Metro puede modificar la fecha de inicio de los servicios, luego en el párrafo segundo se señala la facultad de término anticipado a conveniencia con aviso previo de 60 días “a la nueva fecha de término dispuesta y comunicada por Metro”. Si se refiere a la nueva fecha de término correspondiente al aplazamiento derivado de la modificación de la fecha de inicio de los servicios no tiene mucho sentido ya que se cumple la vigencia del contrato. Luego se señala también la posibilidad de aviso de 180 días en caso de término anticipado dispuesto y comunicado al contratista: si estamos en el caso de término anticipado dispuesto por Metro corresponde a las causales de término “con causa” que es

contrario al término anticipado por conveniencia y se mezclan ambas en este párrafo 2, además que el proveedor pueda dar aviso respecto a esto tampoco resulta lógico. Favor aclarar este artículo.

[R Pregunta repetida. Ver Respuesta a la Consulta 145.](#)

154. CONTRATO DE SERVICIO: CLAUSULA SEGUNDA, párrafo segundo: favor aclarar que de confirmarse un derecho de término anticipado por conveniencia el concepto de “pago de los servicios efectivamente prestados” incorpora cualquier inversión no amortizada, costos no cubiertos a la fecha y otros en que haya incurrido el proveedor para la prestación de los servicios, en definitiva que la terminación anticipada no genere daño.

[R Pregunta repetida. Ver Respuesta a la Consulta 146.](#)

155. CONTRATO DE SERVICIOS. CLAUSULA QUINTA. En relación con consulta del ARTICULO 15: Favor aclarar que el cobro de la boleta no procede en caso de cualquier incumplimiento si no solo respecto de aquellos de cierta gravedad. La boleta es indemnizatoria por lo que un incumplimiento que genere un daño no relevante no justifica el cobro y de hacerlo se generaría una deuda para con el proveedor por la diferencia entre el monto menor de la indemnización asociada al daño y el total de la boleta. Favor confirmar que se dará al proveedor una oportunidad de formular descargos, en caso de haberlos, para que Metro cuente con toda la información necesaria para adoptar la mejor decisión en cuanto al cobro o no de la Boleta.

[R Pregunta repetida. Ver Respuesta a la Consulta 144.](#)

156. CONTRATO DE SERVICIO: CLAUSULA SEXTA: Favor confirmar que esta cláusula no procede atendido lo señalado en el ARTICULO 12 número I del Título II de las Bases de Licitación en que expresamente se indica que no es aplicable el Artículo 26 del Título I de las Bases de Licitación

[R Aquellas cláusulas que en bases se haya indicado que no aplican o se eliminan, serán a su vez eliminadas del contrato. Lo indicado, conforme al Artículo 12 del Título Segundo de Las Bases.](#)

157. CONTRATO DE SERVICIOS. CLAUSULA OCTAVA: En relación con consulta al ARTÍCULO 36: atendido que existen proponentes abiertos en bolsa y que en el registro de accionistas figurar los custodios de un gran número de accionistas es imposible declarar por todos los accionistas (propietarios) por lo que solicitamos acotarlo a accionistas con el 10% o más de las acciones. Por su parte solicitamos que se entienda que la declaración que se efectúe se hará de buena fé y hasta donde se tenga conocimiento, esto es, que no se considerará la declaración como falsa o errónea, por ejemplo, en caso que haya un Seremi de Bienes Nacionales de la segunda región que pueda ser PEP, del que no se tenga conocimiento y que no tenga posibilidad de intervenir, ni haya intervenido, en la Licitación y el contrato.

[R La declaración se refiere sólo a propietarios, directores y ejecutivos principales del Contratista.](#)

158. CONTRATO DE SERVICIOS. CLAUSULA OCTAVA: Favor confirmar que el formato de cláusula será modificado a efectos de declarar algún PEP, de haberlo.

[R El formato de la cláusula octava no se modifica.](#)

## **BASES ADMINISTRATIVAS**

### **[II] TITULO SEGUNDO**

159. ARTICULO 4 y 5: Favor confirmar que el cobro de la boleta no procede en caso de cualquier incumplimiento si no solo respecto de aquellos de cierta gravedad. La boleta es indemnizatoria por lo que un incumplimiento que genere un daño no relevante no justifica el cobro y de hacerlo se generaría una deuda para con el proveedor por la diferencia entre el monto menor de la indemnización asociada al daño y el total de la boleta. Favor confirmar también confirmar que se dará al proveedor una oportunidad de formular descargos, en caso de haberlos, para que Metro cuente con toda la información necesaria para adoptar la mejor decisión en cuanto al cobro o no de la Boleta.

[R Ver respuesta a la consulta 144.](#)

160. ARTICULO 9: atendido que las bases establecen como facultad privativa de Metro el aplicar multa favor confirmar si se considera una oportunidad previa a ello para que el proveedor formule descargos, si proceden, para evidenciar que el origen del incumplimiento corresponde a un hecho u omisión que no le es imputable de manera tal que Metro cuente con todos los antecedentes necesarios para una correcta aplicación de la multa, es decir, mitigue el riesgo de cobros indebidos.

[R Ver respuesta de consulta Nº 147.](#)

161. ARTICULO 11: favor confirmar que las medidas a tomar para la continuidad del servicio corresponden a aquellas que son técnica y económicamente razonables y posibles de ejecutar por el proveedor.

[R Corresponde a cada oferente definir las medidas a adoptar para cumplir con la continuidad que se exige para el servicio.](#)

162. Formulario N° 9: Favor confirmar si para la minuta legal es suficiente los estatutos actualizados y antecedentes de constitución y modificaciones que las empresas abiertas en Bolsa publican en su web corporativa y que se encuentra debidamente certificado por el Gerente General en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 18046.

[R Lo que se solicita no es copia de los estatutos, sino que una Minuta en que se expongan los antecedentes que se indican en el Formulario. La Minuta debe ser firmada por un abogado o por el Gerente General de la empresa proponente.](#)

163. Formulario N° 9: Respecto de proponentes abiertos en bolsa favor acotar la identificación de los socios actuales a los 12 mayores accionistas informados a la SVS en el último período actualizado y publicado en su web, atendida la imposibilidad de individualizarlos a todos y porque varían constantemente

[R Puede limitarse a los accionistas principales.](#)

164. Formulario N° 9: respecto de proponentes abiertos en bolsa favor acotar el nombre y nacionalidad de los socios al o los accionistas controladores atendida la imposibilidad de individualizarlos a todos y porque varían constantemente.

R Puede hacerse de la manera que se indica en la pregunta.

165. Formulario N° 13: atendido que existen proponentes abiertos en bolsa y que en el registro de accionistas figurar los custodios de un gran número de accionistas es imposible declarar por todos los accionistas (propietarios) por lo que solicitamos acotarlo a accionistas con el 10% o más de las acciones. Por su parte solicitamos que se entienda que la declaración que se efectúe se hará de buena fé y hasta donde se tenga conocimiento, esto es, que no se considerará la declaración como falsa o errónea, por ejemplo, en caso que haya un Seremi de Bienes Nacionales de la segunda región que pueda ser PEP, del que no se tenga conocimiento y que no tenga posibilidad de intervenir, ni haya intervenido, en la Licitación y el contrato.

R Puede hacerse de la manera que se indica en la pregunta.

166. Formulario N° 12, Favor aclarar, a que se refiere “Presentarse cómo Grupo de Empresas?

R Se refiere a la postulación en consorcio o con otra empresa, en cuyo caso sus integrantes se obligarán como codeudores solidarios e indivisibles.

167. Es posible ¿Sub Contratar a una empresa del Grupo?

R Es posible, pero la subcontratación debe declararse y ser aprobada por Metro.

## **ESPECIFICACIONES TÉCNICAS**

168. Cuáles son los procesos a implementar en la administración del personal, desde la contratación hasta finiquito.

R: Todos los procesos indicados en los requerimientos detallados en las Especificaciones Técnicas.

169. ¿Existe reportaría específica que requiera ser incluida en el nuevo sistema? Si es necesario, indique cuales. Si no es necesario, podemos asumir que el nuevo sistema incluye reportaría estándar y ad-hoc, ofrecidas por Employee Central sin que sea necesario la parametrización del módulo de Workforce Analytics and Planning.

R: Los reportes solicitados son los indicados en la Matriz de Requerimientos.

170. ¿Cuáles son los reportes necesarios? ¿Podría proporcionar ejemplos?

R: [Los reportes solicitados son los indicados en la Matriz de Requerimientos.](#)

171. ¿En qué sistema(s) se encuentra el dato maestro de los empleados actualmente? ¿Seguirán vigentes estos sistemas una vez se implemente el nuevo EC? ¿Este sistema actual es alimentado por distintos sistemas satélites/formatos manuales diferentes?

R: [Actualmente los datos maestros se encuentran en Meta 4, el cual quedará disponible solo a modo de consulta una vez implementada la solución SAP de Recursos Humanos.](#)

172. ¿Hasta qué punto desea migrar los datos históricos en el nuevo sistema, desde cada uno de los sistemas actuales?

R: [Ver respuesta a la pregunta N° 133](#)

173. ¿Qué tipo de data necesita integrar? Tanto Inputs / Outputs, sistemas globales y locales, etc.

R: [Ver aclaración N° 3 Integraciones](#)

174. ¿Las interfaces de integración actuales utilizan el archivo .CSV? ¿Interfaces web? ¿qué existe ahora? ¿qué cambios visualiza?

R: [Actualmente se utilizan archivos .CSV, ETL y Connect. Ver aclaración N°3 Integraciones.](#)

175. ¿Cuál es el proceso de revisión, actualización y mantenimiento de Nómina? ¿Es este el mismo proceso para todos los empleados o existen diferencias por tipo de empleado, región, ubicación, departamento, etc.?

R: [Favor aclarar pregunta.](#)

176. ¿Tienen sindicatos? ¿Cuántos?

R: [Ver respuesta a la pregunta N° 91.](#)

177. ¿Tienen convenios colectivos? ¿Cuántos?

R: [Ver respuesta a la pregunta N° 91.](#)

178. La administración de los datos maestros de empleados, ¿sería centralizada o descentralizada?

R: [Centralizada.](#)

179. La liquidación de sueldos, ¿sería centralizada o descentralizada?

R: [El procesamiento de las liquidaciones es centralizada.](#)

180. La evaluación de las fichadas (tiempos), ¿sería centralizada o descentralizada?

R: [La evaluación es descentralizada por cada jefatura.](#)

181. Tienen control de reloj control en la empresa? Es decir, ¿los empleados marcan para entrar y salir? Si es sí, ¿cuántos?

R: Sí hay reloj control, los empleados sujetos a control de asistencia marcan entrada y salida, existen aproximadamente 150 lectores.

182. Si la respuesta anterior fue sí, ¿cuantos relojes existen actualmente?

R: Existen aproximadamente 150 lectores.

183. Si la respuesta anterior fue sí, ¿se prevé cambio de relojes o interfaz con reloj actual?

R: Se considera generar una interfaz con el sistema centralizado de marcaje definido por Metro.

184. En los cálculos de vacaciones, ¿es igual para todos los empleados? Si es diferente, explique.

R: Es diferente, la modalidad de cálculo difiere en trabajadores que ingresaron a Metro bajo estatuto administrativo, respecto a los contratados bajo el código del trabajo. Otro punto a considerar son los días progresivos que tenga cada trabajador.

185. En los cálculos de aguinaldo ¿es igual para todos los empleados? Si es diferente, explique.

R: Es diferente el monto, dependiendo del convenio colectivo.

186. En los cálculos de ingresos legales ¿es igual para todos los empleados? Si es diferente, explique

R: Favor aclarar la pregunta

187. En los cálculos de descuentos legales ¿es igual para todos los empleados? Si es diferente, explique.

R: Es diferente para cada trabajador y depende de su situación previsional.

188. ¿Existen retenciones judiciales? ¿Cómo se calculan?

R: Sí existen y se calculan en función de lo que determine el tribunal.

189. ¿Tienen definido el proceso de finiquito? ¿Podría explicarlo? Si es si, ¿cómo se calcula? ¿A todos de forma igual?

R: El proceso de finiquito comienza con la desvinculación del trabajador, posteriormente la liquidación de finiquito (haber y descuentos) y finalmente la emisión del documento finiquito.

190. Por favor, defina las formas de calcular de Bonos por Antigüedad.

R: No hay bonos por antigüedad.

191. Por favor, defina las formas de calcular de Provisiones (detallar cuáles).

R: Las provisiones se calculan dependiendo del tipo de provisión: por ejemplo vacaciones es la cantidad de días pendientes por sueldo base por factor, las de indemnizaciones es una cantidad de UF.

192. Por favor, defina las formas de calcular de Anticipos de Sueldos.

R: Monto fijo o porcentaje sobre el sueldo base, según regulación actual el anticipo de sueldo no debe exceder el 30% del sueldo base contratado.

193. Por favor, defina las formas de calcular de Préstamos.

R: El cálculo de préstamo dependerá de lo establecido en el convenio colectivo con sus respectivas restricciones. Por ejemplo: cantidad de sueldos limitado a un 50% de la eventual indemnización.

194. Por favor, defina las formas de calcular de Rentas Accesorias y Bonos Reliquidables.

R: Se deben reliquidar por un periodo determinado que va más allá de un mes, calculando cotizaciones e impuestos.

195. Por favor, defina las formas de calcular de Bonos o remuneraciones liquidas (con Grossing Up).

R: Se define el monto líquido y el sistema debe calcular el monto bruto (sumar cotizaciones previsionales e impuestos).

196. Indicar si el recibo de Haberes tiene alguna particularidad. Describir brevemente formato de impresión deseado (formato gráfico o texto, etc.)

R: La liquidación de sueldo debe reflejar el detalle de haberes y descuentos claramente y el líquido a pago.

El formato se entregará al proponente adjudicado.

197. En nómina, numerar los reportes legales que se deberían considerar.

R: El listado de reportes requeridos son los indicados en la Matriz de Requerimientos.

198. En nómina, numerar los reportes de gestión que se deberían considerar.

R: El listado de reportes requeridos son los indicados en la Matriz de Requerimientos.

199. Respecto de los manuales de configuración, se requiere que sean efectivamente manuales de cómo configurar o un documento de configuración en donde se plasma lo configurado en SAP?

R: Se requiere que los *Manuales de Configuración* contengan lo configurado en SAP.

200. La construcción de los roles y perfiles asociados es parte del alcance de la propuesta?

R: Metro es el responsable de la creación de roles y perfiles. No obstante, el proponente adjudicado deberá entregar una recomendación respecto a las transacciones, definición de roles simples y compuestos, transacciones incompatibles y los perfiles que las ejecutarán.

201. La elaboración de manuales de usuario ¿se espera que sean elaborados por los Usuarios claves de METRO?

R: No, los manuales de usuario es un entregable de responsabilidad del proponente adjudicado.