

PRONUNCIAMIENTO N° 244-2023/OSCE-DGR

| | | |
|------------|---|--|
| Entidad | : | Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Nor Medio SA HIDRANDINA. |
| Referencia | : | Concurso Público N.º 3-2023-HDNA-1, convocado para la contratación del “Servicio de intermediación laboral en el desarrollo de actividades de carácter complementario, de especialización y temporales en HIDRANDINA S.A.” |

1. ANTECEDENTES

Mediante el formulario de Solicitud de Emisión de Pronunciamiento, recibido el 7¹ de junio de 2023, subsanado con fechas 15², 19³ y 22⁴ de junio de 2023, el presidente del comité de selección a cargo del procedimiento de selección de la referencia remitió al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) la solicitud de elevación de cuestionamientos al pliego absolutorio de consultas y observaciones e integración de bases presentada por el participante **DESARROLLO & SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2019-EF, en adelante la “Ley”, y el artículo 72 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 344-2018-EF, en adelante el “Reglamento”.

Asimismo, cabe precisar que en la emisión del presente pronunciamiento se utilizó el orden establecido por el comité de selección en el pliego absolutorio⁵, y los temas materia de cuestionamientos del mencionado participante, conforme al siguiente detalle.

- **Cuestionamiento N.º 1:** Respecto a la absolución de la consulta y/u observación N° 3, referida a la “**Experiencia del postor en la especialidad**”.
- **Cuestionamiento N.º 2:** Respecto a las absoluciones de las consultas y/u observaciones N° 14 y N° 26, referidas a la “**Estructura de costos**”.
- **Cuestionamiento N.º 3:** Respecto a la absolución de la consulta y/u observación N° 27, referida al “**Seguro y protocolos en seguridad y salud en el trabajo**”.
- **Cuestionamiento N.º 4:** Respecto a las absoluciones de las consultas y/u observaciones N° 2, N° 6 y N° 10, referidas a los “**Gastos del personal**”

¹ Trámite Documentario N° 2023-24508936-TRUJILLO.

² Trámite Documentario N° 2023-24731213-TRUJILLO.

³ Trámite Documentario N° 2023-24538140-TRUJILLO.

⁴ Trámite Documentario N° 2023-24549650-TRUJILLO.

⁵ Para la emisión del presente Pronunciamiento se utilizará la numeración establecida en el pliego absolutorio en versión PDF.

2. CUESTIONAMIENTOS

Cuestionamiento N.º 1

Respecto a la experiencia del postor en la especialidad

El participante **DESARROLLO & SOPORTE LABORAL E.I.R.L.** cuestionó la absolución de la consulta y/u observación N.º 3, toda vez que, según refiere:

“(…)

Discrepamos de la absolución emitida por el Comité de contrataciones, en razón a que su respuesta limita y afectan la libre concurrencia de postores. Este mismo punto fue consultado por la empresa postora Joysar Recursos Humanos SAC en la consulta N°6 y también en la consulta N° 29 y que por error fue absuelta como parte de la consulta N°28 por el postor Activos Empresariales SAC. Expresando parecidos criterios a los de nuestra representada, expresando la desazón de no poder participar en forma individual, ni en consorcio. seguramente porque no todos los postores cuentan con grandes contratos dentro de los 8 últimos años que den cobertura al monto acumulado requerido. Que limita y afecta la libre participación de los postores, consideramos que la negativa a modificar el monto de facturación acumulado como requisito de calificación, es una disposición que no permite establecer condiciones de competencia efectiva y así obtener propuestas más ventajosas, como lo regula el principio de competencia, la que rige la Ley de Contrataciones del Estado.

Además, habiendo elaborado una propuesta económica inicial, con cada uno de los requerimientos señalados en los términos de referencia, encontramos que el total resultante no es coherente con la aplicación de su valorización de un máximo de tres veces el valor referencial publicado, tomando además en cuenta que para su elaboración esta se lleva a cabo con un valor promedio resultante del estudio de mercado entre los postores participantes.

Cabe señalar que, los artículos 43 y 47 del Reglamento, establecen que el Comité de Selección, debe elaborar los documentos del procedimiento de selección a su cargo, utilizando obligatoriamente los documentos estándar, así como la información técnica y económica contenida en el expediente de contratación aprobado.

Sin embargo podría existir la posibilidad de un error o desviación en la constitución de su valor, y corresponde seguramente al OSCE como ente de Supervisión de las Contrataciones verificar en la etapa de elevación, si con la indagación de mercado llegaron a establecer el valor de experiencia acumulada publicado en los términos de referencia Literal C “Experiencia del Postor en la Especialidad” correspondiente

al numeral 3.2 “Requisitos de Calificación” del Capítulo III de la sección específica de las Bases Estándar aplicables al presente procedimiento de selección” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Pronunciamiento

De la revisión de las Bases de la convocatoria, se aprecia lo siguiente:

“C. EXPERIENCIA DEL POSTOR EN LA ESPECIALIDAD

Requisitos:

*El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a **S/ 23,305,677.12 (VEINTITRES MILLONES TRESCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 12/100 SOLES)**, por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de ofertas que se computarán desde la fecha de la conformidad o emisión del comprobante de pago, según corresponda.*

Se consideran servicios similares a los siguientes:

- **Intermediación laboral de labores especializadas, administrativas y/o técnicos operativos.**

Acreditación:

(...)”.

Asimismo, en el pliego absolutorio, se aprecia lo siguiente:

| <i>Consulta u observación N° 3</i> | <i>Análisis respecto de la consulta u observación:</i> |
|---|--|
| <p>“C EXPERIENCIA DEL POSTOR EN LA ESPECIALIDAD</p> <p>Requisitos:</p> <p><i>El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a S/ 23,305,677.12 (VEINTITRES MILLONES TRESCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 12/100 SOLES), por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de ofertas que se computarán desde la fecha de la</i></p> | <p><i>“El área usuaria no acoge su observación y señala lo siguiente:</i></p> <p><i>De conformidad con la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD aprobada por Resolución N°210-2022OSCE/PRE, vigente desde el 28.10.2022, se establece que se puede consignar como Requisito de Calificación, Experiencia del Postor en la especialidad, con un MONTO DE FACTURACIÓN EXPRESADO EN NÚMEROS Y LETRAS EN LA MONEDA DE LA CONVOCATORIA, MONTO QUE NO PODRÁ SER MAYOR A TRES (3)</i></p> |

conformidad o emisión del comprobante de pago, según corresponda.

Observamos el presente numeral, cuyo elemento forma parte de los requerimientos a ser evaluados, y que por el cual creemos que el valor acumulado consignado es excesivamente elevado y por consiguiente tiene un despropósito respecto al cumplimiento de los principios de contratación y busca coactar la amplia participación de los postores. La permanencia de dicho monto sera una valla alta y dejara a muchos postores sin poder participar beneficiando a muy pocos o seguramente al postor que hoy por hoy presta este mismo servicio, además siendo este proceso la continuación de un proceso de similares características, creemos que es imposible que dicho monto sea el producto máximo de 3 veces el valor referencial y por tanto la usuaria debiera revisar su estudio de mercado.

La Directiva N° 001-2019-OSCE/CD bases y Solicitud de expresión de interés estándar para los procedimientos de selección a convocar en el marco de la Ley N° 30225 señala que la experiencia del proveedor en la especialidad En caso de requerir que el proveedor cuente con experiencia, esta solo se puede exigir a través de la acreditación de un determinado monto facturado acumulado. Por consiguiente, no se puede exigir que el proveedor cuente con una determinada experiencia expresada en tiempo (años, meses, etc.) o número de contrataciones. El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a [CONSIGNAR EL MONTO DE FACTURACIÓN EXPRESADO EN NÚMEROS Y LETRAS EN LA MONEDA DE LA CONVOCATORIA, MONTO QUE NO

VECES EL VALOR ESTIMADO DE LA CONTRATACIÓN. En tal sentido, siendo que el resultado de la indagación de mercado para determinar el valor estimado con una metodología promedio tuvo la pluralidad de proveedores que declararon cumplir con los Términos de referencia, el monto consignado como requisito de calificación se encuentra dentro del rango que las Bases Estándar permiten, no acogiendo su observación. Todo ello se encuentra sustentado en el expediente de contratación”.

PODRÁ SER MAYOR A TRES (3) VECES EL VALOR REFERENCIAL DE LA CONTRATACIÓN O DEL ÍTEM], por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de ofertas que se computarán desde la fecha de la conformidad o emisión del comprobante de pago , según corresponda.

La Directiva N° 23-2016-OSCE/CD dispone que al absolver las consultas y/u observaciones, el comité de selección deberá detallar de manera clara y motivada la respuesta a la solicitud formulada por el participante y el análisis de este y no solo como responsabilidad de cada postor.

Es por ello que observamos el valor consignado solicitando a vuestro Comité revisar el estudio de mercado y la fórmula promedio para hallar el valor referencia con el que se atribuyó este valor máximo de experiencia acumulada, definitivamente la documentación no se le podrá otorgar a los postores, quedando en definitiva dilucidar en el procedimiento de elevación de las consultas y observaciones”.

Con relación a ello, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023, de fecha 14 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)

Respecto al sustento de la respuesta señalada en el Pliego sobre la consulta 3 se confirma que el monto mínimo consignado como facturación para acreditar el requisito de calificación “Experiencia del Postor en la Especialidad” se encuentra dentro del parámetro que las Bases Estándar permiten al haber consignado el Comité el monto correspondiente al porcentaje solicitado en nuestro requerimiento (3 veces el valor estimado) como requisito mínimo para la calificación de la Experiencia del Postor en la Especialidad, habiendo tenido dicho comité acceso a los documentos que comprenden el expediente de contratación y haber verificado el valor estimado aprobado en el expediente de

contratación, trasladándolo a las Bases tal cual lo solicitado, no compartiendo los supuestos sin sustento del participante Desarrollo y Soporte Laboral EIRL.

| C | EXPERIENCIA DEL POSTOR EN LA ESPECIALIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|----|-----|------------------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|------------|--|-----------------|--|--|----|--|----|---|
| | <p><u>Requisitos:</u></p> <p>El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a [CONSIGNAR EL MONTO DE FACTURACIÓN EXPRESADO EN NÚMEROS Y LETRAS EN LA MONEDA DE LA CONVOCATORIA, MONTO QUE NO PODRÁ SER MAYOR A TRES (3) VECES EL VALOR ESTIMADO DE LA CONTRATACIÓN O DEL ÍTEM], por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de ofertas que se computarán desde la fecha de la conformidad o emisión del comprobante de pago, según corresponda.</p> <p>Se consideran servicios similares a los siguientes [CONSIGNAR LOS SERVICIOS SIMILARES AL OBJETO CONVOCADO].</p> <p><u>Acreditación:</u></p> <p>La experiencia del postor en la especialidad se acreditará con copia simple de (i) contratos u órdenes de servicios, y su respectiva conformidad o constancia de prestación; o (ii) comprobantes de pago cuya cancelación se acredite documental y fehacientemente, con voucher de depósito, nota de abono, reporte de estado de cuenta, cualquier otro documento emitido por Entidad del sistema financiero que acredite el abono o mediante cancelación en el mismo comprobante de pago¹⁵, correspondientes a un máximo de veinte (20) contrataciones.</p> <p>En caso los postores presenten varios comprobantes de pago para acreditar una sola contratación, se debe acreditar que corresponden a dicha contratación; de lo contrario, se asumirá que los comprobantes acreditan contrataciones independientes, en cuyo caso solo se considerará, para la evaluación, las veinte (20) primeras contrataciones indicadas en el Anexo N° 8 referido a la Experiencia del Postor en la Especialidad.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">DATOS DEL VALOR REFERENCIAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">7.1</td> <td>VALOR REFERENCIAL / VALOR ESTIMADO</td> </tr> <tr> <td>Número del informe</td> <td>026-2023-HDNA</td> </tr> <tr> <td>Fecha de emisión del informe</td> <td>13/04/2023</td> </tr> <tr> <td>Monto del valor referencial / valor estimado</td> <td>S/ 7 788 559,04</td> </tr> <tr> <td>Se actualizó el valor referencial / valor estimado</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>X</td> </tr> </table> </td> </tr> </tbody> </table> | DATOS DEL VALOR REFERENCIAL | | 7.1 | VALOR REFERENCIAL / VALOR ESTIMADO | Número del informe | 026-2023-HDNA | Fecha de emisión del informe | 13/04/2023 | Monto del valor referencial / valor estimado | S/ 7 788 559,04 | Se actualizó el valor referencial / valor estimado | <table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>X</td> </tr> </table> | SI | | NO | X |
| DATOS DEL VALOR REFERENCIAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.1 | VALOR REFERENCIAL / VALOR ESTIMADO | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Número del informe | 026-2023-HDNA | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Fecha de emisión del informe | 13/04/2023 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Monto del valor referencial / valor estimado | S/ 7 788 559,04 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Se actualizó el valor referencial / valor estimado | <table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>X</td> </tr> </table> | SI | | NO | X | | | | | | | | | | | |
| SI | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NO | X | | | | | | | | | | | | | | | | |

(...)

Asimismo, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023, de fecha 19 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)
Sobre el particular el sustento técnico y legal se da conforme al siguiente detalle:

El monto mínimo consignado como facturación para acreditar el requisito de calificación “Experiencia del Postor en la Especialidad” se encuentra dentro del parámetro que las Bases Estándar permiten al haber consignado el Comité el monto correspondiente al porcentaje solicitado en nuestro requerimiento (3 veces el valor estimado) como requisito mínimo para la calificación de la Experiencia del Postor en la Especialidad, habiendo tenido dicho comité acceso a los documentos que comprenden el expediente de contratación y haber verificado el valor estimado aprobado en el expediente de contratación, trasladándolo a las Bases tal cual lo solicitado, no compartiendo los supuestos sin sustento del participante Desarrollo y Soporte Laboral EIRL.

Lo mencionado encuentra sustento legal en la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD aprobada por Resolución N°210-2022OSCE/PRE, vigente desde el 28.10.2022, se establece que se puede consignar como requisito de Calificación, Experiencia del Postor en la especialidad, un MONTO DE FACTURACIÓN EXPRESADO EN NÚMEROS Y LETRAS EN LA MONEDA DE LA CONVOCATORIA, MONTO QUE NO PODRÁ SER MAYOR A TRES (3) VECES EL VALOR ESTIMADO DE LA CONTRATACIÓN.

Asimismo, debemos indicar que el monto de la facturación solicitada se da en consideración que se requiere una empresa que cuente con la debida experiencia la cual debe ser sustentada en los montos de facturación, se requiere una empresa que demuestre solvencia económica que evidencie el cumplimiento de las obligaciones económicas laborales que asumirá”.

De manera previa al análisis, cabe señalar que, el OSCE no tiene calidad de perito técnico dirimente respecto a la pertinencia de las características técnicas del requerimiento; sin embargo, puede requerir a la Entidad informes que contengan la posición técnica al respecto⁶.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, el Comité de Selección en la absolución de la consulta y/u observación no aceptó reducir el monto de la facturación ratificando con ello el monto de S/ 23,305,677.12 (veintitrés millones trescientos cinco mil seiscientos setenta y siete con 12/100 soles).

No obstante, el recurrente cuestiona la absolución del colegiado alegando que la negativa a modificar el monto de facturación sería una disposición que no permite establecer condiciones de competencia efectiva y así obtener propuestas más ventajosas.

En razón de ello, la Entidad remitió su Informe Técnico ratificando el monto de la facturación requerida, bajo el argumento de que dicho monto permitiría determinar si la empresa tiene la solvencia necesaria para ejecutar la prestación.

Y, además, en el numeral 4.2 del Resumen Ejecutivo de Actuaciones Preparatorias, la Entidad ha declarado que existiría pluralidad de proveedores con capacidad de cumplir con el requerimiento, lo cual incluye la experiencia del postor en la especialidad.

En ese sentido, considerando que la Entidad como mejor conocedora de sus necesidades -responsable del requerimiento- ha determinado el monto de la facturación, y existiría pluralidad de proveedores con capacidad de cumplir con el requerimiento; este Organismo Técnico Especializado ha decidido **NO ACOGER** el presente cuestionamiento.

⁶ Ver el Comunicado N°011-2013-OSCE/PRE.

Finalmente, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley, los funcionarios y servidores que intervienen en el proceso de contratación encargados de elaborar el requerimiento, indagación de mercado, el pliego absolutorio y **el Informe Técnico, así como la atención de los pedidos de información requeridos**, en virtud a la emisión del presente pronunciamiento, con independencia del régimen jurídico que los vincule a la Entidad, **son responsables de la información que obra en los actuados para la adecuada realización de la contratación.**

Cuestionamiento N.º 2

Respecto a la estructura de costos

El participante **DESARROLLO & SOPORTE LABORAL E.I.R.L.** cuestionó las absoluciones de las consultas y/u observaciones N.º 14⁷ y N.º 26, toda vez que, según refiere:

“(…)

Discrepamos de la absolución efectuada a la consulta del postor Activos Empresariales SAC, en razón a que percibimos que lo solicitado por dicho postor sobre el ANEXO N°01 “Modo Referencial de Estructura Remunerativa” era requerir que le confirmen con un sí o no, si sobre la remuneración suministrada debiera aplicarse todos los cálculos tanto fijos como variables utilizados en el régimen general y sin embargo se copia como respuesta la consulta previamente efectuada por el postor, sin embargo la absolución se convierte en incoherente al consolidarlo con la absolución que se le brinda a la consulta N°14 al postor participante Manpower Perú SAC, donde se señala que los sueldos suministrados son sueldos brutos, sin embargo en el cuadro suministrado en la página 22 al 26 de los Términos de referencia se señala que los mismo son remuneraciones básicas, entonces no se entiende la información suministrada, y más aun cuando a nuestra representada se le informa que debemos considerar la asignación familiar que finalmente se constituirá como parte de una remuneración Bruta.

Por tanto, consideramos que el Comité ha brindado información errada que inducirá al error a los participantes y que debería ser corregida, ¿es Remuneración Básico o Bruto?

Asimismo, se nos señala que no se acoge el extremo de presentar un Excel que incluya los 30 puestos del anexo 1. Sin embargo, entenderemos salvo criterio diferente que deberá ser informado, se entenderá que a la firma del contrato el anexo 1 se presentará individualizado por cada uno de los 30 puestos requeridos.

⁷ Cabe precisar que, la numeración de la consulta y/u observación N.º 14 se menciona dentro de los argumentos de la elevación de cuestionamientos, pese a que, en el encabezado el recurrente únicamente hacía alusión a la consulta y/u observación N.º 26.

Finalmente se indica que deberá incluirse la bonificación extraordinaria en el anexo 1, pero no se ha señalado en el anexo su inclusión, es que acaso el postor tendrá que incluirlo” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Pronunciamiento

De la revisión de las Bases de la convocatoria, se aprecia lo siguiente:

“2.3 REQUISITOS PARA PERFECCIONAR EL CONTRATO

El postor ganador de la buena pro debe presentar los siguientes documentos para perfeccionar el contrato:

(...)

i) Presentar su estructura de costos conforme al anexo N° 01 en físico y digital para el perfeccionamiento del contrato.

(...)” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Asimismo, en el numeral 5.1 de los términos de referencia de las Bases, se aprecia lo siguiente:

| N° | Lugar | Área | Posición | Actividades | Básico |
|----|----------|-----------------------------|--|-------------|--------|
| 1 | Trujillo | OCI | Abogado | (...) | 4300 |
| 2 | Trujillo | OCI | Ingeniero | | 4300 |
| 3 | Trujillo | OCI | Contador / Administración / Economista | | 4300 |
| 4 | Trujillo | OCI | Abogado | | 4300 |
| 5 | Trujillo | OCI | Abogado / Contador / Administrador / Economista | | 4300 |
| 6 | Trujillo | OCI | Contador / administración / Economista / Ingeniero / Abogado | | 4300 |
| 7 | Trujillo | Regional Legal Comercial | Abogado | | 4000 |
| 8 | Trujillo | Administración | Asistente de prestaciones sociales | | 3500 |

| | | | | | |
|----|-----------|---|--|--|------|
| 9 | Trujillo | Administración | Asistente | | 2500 |
| 10 | Cajamarca | Administración | Procesador de Datos | | 2100 |
| 11 | Cajamarca | Administración | Procesador de Datos | | 2100 |
| 12 | Lima | Gerencia General | Auxiliar de Atención al Cliente | | 3500 |
| 13 | Lima | Gerencia Corporativa de Asesoría Legal | Gestor de verificación de asuntos legales | | 5000 |
| 14 | Lima | Oficialía de Cumplimiento | Gestor de Verificación de Datos Legales | | 5500 |
| 15 | Lima | Gerencia Corporativa Técnica | Asistente | | 3500 |
| 16 | Lima | Jefatura Corporativa de Gestión de Personas | Asistente | | 5000 |
| 17 | Lima | Jefatura Corporativa de Logística | Verificación de Datos Logísticos | | 7000 |
| 18 | Lima | Oficial de Cumplimiento | Gestor de Verificación de Datos Legales | | 7000 |
| 19 | Lima | Jefatura Corporativa de Tecnología de la Información | Soporte Técnico | | 4900 |
| 20 | Lima | Jefatura Corporativa de Comunicaciones y Responsabilidad social | Asistente de apoyo | | 4500 |
| 21 | Lima | Gerencia General | Gestor de verificación de asuntos legales y administración | | 5000 |
| 22 | Lima | Gestor de Riesgos | Oficial de Cumplimiento | | 4500 |
| 23 | Lima | Gestor de Riesgos | Gerencia Corporativa de Desarrollo y Control | | 5000 |

| | | | | | |
|----|----------|----------------------------------|---|--|------------|
| | | | Gestión | | |
| 24 | Lima | Asistente Logístico | Jefatura Corporativa Logística | | 2800 |
| 25 | Lima | Asistente de Servicios Generales | Jefatura Corporativa Logística | | 3500 |
| 26 | Lima | Gestor Legal Laboral | Departamento Corporativo de Gestión de Personas | | 7000 |
| 27 | Trujillo | Medico Ocupacional | Profesional | | 7500 |
| 28 | Trujillo | Enfermera Ocupacional | Profesional | | 3000 |
| 29 | Trujillo | Nutricionista | Profesional | | 3000 |
| 30 | Trujillo | Psicóloga Ocupacional | Profesional | | 3000 |
| | | | | | 130,200.00 |

Adicionalmente, en el Anexo 1 -Modelo referencial de estructura remunerativa- de los términos de referencia de las Bases, se aprecia lo siguiente:

ANEXO 1

| MODELO REFERENCIAL DE ESTRUCTURA REMUNERATIVA | |
|---|--------|
| ESTRUCTURA REMUNERATIVA | PUESTO |
| Total, Sueldo Básico | |
| Asignación Familiar | |
| Total, Sueldo Mensual | |
| Vacaciones (8.33%) | |
| Gratificaciones (16.67%) | |
| CTS (9.72%) | |
| Total, Beneficios Sociales | |
| SUB TOTAL "A" | |
| PATRONALES: | |
| ESSALUD (9.0%) | |
| SCTR Salud (1.25%) | |
| SCTR Pensiones (1.63%) | |
| Derecho de emisión SCTR (3%) | |
| Pago de seguro de vida ley de acuerdo a la cantidad de trabajadores | |
| SUB TOTAL "B" | |
| TOTAL, COSTO DIRECTO A+B | |
| Gasto Administrativo | |
| Examen médico ocupacional | |
| Canasta navideña (S/ 250 por trabajador) | |
| Ropa de trabajo (Promedio S/ 400.00) por trabajador anual) | |
| Gastos relacionados al COVID-19 | |
| Utilidad | |
| COSTO MENSUAL | |
| ANUAL | |
| POR 02 AÑOS | |
| POR 02 AÑOS + IGV | |

Es así que, en el pliego absolutorio, se aprecia lo siguiente:

| Consulta u observación | Análisis respecto de la consulta u observación: |
|--|--|
| <p>N° 26:</p> <p>“2.3 REQUISITO PARA PERFECCIONAR EL CONTRATO</p> <p>i) Presentar su estructura de costos conforme al anexo N° 01 en físico y digital para el perfeccionamiento del contrato.</p> | <p>“El área usuaria no acoge la consulta y señala: Respecto a la consulta si deberán utilizar los promedios fijos para el cálculo de los beneficios laborales y normados dentro del Régimen General Dleg 728 y su reglamento y acorde con lo prescrito en la Ley 27626 art. 7 seguido de los cálculos patronales fijos y variables</p> |

Las Bases Administrativas son acompañadas de el ANEXO 1 denominado MODELO REFERENCIAL DE ESTRUCTURA REMUNERATIVA notamos que su estructura no agrupa o acumula a todos los 30 puestos que compone el requerimiento, sino que es una estructura que tendrá que desarrollarse unitariamente por perfil o puesto por puesto,

Consultamos si para una posible presentación se tendrá obligatoriamente que utilizar los porcentajes promedios fijos consignados para el Cálculo de los Beneficios Laborales, y normado dentro del Régimen General DLeg 728 y su reglamento (Normatividad que no es mencionada en el apartado que corresponde a la Base Legal) y acorde con lo prescrito en la ley 27626 art 7, seguido de los cálculos patronales fijos y variables como ESSALUD, SCTR SALUDPENSIONES o de Vida Ley, podrían confirmar ello, el Anexo 1 podrá presentarse en un Excel columnado que incluya los 30 puestos, habrá que incluir en dicho Anexo, la Bonificación extraordinaria en forma independiente o se construiría sobre el mismo cuadro suministrado ANEXO 1. Habrá que consignar la Asignación Familiar, a todo el personal sólo como parte de la propuesta económica. Pero finalmente su entrega en una virtual prestación del servicio se abonará a los trabajadores de acuerdo con la norma prescrita para el efecto, podría confirmar o negar lo solicitado” (El subrayado y resaltado es nuestro).

como Essalud, SCTR, Salud Pensiones. precisamos que el modelo la estructura remunerativa está basado en las normas laborales aplicables al Sector Privado regido por el D.L N° 728. Respecto a los cálculos estos son promedios fijos aplicables según remuneración. No se acoge el extremo de presentar un excel que incluya los 30. Respecto a la bonificación extraordinaria se debe consignar en el anexo 1, finalmente la asignación familiar se paga por ley y se considera en la propuesta económica”.

N° 14:

“Los sueldos indicados en las bases del presente concurso están expresados en sueldos brutos o sueldos netos” (El

“El área usuaria precisa, será en sueldos brutos”.

subrayado y resaltado es nuestro).

Con relación a ello, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023, de fecha 14 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)

Se deben utilizar los promedios fijos para el cálculo de los beneficios laborales y normados dentro del Régimen General Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento y acorde con lo prescrito en la Ley 27626 art. 7 seguido de los cálculos patronales fijos y variables como Essalud, SCTR, Salud Pensiones. En ese contexto ***el modelo de la estructura remunerativa está sustentada en las normas laborales aplicables al Sector Privado regido por el D.L N° 728***. Respecto a los cálculos estos son promedios fijos aplicables según remuneración.

En lo concerniente a la solicitud de presentación de un cuadro Excel en el que se considere a las 30 posiciones, no se acoge lo solicitado ello porque solamente se considera la estructura y no el contenido. En lo que corresponde al pago de la asignación familiar, esta se paga conforme a la Ley N.º 25129 se paga por ley y se considera en la propuesta económica”.

Con relación a ello, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023, de fecha 19 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)

Sobre el particular el sustento técnico y legal se da conforme al siguiente detalle:

Se deben utilizar los promedios fijos para el cálculo de los beneficios laborales y normados dentro del Régimen General Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento y acorde con lo prescrito en la Ley 27626 art. 7 seguido de los cálculos patronales fijos y variables como Essalud, SCTR, Salud Pensiones, siendo la aplicación de las normas citadas las que rigen para el cálculo que correspondan. Sobre la consulta del modelo de la estructura remunerativa, la estructura está sustentada en las normas laborales aplicables al Sector Privado regido por el D.L N° 728, siendo que los cálculos estos son promedios fijos aplicables según remuneración. ***En lo concerniente a la solicitud de presentación de un cuadro Excel en el que se considere a las 30 posiciones, no se acoge lo solicitado, porque la estructura es un parámetro a seguir y considera montos que pueden ser variables como son: el gasto administrativo, la utilidad que el postor considera discrecionalmente.***

En lo que corresponde al pago de la asignación familiar, esta se paga

conforme a la Ley N.º 25129 siempre y cuando se cumplan con los requisitos que la norma requiere, se paga por ley y se considera en la propuesta económica conforme se puede verificar en el Anexo 01 del modelo referencial de estructura remunerativa”.

Con relación a ello, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-022-2023, de fecha 22 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)

Las remuneraciones son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador. Consiste en la entrega de cierta cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados por un determinado plazo de tiempo. La ley desarrolla este concepto en el art. 6º del D.S. N° 003-97-TR, el cual señala que la remuneración puede entregarse en dinero o especie (bienes), siempre y cuando sea de libre disposición del trabajador.

*En ese contexto se tiene que **la remuneración ordinaria es la cantidad que el trabajador percibe mensualmente por sus servicios prestados, en ella se consideran la remuneración básica además las sumas adicionales que percibe el trabajador.** Estos conceptos llamados complementos o suplementos, pueden tener carácter remunerativo o no, en función a la calificación legal.*

*Sobre el particular debemos indicar que **la remuneración que debe pagar la empresa de intermediación a sus colaboradores es la remuneración ordinaria, en consideración de la estructura remunerativa del anexo 01 de los términos de referencia**” (El subrayado y resaltado es nuestro).*

De manera previa al análisis, cabe señalar que, el OSCE no tiene calidad de perito técnico dirimente respecto a la pertinencia de las características técnicas del requerimiento; sin embargo, puede requerir a la Entidad informes que contengan la posición técnica al respecto⁸.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, el Comité de Selección en el pliego absolutorio se señaló lo siguiente:

Respecto a la absolución de la consulta y/u observación N.º 14, indicó que, los sueldos están expresados en “costos brutos”;

Respecto a la absolución de la consulta y/u observación N.º 16. indicó lo siguiente: (i) Se utilizarán los promedios fijos para el cálculo de los beneficios laborales y normados dentro del Régimen General DL 728 y su Reglamento y acorde con lo prescrito en la Ley 27626, y seguido de los cálculos patronales fijos y variables como Essalud, SCTR, Salud Pensiones. precisamos que el modelo la estructura remunerativa

⁸ Ver el Comunicado N°011-2013-OSCE/PRE.

está basada en las normas laborales aplicables al Sector Privado regido por el Decreto Legislativo N° 728; (ii) Respecto a los cálculos estos son promedios fijos aplicables según remuneración; (iii) No se acoge el extremo de presentar un Excel que incluya los 30; (iv) Respecto a la bonificación extraordinaria se debe consignar en el anexo 1; y (v) La asignación familiar se paga por ley y se considera en la propuesta económica.

En razón de ello, el recurrente cuestiona las absoluciones del colegiado, alegando que (i) se estaría brindando información errada al no precisar con claridad si la remuneración es básica o bruta; (ii) no precisa con claridad si el anexo N° 1 se presentará individualizado por cada uno de los puestos requeridos, y (iii) se indica que deberá incluirse la bonificación extraordinaria u otras en el anexo 1, pero no se ha señalado en el anexo su inclusión.

Por tal motivo, la Entidad ha remitido los citados Informes Técnicos, señalando que,

- ✓ La remuneración ordinaria es la cantidad que el trabajador percibe mensualmente por sus servicios prestados, en ella se consideran la remuneración básica, además de las sumas adicionales que percibe el trabajador.
- ✓ En lo concerniente a la solicitud de presentación de un cuadro Excel en el que se considere a las 30 posiciones, no se acoge lo solicitado, porque la estructura es un parámetro a seguir y considera montos que pueden ser variables, tales como, el gasto administrativo, la utilidad, entre otros.
- ✓ La remuneración que debe pagar la empresa de intermediación a sus colaboradores es la remuneración ordinaria, en consideración de la estructura remunerativa del anexo 01 de los términos de referencia”.

De lo expuesto, se desprende que con ocasión de la elevación de cuestionamientos, la Entidad ha aclarado los 3 extremos que el recurrente consideraba que no estaban claros o estaba pendientes de desarrollo, esto es que, la remuneración a consignar en el Anexo respectivo, es aquella que comprende el sueldo básico y todos los demás aspectos que percibe el trabajador, entiéndase aquella remuneración denominada por el recurrente como remuneración bruta⁹. Por su parte, también se brindan las razones por las cuales se requiere que el excel relativo a los trabajadores no considere las 30 posiciones, y por ende, este resultaría independiente para cada posición. Finalmente, respecto a la inclusión de bonificación u otro costo laboral en el Anexo respectivo, es preciso señalar que, se desprende de la concepción de remuneración ordinaria que esgrime la Entidad, la necesidad de que los potenciales postores incluyan en el mencionado Anexo todo los aspectos que percibe el trabajador.

En ese sentido, considerando que la Entidad mediante los citados Informes Técnicos ha aclarado los aspectos relativos a la “Estructura de costos”; este Organismo Técnico

⁹ El ingreso bruto se refiere a la cantidad total de dinero que una persona recibe antes de deducir cualquier tipo de impuesto o contribución.

Especializado ha decidido **ACoger PARCIALMENTE** el presente cuestionamiento; por lo que, se emitirán las siguientes disposiciones:

- Se **deberá tener en cuenta**¹⁰, conforme a lo vertido en los INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023, INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023 e INFORME EJECUTIVO GA/GP-022-2023, lo siguiente:

INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023:

“(…)

Se deben utilizar los promedios fijos para el cálculo de los beneficios laborales y normados dentro del Régimen General Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento y acorde con lo prescrito en la Ley 27626 art. 7 seguido de los cálculos patronales fijos y variables como Essalud, SCTR, Salud Pensiones. En ese contexto **el modelo de la estructura remunerativa está sustentada en las normas laborales aplicables al Sector Privado regido por el D.L N° 728**. Respecto a los cálculos estos son promedios fijos aplicables según remuneración.

En lo concerniente a la solicitud de presentación de un cuadro Excel en el que se considere a las 30 posiciones, no se acoge lo solicitado ello porque solamente se considera la estructura y no el contenido. En lo que corresponde al pago de la asignación familiar, esta se paga conforme a la Ley N.º 25129 se paga por ley y se considera en la propuesta económica”.

INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023:

“(…)

Sobre el particular el sustento técnico y legal se da conforme al siguiente detalle:

Se deben utilizar los promedios fijos para el cálculo de los beneficios laborales y normados dentro del Régimen General Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento y acorde con lo prescrito en la Ley 27626 art. 7 seguido de los cálculos patronales fijos y variables como Essalud, SCTR, Salud Pensiones, siendo la aplicación de las normas citadas las que rigen para el cálculo que correspondan. Sobre la consulta del modelo de la estructura remunerativa, la estructura está sustentada en las normas laborales aplicables al Sector Privado regido por el D.L N° 728, siendo que los cálculos estos son promedios fijos aplicables según remuneración.

En lo concerniente a la solicitud de presentación de un cuadro Excel en el que se considere a las 30 posiciones, no se acoge lo solicitado, porque la estructura es un parámetro a seguir y considera montos que pueden ser variables como son: el gasto administrativo, la utilidad que el postor

¹⁰ La presente disposición no requiere implementación en las Bases.

considera discrecionalmente.

En lo que corresponde al pago de la asignación familiar, esta se paga conforme a la Ley N.º 25129 siempre y cuando se cumplan con los requisitos que la norma requiere, se paga por ley y se considera en la propuesta económica conforme se puede verificar en el Anexo 01 del modelo referencial de estructura remunerativa”.

INFORME EJECUTIVO GA/GP-022-2023:

“(…)

Las remuneraciones son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador. Consiste en la entrega de cierta cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados por un determinado plazo de tiempo. La ley desarrolla este concepto en el art. 6º del D.S. N° 003-97-TR, el cual señala que la remuneración puede entregarse en dinero o especie (bienes), siempre y cuando sea de libre disposición del trabajador.

En ese contexto se tiene que la remuneración ordinaria es la cantidad que el trabajador percibe mensualmente por sus servicios prestados, en ella se consideran la remuneración básica además las sumas adicionales que percibe el trabajador. Estos conceptos llamados complementos o suplementos, pueden tener carácter remunerativo o no, en función a la calificación legal.

Sobre el particular debemos indicar que la remuneración que debe pagar la empresa de intermediación a sus colaboradores es la remuneración ordinaria, en consideración de la estructura remunerativa del anexo 01 de los términos de referencia” (El subrayado y resaltado es nuestro).

- Corresponde que el Titular de la Entidad **imparta directrices** correspondientes a fin de que el Comité de Selección absuelva todas las consultas y/u observaciones formuladas por los participantes, de tal manera que se realice un análisis detallando de manera clara y precisa de lo solicitado por cada participante, de conformidad con lo señalado en el artículo 72 del Reglamento y en la Directiva N.º 23-2016/OSCE/CD.

Finalmente, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley, los funcionarios y servidores que intervienen en el proceso de contratación encargados de elaborar el requerimiento, indagación de mercado, el pliego absolutorio y **el Informe Técnico, así como la atención de los pedidos de información requeridos**, en virtud a la emisión del presente pronunciamiento, con independencia del régimen jurídico que los vincule a la Entidad, **son responsables de la información que obra en los actuados para la adecuada realización de la contratación.**

Cuestionamiento N° 3

Respecto al seguro y protocolos en seguridad y salud en el trabajo

El participante **DESARROLLO & SOPORTE LABORAL E.I.R.L.** cuestionó la absolución de la consulta y/u observación N.º 27, toda vez que, según refiere:

“(…)

Discrepamos sobre la absolución brindada por el Comité, entendemos que tanto la usuaria como nuestra representada como contratista tenemos clara la lectura de la normatividad acorde con la consultado. sin embargo y a fin de evitar como ya lo manifestamos apreciaciones diferentes al llevar a cabo la evaluación de una propuesta económica detallada y obligue a una de las partes corregir los ítem correspondientes a los cálculos efectuados del SCTR Pensiones y Salud así como también del Seguro de Vida Ley, para ello propusimos en nuestras consultas conocer sobre las bases imponibles que serán utilizadas para el cálculo de ambos seguros, sin embargo en vez de determinarlos y confirmarlos o cambiarlos de acuerdo a su criterio, solo nos señalaron que los cálculos se deben realizar conforme lo establecen la norma de cada uno de los seguros en consulta.

Para lo cual debe recordarse al COMITÉ, que el numeral 72.4 del artículo 72 del Reglamento se establece que la absolución de consultas y/u observaciones se realiza de manera motivada, la cual se elabora conforme a lo que establece el OSCE.

En relación con ello, en el Principio de Transparencia, consignado en el literal c) del artículo 2 de la Ley establece que la Entidad debe proporcionar información clara y coherente con el fin que esta sea comprendida por todos los potenciales proveedores; es así que, en la Directiva N° 23-2016-OSCE/CD se dispone que al absolver las consultas y/u observaciones, el comité de selección deberá detallar de manera clara y motivada la respuesta a la solicitud formulada por el participante y el análisis del mismo.

Así, las Bases Estándar de objeto de la presente convocatoria, disponen en el numeral 1.5 “Absolución de consultas, observaciones e integración de Bases” del Capítulo I de la Sección General, lo siguiente: “La absolución de consultas, observaciones e integración de las bases se realizan conforme a las disposiciones previstas en los numerales 72.4 y 72.5 del artículo 72 del Reglamento”.

Asimismo, en la Directiva N° 009-2019-OSCE/CD “Emisión de pronunciamiento” se establece que, se entiende que la absolución de una consulta y/u observación no ha sido motivada cuando la Entidad se limita a señalar en el pliego, frases como: “ceñirse a lo establecido en las Bases”, y que de manera similar el COMITÉ procedió a absolver y

ello no está permitido, por lo que **solicitamos se nos confirme o niegue el uso de las bases imponibles consignadas en nuestra consulta inicial y si no se está de acuerdo se instruya no solo a nuestra representada si no a todos los postores sobre su apreciación detallada**” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Pronunciamiento

De la revisión de las Bases de la convocatoria, se aprecia lo siguiente:

“5.4 Seguros de Protocolos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la ejecución de los servicios contratados se tomarán los seguros establecidos en el presente documento, en las formas y modalidades que a continuación se indican:

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR

Según Ley N° 26790, Hidrandina S.A. por ser una Empresa cuyas labores están catalogadas DE ALTO RIESGO, está obligada a exigir la contratación del Seguro Complementario de Alto Riesgo SCTR, por lo que la Empresa de Intermediación deberá contratar y mantener vigente la cobertura del SCTR (en Salud y Pensiones).

La Empresa de Intermediación tiene la obligación de presentar ambas Pólizas y demostrar que se encuentran canceladas y vigentes, adjuntando la relación de su personal apto para prestar servicios, debidamente confirmado por la Aseguradora.

Conforme a lo establecido en el capítulo VII del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, se tiene que a efectos del cálculo este se da con la remuneración asegurable la cual está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero, cualquier que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarios sobre la materia.

En el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración asegurable a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.

Seguro de Vida Ley

La empresa deberá contratar un seguro de Vida Ley conforme a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 044-2019 y el Decreto Supremo N° 009-2020-TR, que modificó el régimen del seguro de vida de los trabajadores.

La Empresa de Intermediación, será responsable por todas las pérdidas, reclamaciones, demandas, actuaciones judiciales, costos y gastos de cualquier índole, originados o resultantes de cualquier incumplimiento sobre los requerimientos de estos seguros.

De acuerdo a la Ley N° 29549, se tiene que Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacaciones adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

Otros seguros:

Si la Empresa de Intermediación, considerara conveniente contratar otro tipo de seguro, detalla la modalidad de los mismos, teniendo en cuenta que ello no limita sus obligaciones y responsabilidades.

Medidas de seguridad y salud en el trabajo

La Empresa prestadora del servicio, hará observar a su personal el cumplimiento de las normas de seguridad y salud indispensables de conformidad con su Reglamento Interno, aprobado por la autoridad administrativa de trabajo, para evitar situaciones de riesgo y accidentes de trabajo, obligándose a facilitar a dicho personal todos los implementos requeridos por tales normas”.

Asimismo, en el pliego absolutorio, se aprecia lo siguiente:

| <i>Consulta u observación N° 27</i> | <i>Análisis respecto de la consulta u observación:</i> |
|--|--|
| <p><i>“5.4. Seguros y Protocolos en Seguridad y Salud en el Trabajo</i></p> <p><i>Conforme a lo establecido en el capítulo VII del Decreto Supremo 003- 98 -SA aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Salud /pensión), se tiene que a efectos del cálculo este se da con la remuneración asegurable la cual está constituida por el total de rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero cualquiera</i></p> | <p><i>“El área usuaria precisa: Conforme al D.S 003-98-SA capítulo VII se tiene que a efectos del cálculo esta se da con la remuneración asegurable la cual esta constituida por el total de rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero cualquiera sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre la materia, por lo deben ceñirse a la norma técnica del SCTR. Respecto a las consultas 1 y 2 se debe tener en cuenta que los</i></p> |

| | |
|--|--|
| <p>que sea la categoría de renta que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre la materia</p> <p>En el caso de los trabajadores dependientes se considera remuneración asegurable a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensaciones por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.</p> <p>Deseamos se absuelva clara y coherentemente lo señalado, ya que si bien se menciona la forma de cálculo que se aplicará para establecer la base imponible para el SCTR Pensión y Salud, y seguramente también afectará el cálculo del Seguro de Vida Ley, y para ello se alcanza el extracto del párrafo que es copia fiel del Pronunciamiento N° 095-2021/OSCE-DGR, por lo que se desea a fin de no tener variación de conceptos y que ello lleve a contingencias en la etapa de evaluación por parte del Comité, <u>se requiere, basados en nuestro humilde entender afirmen o nieguen o aclaren finalmente los componentes de la base imponible para su cálculo,</u> tanto del sctr salud y pensiones como del seguro de vida ley.</p> <p>1.- Para la base Imponible del cálculo del SCTR Pensiones y Salud, se tomará la suma de la remuneración Básica, la asignación familiar y las vacaciones prorrateadas al amparo del D. Legislativo N°713.</p> <p>2.- En el caso del cálculo del Seguro de Vida Ley de acuerdo con la Ley N° 29549 solo se constituirá como base imponible las sumas que figuran en el Libro Planilla y Boletas de pago percibida habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón a incrementos, por lo cual en este caso solo se tomará la remuneración básica y la Asignación</p> | <p>cálculos se deben realizar conforme lo establecen la norma de cada uno de los seguros en consulta”.</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| Familiar” (El subrayado y resaltado es nuestro). | |
|--|--|

Con relación a ello, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023, de fecha 14 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)

Respecto al Seguro SCTR

Conforme a lo establecido en el capítulo VII del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, se tiene que a efectos del cálculo este se da con la **remuneración asegurable la cual está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero**, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre la materia. En el caso de los trabajadores dependientes, se **considera remuneración asegurable a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios**, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.

Respecto al Seguro de Vida Ley

De acuerdo a la Ley N° 29549, se tiene que Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los **libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable**, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente”.

Asimismo, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023, de fecha 19 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)

Sobre el particular el sustento técnico y legal se da conforme al siguiente detalle:

Respecto al Seguro SCTR

El Decreto Supremo N° 003-98-SA establece los mecanismos a efectos del cálculo este se da con la remuneración asegurable la cual está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre

la materia.

En el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración asegurable a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.

Respecto al Seguro de Vida Ley

De acuerdo a la Ley N° 29549, se tiene que las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

La entidad ratifica su posición en la absolución de consultas realizada por los postores” (El subrayado y resaltado es nuestro).

De manera previa al análisis, cabe señalar que, el OSCE no tiene calidad de perito técnico dirimente respecto a la pertinencia de las características técnicas del requerimiento; sin embargo, puede requerir a la Entidad informes que contengan la posición técnica al respecto¹¹.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, el participante consultó requirió los componentes que constituyen la base imponible para el cálculo de los seguros (complementario de trabajo y vida); mientras que, el Comité de Selección se limitó a indicar que se debe tener en cuenta que los cálculos del “Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR” y “Seguro de Vida Ley” se realizan conforme lo establecen la norma de cada uno de los seguros.

En razón de ello, el recurrente cuestiona la absolución del colegiado, alegando que no habría confirmado o negado el uso de las bases imponibles consignadas en su consulta; es decir, se estaría elevando una deficiencia en la absolución.

Por tal motivo, la Entidad ha remitido los Informes Técnicos citados, señalando que,

- ✓ Respecto al Seguro SCTR: El Decreto Supremo N° 003-98-SA establece los mecanismos a efectos del cálculo se da con la remuneración asegurable, la cual está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre la materia.

¹¹ Ver el Comunicado N°011-2013-OSCE/PRE.

En el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración asegurable a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.

- ✓ Respecto al Seguro de Vida Ley: De acuerdo a la Ley N° 29549, las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

En ese sentido, considerando que la Entidad mediante los citados Informes Técnicos ha brindado mayores alcances respecto a los componentes para el cálculo del “Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR” y “Seguro de Vida Ley”; este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER** el presente cuestionamiento; por lo que, se emitirán las siguientes disposiciones:

- Se **deberá tener en cuenta**¹², conforme a lo vertido en los INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023 e INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023, lo siguiente:

INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023:

“(…)

Respecto al Seguro SCTR

Conforme a lo establecido en el capítulo VII del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, se tiene que a efectos del cálculo este se da con la remuneración asegurable la cual está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre la materia. En el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración asegurable a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.

Respecto al Seguro de Vida Ley

De acuerdo a la Ley N° 29549, se tiene que Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran

¹² La presente disposición no requiere implementación en las Bases.

en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente”.

INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023:

“(…)

Sobre el particular el sustento técnico y legal se da conforme al siguiente detalle:

Respecto al Seguro SCTR

El Decreto Supremo N° 003-98-SA establece los mecanismos a efectos del cálculo este se da con la remuneración asegurable la cual está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre la materia.

En el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración asegurable a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.

Respecto al Seguro de Vida Ley

De acuerdo a la Ley N° 29549, se tiene que las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

La entidad ratifica su posición en la absolución de consultas realizadas por los postores”.

- Corresponde que el Titular de la Entidad **imparta directrices** correspondientes a fin de que el Comité de Selección absuelva todas las consultas y/u observaciones formuladas por los participantes, de tal manera que se realice un análisis detallando de manera clara y precisa de lo solicitado por cada participante, de conformidad con lo señalado en el artículo 72 del Reglamento y en la Directiva N.º 23-2016/OSCE/CD.

Finalmente, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley, los funcionarios y servidores que intervienen en el proceso de contratación encargados de elaborar el requerimiento, indagación de mercado, el pliego absolutorio y **el Informe Técnico, así como la atención de los pedidos de información requeridos**, en virtud a la emisión del presente pronunciamiento, con independencia del régimen jurídico que los vincule a la Entidad, **son responsables de la información que obra en los actuados para la adecuada realización de la contratación.**

Cuestionamiento N.º 4

Respecto a los gastos del personal

El participante **DESARROLLO & SOPORTE LABORAL E.I.R.L.** cuestionó las absoluciones de las consultas y/u observaciones N.º 2, N.º 6 y N.º 10, toda vez que, según refiere:

“(…)

Discrepamos de la absolución brindada por el presente Comité, nuestra observación divide en 2 sub-observaciones, la primera de ellas constituida puntualmente en la solicitud de la debida aplicación del requerimiento de los viáticos en la propuesta económica al no ser claro el requerimiento publicado por el área usuaria, sobre este mismo punto ha sido consultada por la empresa Joysar Recursos Humanos SAC en la consulta N° 06 y por la empresa Manpower Perú en la consulta N°10, a fin de solicitar las aclaraciones respectivas.

La segunda constituida por lo que creemos es un error de conceptos al irrogar como responsable de la calidad y de sus resultados del servicio a los trabajadores destacados y por ende a la empresa postora prestadora del servicio brindado.

Es Así, que a nuestra primera consulta y luego de que quisimos interpretar dicho requerimiento (acción muy alejada de lo que disponen las normas de contrataciones respecto a la “Claridad y Coherencia “que debe contener el requerimiento) preferimos acompañar algunas posibilidades a nuestra observación, a fin de que la usuaria justifique una de ellas y se pueda establecer una clara imputación de la valorización de los VIÁTICOS en la propuesta económica mensual y final, constituidas en:

1.- los viáticos tendrán que aplicarse en el orden de los 250 soles diarios a cada uno de los trabajadores como se menciona, no es acaso una exageración ya que representaría un valor 7500 soles mensuales por cada uno?

2.- los viáticos del orden de los S/. 250 es solo un valor que se considerará por los 30 trabajadores por lo que a cada puesto le corresponderá a 1/30 mensual del valor mencionado, o es parte de una combinación asignada por un grupo específico de personas mensual

que ustedes detallaran, o;

3.- los viáticos no serán consignados en la propuesta y solo se establecerán a solicitud de la usuaria y facturados independientemente del servicio, por tanto no será considerado en el costo

Sin embargo el Comité, sin tomar en cuenta nuestras precisiones con la finalidad de aclarar una debida aplicación, mantiene el mismo tema en la nebulosa sin llegar a una decisión efectiva, señalando que los viáticos no se otorgan de manera permanente ¿Pero no identifica la periodicidad de su aplicación y a cuánto ascendería su valor por trabajador mensual o por el total de trabajadores mensual?, agrega que se otorgará en la oportunidad que corresponda ¿Pero no señala la oportunidad? Y finalmente, concluye descartando nuestra primera posibilidad.

Luego trata de aplicar nuestra segunda posibilidad como válida, y vuelve a insistir que la aplicación de los viáticos será a razón de 250 soles por día y por cada colaborador (resultando nuevamente un total de S/7500 soles, y que señalaron que es una premisa errada) concluyendo en su parte final que será en la oportunidad que se requiera, y además que el costo de los viáticos deberá ser considerados en su propuesta y costo, no llegando a una definición exacta de su aplicación.

El Comité además, señaló a un segundo postor que efectuó la consulta N°06, sobre el mismo punto. Algo parecido, reiterándole que el viático de S/250 soles es por día y por cada colaborador, y que se entregara solo en la oportunidad que se requiera, al mencionarse lo mismo su aplicación valorizada ascendería a los mismos S/7500 soles que ya habíamos hecho mención. Sin completar ni mencionar el requerimiento de la oportunidad que se requiera y para mayor abundamiento además se reitera que esta aplicación se llevaría a cabo de acuerdo a lo establecido en el Numeral 07” En Otras Consideraciones” para la ejecución del servicio, cuando de ello se desprende nuestra consulta y la de este último postor.

En tercer lugar, sobre el mismo punto la empresa Manpower Perú SAC también hace la consulta N° 10 y solo se le señala que los viáticos de S/250 soles se aplican a todo costo.

No se entiende el discernimiento del Comité con las absoluciones brindadas, no es acaso que a ellos le corresponde cumplir lo señalado en el artículo 72 del Reglamento y la Directiva N° 23-2016-OSCE/CD, la cual dispone que al absolver las consultas y/u observaciones el Comité de Selección deberá detallar de manera clara y motivada la respuesta a la solicitud formulada por el participante y el análisis del mismo, debiendo evitar incluir disposiciones que excedan o no guarden congruencia con las aclaraciones planteadas y/o transgresiones

alegadas por el participante.

Lo único que se requiere de vuestro Comité, es conocer claramente el valor que será aplicado mensualmente en la propuesta y que cobertura a los 30 trabajadores destacados, si es que la pretensión es hacer una provisión por ese concepto y así poder utilizarlo cuando la usuaria lo requiera, para ello la información debe ser puntual para así evitar una información fallida en detrimento de la propuesta de algunos postores y del posible beneficio de algún otro.

Si por el contrario como lo señala este requerimiento, el abono es potestativo y solo se otorgará a requerimiento, no es mejor que su valorización pueda facturarse independientemente y no ser considerada en la propuesta al desconocer el propio Comité de su debida aplicación. Por lo que es muy importante una aclaración con la debida transparencia.

Respecto a nuestra segunda consulta el Comité absuelve nuestra observación con la intención de encausar como responsable de la calidad y de sus resultados del servicio a los trabajadores destacados y por ende a la empresa postora prestadora del servicio brindado, señalando:

-que la supervisión en una intermediación, la contratista asume por cuenta propia los resultados; y por otro lado.
-que sin perjuicio ante un incumplimiento contractual se aplicaran las penalidades establecidas.

Obviamente lo segundo es perfectamente entendible, ya que el incumplimiento a los requerimientos establecidos está sujetos a los supuestos de aplicación de penalidad y a su respectivo procedimiento.

Sin embargo lo señalado en su primer punto no es aplicable, la usuaria no entiende que la prestación de servicios con empresas reguladas de Intermediación Laboral al amparo de la Ley N°27626 y su reglamento, en su Art 2 su objeto social es exclusivamente la dotación de personal para la prestación de servicios temporales, complementarios y especializado, desplazando al personal requerido dentro de las modalidades establecidas a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, bajo la supervisión de esta última, entonces de su aplicación normativa de donde se prevé que la contratista asume por cuenta propia cuenta los resultados. Como podría darse ello si la contratista solo gestiona la dotación de personal y la usuaria mantiene una permanente supervisión (Art 11 LEY 27626), ya que es la que dirige y planifica su labor, creemos que por un error de conceptos seguramente quisieron referirse a hechos efectuados con dolo, referencia que ya se encuentran tipificados en el cuadro anexo de supuesto de aplicación de penalidad en el rubro 5 y que amerita una

debida aclaración” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Pronunciamiento

De la revisión de las Bases de la convocatoria, se aprecia lo siguiente:

“7.1.1 otras obligaciones del contratista

- (...)
- La Empresa de Intermediación Laboral tendrá a su cargo la asignación de fotocheck, canasta navideña (S/ 250) hasta antes del día 15 de diciembre del año vigente; examen ocupacional conforme a la normativa de seguridad y salud en el trabajo y viáticos (S/ 250 diario) en la oportunidad que corresponda.
- La Empresa e Intermediación Laboral tendrá a su cargo la asignación de uniformes (S/ 400 anual) que comprende las siguientes prendas: para Damas (02 camisas, 01 falda, 01 saco y 01 pantalón) y para Caballeros (02 camisas, 02 pantalones y 01 saco) uniforme que debe tener el logo de la empresa contratista. Los Uniformes se deberán entregar en el mes de enero de cada año, en el caso que el proveedor asuma el contrato pasado el mes de enero, deberá realizar la entrega del uniforme al mes siguiente de la forma del contrato, asimismo la empresa de intermediación deberá brindar otorgar distintivos con logos de su empresa a fin de diferenciarse de Hidrandina S.A.
- (...)
- **Responsable absoluto por la calidad del servicio prestado, durante el desarrollo de las actividades materia del contrato, como también de los resultados de las labores encomendadas.**
- (...)” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Asimismo, en el pliego absolutorio, se aprecia lo siguiente:

| Consulta u observación | Análisis respecto de la consulta u observación: |
|---|---|
| <p>N.º 2:</p> <p>“7.1. Otras Obligaciones 7.1.1 Otras Obligaciones del Contratista Nos dirigimos a vuestra estimado Comité a fin de solicitar la absolución de las siguientes consultas ¿.. A) -La empresa de Intermediación Laboral tendrá a su cargo la asignación de fotocheck, canasta navideña (S/250)</p> | <p>“El área usuaria aclara sobre la primera consulta que <u>los viáticos no se otorgan de manera permanente, se otorgan en la oportunidad que correspondan, por lo que el cálculo de 7500 soles por cada uno es errado porque parte de la premisa que el colaborador estará todo el tiempo con viáticos. <u>Respecto a la segunda consulta el viático de 250 es por día y por cada colaborador en la</u></u></p> |

hasta antes del día 15 de diciembre del año vigente; examen ocupacional conforme a la normativa de seguridad y salud en el trabajo y viáticos (S/250 diario en la oportunidad que corresponda

¿¿

b) -Responsable absoluto por la calidad del servicio prestado, durante el desarrollo de las actividades materia del contrato, como también de los resultados de las labores encomendadas

Sobre nuestra Primera Consulta. en referencia a los viáticos, y tomando en cuenta que deberá elaborarse el anexo 1, donde se considerará la remuneración mensual asignada por plaza y la asignación familiar correspondiente, de utilidad solo para la elaboración de la propuesta económica, a su sumatoria se aplicará el prorratio(% mensual consignado) de los beneficios laborales y al subtotal la aplicación de las tasas patronales que correspondan, agregándole además el prorratio mensual del costo anual de la canasta navideña y de los Uniformes (el costo de una muda consignada), quedando la duda de la aplicación del rubro viáticos, y que a continuación señalamos.

1.- los viáticos tendrán que aplicarse en el orden de los 250 soles diarios a cada uno de los trabajadores como se menciona, no es acaso una exageración ya que representaría un valor 7500 soles mensuales por cada uno?

2.- los viáticos del orden de los S/. 250 es solo un valor que se considerará por los 30 trabajadores por lo que a cada puesto le corresponderá a 1/30 mensual del valor mencionado, o es parte de una combinación asignada por un grupo específico de personas mensual que ustedes detallaran, o;

3.- los viáticos no serán consignados en la propuesta y solo se establecerán a solicitud de la usuaria y facturados independientemente del servicio, por

oportunidad que se requiera.

Respecto al costo de los viáticos estos deben ser considerados en su propuesta y costo.

Finalmente respecto a la Supervisión en una intermediación la contratista asume por cuenta propia los resultados, sin perjuicio ante un incumplimiento contractual se aplicarán las penalidades establecidas” (El subrayado y resaltado es nuestro).

| | |
|---|---|
| <p><u>tanto no será considerado en el costo</u></p> <p>Sobre nuestra Segunda Consulta, Los Términos de Referencia señalan la pretensión de encausar como responsable de la calidad y de sus resultados del servicio a los trabajadores destacados y por ende a la empresa postora prestadora del servicio brindado, sin embargo a continuación se señala lo que creemos es una incongruencia. el numeral 7.5 Medidas de Control durante la ejecución contractual, señala que la Jefatura de Gestión de personas de la Empresa y los Jefes Administrativos donde se encuentre destacado el personal, son responsables de la supervisión del servicio, de las inspecciones y verificación respectiva.</p> <p>Por tanto, <u>creemos que existe un error de conceptos que debe aclararse si el servicio tiene la debida supervisión, entonces como el servicio podría estar sujeto a responsabilidades en su calidad o resultados, seguramente si por negligencia o actos contrarios al servicio debidamente identificados</u> <u>Vuestro Comité podría aclarar este punto,</u> debiendo recordar que esta prestación de servicio es una de Intermediación Laboral normado por la ley 27626 cuya finalidad es la de destacar trabajadores para el desarrollo de labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria” (El subrayado y resaltado es nuestro).</p> | |
| <p>N.º 6:</p> <p>“7.1.1 otras obligaciones del contrato Vuestro Comité señala en los Términos de Referencia en el antepenúltimo párrafo, entre otros que la Empresa de Intermediación Laboral tendrá a su cargo la asignación de viáticos en el orden de los 250 soles diarios, y hay agregado ¿en la oportunidad que corresponda. <u>Tenemos que considerar que dicho valor no formará parte de la propuesta, se generará por una necesidad ordenada por el responsable contractual y</u></p> | <p>“El área usuaria responde a su consulta y precisa que <u>el viático de S/ 250, es por día y por cada colaborador sólo en la oportunidad que se requiera.</u> Respecto al costo de los viáticos estos deben ser considerados en su propuesta y costo, conforme se ha establecido en el numeral 7 en otras consideraciones para la ejecución de la prestación” (El subrayado y resaltado es nuestro).</p> |

| | |
|---|--|
| <u>facturada independientemente de la prestación del servicio, favor confirmar o aclarar</u> ” (El subrayado y resaltado es nuestro). | |
| N.º 10: “7.1. obligaciones laborales: <u>En el caso de viáticos (S/250 diarios) podrían especificar los importes máximos por concepto (alimentación, hospedaje, traslado)</u> ” (El subrayado y resaltado es nuestro). | “El área usuaria precisa <u>El costo de S/ 250 aplica a todo costo por viáticos</u> ” (El subrayado y resaltado es nuestro). |

Con relación a ello, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023, de fecha 14 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)
Sobre la primera consulta: Conforme se ha mencionado en la absolución en su oportunidad se precisó que el monto del viático es de 250 diario por colaborador y se otorga en la oportunidad que corresponda, por lo cual este debe otorgarse a solicitud y no deberá estar considerado en la propuesta económica, ya que se facturará independientemente del servicio.
Sobre la segunda consulta: Se aclaró respecto a la supuesta incongruencia que menciona, ello porque en materia de intermediación es la empresa usuaria la que supervisa las actividades, sin embargo, por temas contractuales sobre las obligaciones que tiene la empresa contratista con sus trabajadores destacados es en ese sentido que la empresa contratista asume responsabilidades y de no cumplirlas se aplican las penalidades conforme se ha establecido en la Ley de Contrataciones del Estado” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Asimismo, mediante INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023, de fecha 19 de junio de 2023, la Entidad señaló lo siguiente:

“(…)
Sobre el particular el sustento técnico y legal se da conforme al siguiente detalle:
Sobre la consideración de la inclusión del viático en la propuesta económica
El monto del viático es de 250 soles diario por colaborador y el mismo se otorgará en la oportunidad que sea solicitado para la comisión de servicios que se programe, la percepción es con una frecuencia

esporádica, finalmente el valor del viático no deberá estar considerado en la propuesta económica, ya que se facturará independientemente del servicio.

Sobre la responsabilidad de la supervisión del servicio:

En aplicación del artículo 01 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley de Intermediación laboral, la supervisión de las labores por parte de la empresa usuaria se realiza en virtud de las labores que realicen el personal destacado por la empresa de intermediación.

En aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado- N° 30225 en su Art. 10 se establece que la entidad debe supervisar el proceso de contratación en todos sus niveles ya sea de manera directa o a través de terceros, en ese contexto el servicio de intermediación laboral la empresa contratista asume responsabilidades al encontrarse supervisada conforme a la normativa antes expuesta, asimismo se debe tener en cuenta que el incumplimiento de las responsabilidades asumidas por la empresa contratista devienen en la aplicación de penalidades conforme al Art. 161 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado aprobado por D.S N° 344-2018-EF”.

De manera previa al análisis, cabe señalar que, el OSCE no tiene calidad de perito técnico dirimente respecto a la pertinencia de las características técnicas del requerimiento; sin embargo, puede requerir a la Entidad informes que contengan la posición técnica al respecto¹³.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, el comité de selección en las absoluciones de las consultas y/u observaciones indicó lo siguiente:

- ✓ Los viáticos no se otorgan de manera permanente, se otorgan en la oportunidad que correspondan, por lo que el cálculo de 7500 soles por cada uno es errado.
- ✓ El viático de 250 es por día y por cada colaborador en la oportunidad que se requiera.
- ✓ El costo de los viáticos estos deben ser considerados en su propuesta y costo.
- ✓ La Supervisión en la intermediación está a cargo del contratista, quien asume por cuenta propia los resultados, sin perjuicio ante un incumplimiento contractual se aplicarán las penalidades establecidas.

¹³ Ver el Comunicado N°011-2013-OSCE/PRE.

No obstante, el recurrente cuestiona la absolución del colegiado, alegando que, se requiere conocer con claridad la periodicidad de la entrega de “viáticos” al personal y si el monto de S/ 250 diario correspondería a cada trabajador o es por el total de trabajadores, asimismo, agrega que se estaría disponiendo la responsabilidad de la calidad del servicio a los trabajadores destacados.

Siendo que, la Entidad mediante Informe Técnico posterior, indicó que el monto del viático es de “250 soles diario por colaborador” y el mismo se otorgará en la oportunidad que sea solicitado para la comisión de servicios que se programe, la percepción es con una frecuencia esporádica, y finalmente el valor del viático no deberá estar considerado en la propuesta económica, y se facturará independientemente del servicio.

Asimismo, ratifica su absolución, respecto al extremo de la responsabilidad, bajo el argumento de que, la empresa contratista asume responsabilidades y de no cumplirlas se aplican las penalidades, conforme se ha establecido en la Ley de Contrataciones del Estado.

En ese sentido, considerando lo señalado en su Informe Técnico, y teniendo en cuenta que la Entidad como mejor conocedora de sus necesidades -responsable del requerimiento- ha determinado que los viáticos no serán considerados en la propuesta económica; este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER PARCIALMENTE** el presente cuestionamiento; por lo que emitirán las siguientes disposiciones al respecto:

- Se **deberá tener en cuenta**¹⁴, conforme a lo vertido en los INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023, INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023 e INFORME EJECUTIVO GA/GP-022-2023, lo siguiente:

INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023:

“(…)

Sobre la primera consulta: *Conforme se ha mencionado en la absolución en su oportunidad se precisó que el monto del viático es de 250 diario por colaborador y se otorga en la oportunidad que corresponda, por lo cual este debe otorgarse a solicitud y no deberá estar considerado en la propuesta económica, ya que se facturará independientemente del servicio.*

Sobre la segunda consulta: *Se aclaró respecto a la supuesta incongruencia que menciona, ello porque en materia de intermediación es la empresa usuaria la que supervisa las actividades, sin embargo, por temas contractuales sobre las obligaciones que tiene la empresa contratista con sus trabajadores destacados es en ese sentido que la empresa contratista asume responsabilidades y de no cumplirlas se aplican las penalidades conforme se ha establecido en la Ley de Contrataciones del Estado” (El subrayado y resaltado es nuestro).*

¹⁴ La presente disposición no requiere implementación en las Bases.

“Sobre el particular el sustento técnico y legal se da conforme al siguiente detalle:

Sobre la consideración de la inclusión del viático en la propuesta económica

El monto del viático es de 250 soles diario por colaborador y el mismo se otorgará en la oportunidad que sea solicitado para la comisión de servicios que se programe, la percepción es con una frecuencia esporádica, finalmente el valor del viático no deberá estar considerado en la propuesta económica, ya que se facturará independientemente del servicio.

Sobre la responsabilidad de la supervisión del servicio:

En aplicación del artículo 01 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley de Intermediación laboral, la supervisión de las labores por parte de la empresa usuaria se realiza en virtud de las labores que realicen el personal destacado por la empresa de intermediación.

En aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado- N° 30225 en su Art. 10 se establece que la entidad debe supervisar el proceso de contratación en todos sus niveles ya sea de manera directa o a través de terceros, en ese contexto el servicio de intermediación laboral la empresa contratista asume responsabilidades al encontrarse supervisada conforme a la normativa antes expuesta, asimismo se debe tener en cuenta que el incumplimiento de las responsabilidades asumidas por la empresa contratista devienen en la aplicación de penalidades conforme al Art. 161 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado aprobado por D.S N° 344-2018-EF”.

- Corresponde que el Titular de la Entidad **imparta directrices** correspondientes a fin de que el Comité de Selección absuelva todas las consultas y/u observaciones formuladas por los participantes, de tal manera que se realice un análisis detallando de manera clara y precisa de lo solicitado por cada participante, de conformidad con lo señalado en el artículo 72 del Reglamento N.º 23-2016/OSCE/CD.

Finalmente, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley, los funcionarios y servidores que intervienen en el proceso de contratación encargados de elaborar el requerimiento, indagación de mercado, el pliego absolutorio y **el Informe Técnico, así como la atención de los pedidos de información requeridos**, en virtud a la emisión del presente pronunciamiento, con independencia del régimen jurídico que los vincule a la Entidad, **son responsables de la información que obra en los actuados para la adecuada realización de la contratación.**

3. ASPECTOS REVISADOS DE OFICIO

Si bien el procesamiento de la solicitud de pronunciamiento, por norma, versa sobre los supuestos cuestionamientos derivados de la absolución de consultas y/u observaciones, y no representa la convalidación de ningún extremo de las Bases, este Organismo Técnico Especializado ha visto por conveniente hacer indicaciones puntuales a partir de la revisión de oficio, según el siguiente detalle:

3.1 Respecto al requisito de calificación “Habilitación”:

Al respecto, en los requisitos de calificación de las Bases Estándar objeto de la presente contratación, se establece lo siguiente:

“Inscripción vigente en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral – RENEEL. En dicha constancia se debe(n) detallar la(s) actividad(es) de [CONSIGNAR LAS ACTIVIDAD(ES) DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LAS QUE DEBE ESTAR AUTORIZADO EL POSTOR]”.

Ahora bien, de la revisión del acápite A.1 – Habilitación- de los requisitos de calificación del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

“A.1 HABILITACIÓN:

Requisitos:

*Inscripción vigente en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral – RENEEL. En dicha constancia se debe(n) detallar la(s) actividad(es) de destaque de personal para actividades de carácter complementario, de especialización y temporales de acuerdo a la Ley N° 27626 y Decreto Supremo N° 003-2002-TR, con autorización para operar en las ciudades de Trujillo, Cajamarca y Lima.
(...)*

Acreditación:

*Copia de la constancia vigente de estar inscrito en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral – RENEEL, expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
(...)”.*

De lo expuesto, se advierte que, el requisito de calificación “habilitación” no estaría acorde a los lineamientos establecidos en las Bases Estándar objeto de la presente contratación, toda vez que, no se habría incluido “las actividades de intermediación laboral en las que debe estar autorizado el postor”; ante lo cual, la Entidad remitió el INFORME EJECUTIVO GA/GP-021-2023, de fecha 19 de junio de 2023, indicando lo siguiente:

| Categoría | Actividad | Puesto |
|---------------------------|--|--|
| Servicios Temporales | Servicios de apoyo administrativo, servicios generales, servicios de revisión de información, servicios de control, servicios de actividades de capacitación, servicios de análisis normativa. | Gestor de Verificación de asuntos legales. |
| | | Auxiliar de Atención al Cliente. |
| | | Gestor de verificación de datos legales. |
| | | Asistente |
| | | Asistente |
| | | Asistente |
| | | Verificación de datos logísticos. |
| | | Gestor de verificación de asuntos legales y administración |
| | | Gestor de Riesgo |
| | | Gestor de Riesgo |
| | | Gestor de verificación de datos legales |
| | | Asistente Logístico |
| | | Asistente de servicios generales. |
| Servicios Complementarios | Servicio de elaboración de documentos administrativos, servicios de vigilancia médica ocupacional, servicios de vigilancia en la salud, servicios de monitoreo psicológico de personal. | Asistente de apoyo |
| | | Médico Ocupacional |
| | | Enfermera ocupacional |
| | | Nutricionista |
| | | Psicólogo ocupacional |
| Servicios Especializados | Servicio de labores de control institucional, servicio de atención y orientación al público, servicio de apoyo en la elaboración de documentos administrativos, servicio de recupero de subsidios y prestaciones sociales. | -Abogado |
| | | -Ingeniero |
| | | -Contador/Administrador/Economista |
| | | Abogado en el área Legal Comercial. |
| | | Asistente de prestaciones sociales. |
| | | -Asistente |
| | | -Procesador de datos. |
| | | Procesador de datos |
| | | Gestor Legal Laboral |
| | | Soporte Técnico. |

En ese sentido, se emitirán las siguientes disposiciones:

- Se **adecuará** el acápite A.1 – Habilitación- de los requisitos de calificación del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas definitivas, conforme al siguiente detalle:

“A.1 HABILITACIÓN:

Requisitos:

Inscripción vigente en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral – RENEEL. En dicha constancia se debe(n) detallar la(s) actividad(es) de: ~~destaque de personal para actividades de carácter complementario, de especialización y temporales de acuerdo a la Ley N° 27626 y Decreto Supremo N° 003-2002-TR, con autorización para operar en las ciudades de Trujillo, Cajamarca y Lima.~~

| Categoría | Actividad | Puesto |
|---------------------------|--|--|
| Servicios Temporales | Servicios de apoyo administrativo, servicios generales, servicios de revisión de información, servicios de control, servicios de actividades de capacitación, servicios de análisis normativa. | Gestor de Verificación de asuntos legales. |
| | | Auxiliar de Atención al Cliente. |
| | | Gestor de verificación de datos legales. |
| | | Asistente |
| | | Asistente |
| | | Asistente |
| | | Verificación de datos logísticos. |
| | | Gestor de verificación de asuntos legales y administración |
| | | Gestor de Riesgo |
| | | Gestor de Riesgo |
| | | Gestor de verificación de datos legales |
| | | Asistente Logístico |
| | | Asistente de servicios generales. |
| | | |
| Servicios Complementarios | Servicio de elaboración de documentos administrativos, servicios de vigilancia médica ocupacional, servicios de vigilancia en la salud, servicios de monitoreo psicológico de personal. | Asistente de apoyo |
| | | Médico Ocupacional |
| | | Enfermera ocupacional |
| | | Nutricionista |
| | | Psicólogo ocupacional |
| Servicios Especializados | Servicio de labores de control institucional, servicio de atención y orientación al público, servicio de apoyo en la elaboración de documentos administrativos, servicio de recupero de subsidios y prestaciones sociales. | -Abogado |
| | | -Ingeniero |
| | | -Contador/Administrador/Economista |
| | | Abogado en el área Legal Comercial. |
| | | Asistente de prestaciones sociales. |
| | | -Asistente |
| | | -Procesador de datos. |
| | | Procesador de datos |
| | | Gestor Legal Laboral |
| | | Soporte Técnico. |

Acreditación:

Copia de la constancia vigente de estar inscrito en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral – RENEEL, expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (...)

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo extremo del pliego absolutorio y de las Bases que se opongan a las disposiciones previstas en el párrafo anterior.

3.2 Respecto a la infraestructura estratégica:

Al respecto, en el Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Estándar objeto de la presente contratación, se establece lo siguiente:

“b) Del equipamiento y la infraestructura

*En esta sección puede consignarse el **equipamiento e infraestructura** para la ejecución de la prestación, de ser el caso, debiendo clasificarse aquella que es estratégica para ejecutar dicha prestación. Cabe precisar, que solo aquel equipamiento o infraestructura clasificada como estratégica, pueden ser incluidos como requisitos de calificación en los literales B.1 y B.2 del presente Capítulo. Así por ejemplo, en el servicio de recolección de residuos sólidos, los camiones compactadores de basura (equipamiento), y en caso*

de servicios de disposición final de residuos sólidos, el relleno sanitario autorizado (infraestructura). No resulta razonable requerir que el postor cuente con oficinas (infraestructura) en determinada zona si ello no resulta necesario para la ejecución de la prestación” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Ahora bien, de la revisión del acápite b.2) de los requisitos de calificación del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

“B.2 INFRAESTRUCTURA ESTRATÉGICA

Requisitos:

- 01 oficina administrativa ubicada en el distrito de Trujillo.
- 01 oficina administrativa ubicada en el distrito de Cajamarca
- 01 oficina administrativa ubicada en el distrito de Lima

Acreditación:

Copia de documentos que sustenten la propiedad, la posesión, el compromiso de compra venta o alquiler u otro documento que acredite la disponibilidad de la infraestructura estratégica requerida”.

De lo expuesto, se advierte que, la Entidad estaría exigiendo que se acredite 3 oficinas; ante lo cual, la Entidad remitió el INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023, de fecha 14 de junio de 2023, indicando lo siguiente:

“Dada la virtualidad y que parte de los requisitos es la supervisión semanal es que se suprime las oficinas de Trujillo y Cajamarca por ser sedes con menos porcentaje de colaboradores destacados a Hidrandina”.

En ese sentido, se emitirán las siguientes disposiciones:

- Se **adecuará** el acápite b.2) de los requisitos de calificación del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas definitivas, conforme al siguiente detalle:

“B.2 INFRAESTRUCTURA ESTRATÉGICA

Requisitos:

- ~~— 01 oficina administrativa ubicada en el distrito de Trujillo.~~
- ~~— 01 oficina administrativa ubicada en el distrito de Cajamarca.~~
- 01 oficina administrativa ubicada en el distrito de Lima.

Acreditación:

Copia de documentos que sustenten la propiedad, la posesión, el compromiso de compra venta o alquiler u otro documento que acredite la disponibilidad de la infraestructura estratégica requerida”.

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo extremo del pliego absolutorio y de las Bases que se opongan a las disposiciones previstas en el párrafo anterior.

3.3 Respetto al personal:

Al respecto, de la revisión del numeral 5.1 -Descripción y cantidad del servicio a contratar- de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

“5.1 Descripción y cantidad del servicio a contratar

(...)

*El presente tiene por objeto contratar los Servicios de intermediación laboral para el desarrollo de actividades de carácter complementarias, especialización y temporales, para la Empresa Hidrandina S.A., **conformado de 24 personas**, conforme el siguiente detalle:*

| N° | Lugar | Área | Posición | Actividades | Básico |
|----|----------|------|--------------------------------------|--|--------|
| 01 | Trujillo | OCI | Abogado | Ejecutar actividades en labores de control en el desarrollo de Plan de Anual de Control (PAC) de cada año vigente, dentro del Sistema Nacional de Control. | 4300 |
| 02 | Trujillo | OCI | Ingeniero | Ejecutar actividades en labores de control en el desarrollo de Plan de Anual de Control (PAC) de cada año vigente, dentro del Sistema Nacional de Control. | 4300 |
| 03 | Trujillo | OCI | Contador/Ad ministración/E conomista | Ejecutar actividades en labores de control en el desarrollo de Plan de Anual de Control (PAC) de cada año vigente, dentro del Sistema Nacional de Control. | 4300 |
| 04 | Trujillo | OCI | Abogado | Ejecutar actividades en labores de control en el desarrollo de Plan de Anual de Control (PAC) de cada año vigente, dentro del Sistema Nacional de Control. | 4300 |
| 05 | Trujillo | OCI | Abogado/Ad ministrador/E conomista | Ejecutar actividades en labores de control en el desarrollo de Plan de Anual de Control (PAC) de cada | 4300 |

(...)

| | | | | | |
|----|----------|-----------------------|-------------|--|------|
| | | | | factores de riesgo para la enfermedad del covid19. | |
| 30 | Trujillo | Psicóloga Ocupacional | Profesional | El programa de Actitud segura se desarrollará para cada una de las Unidades Empresariales según el detalle establecido en la Tabla N°1 y conforme al mes programado para este año 2022-2023. Realizara la Sensibilización a toda la organización del plan de trabajo de fortalecimiento de la cultura organizacional y programa del "ACTITUD SEGURA" y monitoreos de psicologías al personal de la empresa | 3000 |

(...)”.

De lo expuesto, se advierte que, existiría una incongruencia, toda vez que, en un extremo de las Bases se señala que “*el desarrollo de actividades de carácter complementarias, especialización y temporales, para la Empresa Hidrandina S.A., conformado de 24 personas*”; sin embargo, en el cuadro se hace referencia a 30 personas; ante lo cual, la Entidad remitió el INFORME EJECUTIVO GA/GP-022-2023, de fecha 22 de junio de 2023, indicando lo siguiente:

“Sobre el particular debemos precisar que la cantidad de puestos que serán parte del servicio de intermediación es de 30 personas conforme se ha indicado en el anexo 02, por lo que se precisa que el número de personas es 30, lo cual se consignará en el punto 5.1 de los términos de referencia”.

En ese sentido, se emitirán las siguientes disposiciones:

- Se **adecuará** el numeral 5.1 -Descripción y cantidad del servicio a contratar- de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas s definitivas, conforme al siguiente detalle:

*“5.1 Descripción y cantidad del servicio a contratar
(...)
El presente tiene por objeto contratar los Servicios de intermediación laboral para el desarrollo de actividades de carácter complementarias, especialización y temporales, para la Empresa Hidrandina S.A., conformado de ~~24~~ 30 personas, conforme el siguiente detalle:
(...)”.*

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo extremo del pliego absolutorio y de las Bases que se opongan a las disposiciones previstas en el párrafo anterior.

3.4 Respecto a las absoluciones de las consultas y/u observaciones N° 28 y N° 29:

De la revisión de pliego, se aprecia lo siguiente:

| <i>Consulta y/u observación</i> | <i>Absolución</i> |
|--|---|
| <p>N° 28:</p> <p>3.2.1 GARANTÍA DE FIEL CUMPLIMIENTO</p> <p><i>Como requisito indispensable para perfeccionar el contrato, el postor ganador debe entregar a la Entidad la garantía de fiel cumplimiento del mismo por una suma equivalente al diez por ciento (10%) del monto del contrato original. Esta se mantiene vigente hasta la conformidad de la recepción de la prestación a cargo del contratista.</i></p> <p><i>Consultamos a vuestro Comité Especial si alternativamente a lo señalado como garantía de Fiel Cumplimiento, tomaran</i></p> | <p><i>El área usuaria No acoge la consulta. De conformidad con la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD aprobada por Resolución N°210-2022OSCE/PRE, vigente desde el 28.10.2022, se establece que se puede consignar como Requisito de Calificación, Experiencia del Postor en la especialidad, un MONTO DE FACTURACIÓN EXPRESADO EN NÚMEROS Y LETRAS EN LA MONEDA DE LA CONVOCATORIA, MONTO QUE NO PODRÁ SER MAYOR A TRES (3) VECES EL VALOR ESTIMADO DE LA CONTRATACIÓN. En tal sentido, el monto consignado esta dentro del parámetro que se</i></p> |

| | |
|--|--|
| <p>en cuenta para este proceso lo prescrito en el Decreto Legislativo N°1553 el cual establece medidas en materia de inversión pública y de contratación pública que coadyuven al impulso de la reactivación económica y que señala literalmente en su Art. 9 FONDO DE GARANTÍA COMO MEDIO ALTERNATIVO PARA GARANTIZAR LOS CONTRATOS. Que establece La posibilidad que el postor adjudicado pueda optar por un medio alternativo a la garantía de fiel cumplimiento, extendiéndose dicha autorización inclusive a los procedimientos de selección iniciados de acuerdo al sub numeral 9.2. Se utilizara este medio alternativo.</p> | <p>establece y de acuerdo a lo solicitado por el área usuaria en su requerimiento, no acogiendo su observación.</p> |
| <p>N° 29: El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a S/ 23,305,677.12 (VEINTITRES MILLONES TRESCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 12/100 SOLES), SE PIDE ACREDITAR UN MONTO FACTURADO QUE DUDAMOS SEA EL EQUIVALENTE A TRES (3) VECES EL VALOR REFERENCIAL DE LA CONTRATACION, Y PORQUE LO QUE SOLICITAMOS AL COMITÉ SUPRIMIR DICHO REQUISITO YA QUE NO TIENE SUSTENTO OBJETIVO vulnerando el artículo 2 de la ley sus modificatorias vigente (PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS CONTRATACIONES) en sus literales: a) libertad de concurrencia, b) igualdad de trato, c) transparencia, e) competencia, j) integridad, SE SOLICITA AL COMITÉ PEDIR ACREDITAR UN MONTO FACTURADO ACUMULADO EQUIVALENTE A UNA y MEDIO(1.5) VEZ EL VALOR REFERENCIAL DE LA Art 2 CONTRATACIÓN.</p> | <p>No se acoge la consulta. El decreto Legislativo N° 1553, en su Art. 9 autoriza a las entidades establezcan que el postor adjudicado tiene la facultad de optar, como medio alternativo presentar la garantía de fiel cumplimiento por la retención del monto total de la garantía correspondiente. Sin embargo en su numeral 9.2 literal i) señala que para aquellos procedimiento que no cuenten con buena pro, la entidad puede otorgar esta facultad. En tal sentido al ser potestativo la Entidad ha optado por la Carta Fianza, pudiendo aplicarse también lo señalado en los numerales 149.4 y 149.5 del artículo 149 del Reglamento y numeral 151.2 del artículo 151 del Reglamento.</p> |

De lo expuesto, se advierte que, existiría una incongruencia en las absoluciones de las consultas y/u observaciones N° 28 y N° 29; ante lo cual, la Entidad remitió el INFORME EJECUTIVO GA/GP-022-2023, de fecha 22 de junio de 2023, indicando lo siguiente:

“Respecto a la consulta de la pregunta 28 y 29

Consulta 28

3.2.1 GARANTÍA DE FIEL CUMPLIMIENTO

Como requisito indispensable para perfeccionar el contrato, el postor ganador debe entregar a la Entidad la garantía de fiel cumplimiento del mismo por una suma equivalente al diez por ciento (10%) del monto del contrato original. Esta se mantiene vigente hasta la conformidad de la recepción de la prestación a cargo del contratista.

Consultamos a vuestro Comité Especial si alternativamente a lo señalado como garantía de Fiel Cumplimiento, tomarán en cuenta para este proceso lo prescrito en el Decreto Legislativo N°1553 el cual establece medidas en materia de inversión pública y de contratación pública que coadyuven al impulso de la reactivación económica y que señala literalmente en su Art. 9 FONDO DE GARANTÍA COMO MEDIO ALTERNATIVO PARA GARANTIZAR LOS CONTRATOS.

Que establece la posibilidad que el postor adjudicado pueda optar por un medio alternativo a la garantía de fiel cumplimiento, extendiéndose dicha autorización inclusive a los procedimientos de selección iniciados de acuerdo al sub numeral 9.2. Se utilizará este medio alternativo.

Respuesta

No se acoge la consulta. El decreto Legislativo N° 1553, en su Art. 9 autoriza a las entidades establezcan que el postor adjudicado tiene la facultad de optar, como medio alternativo presentar la garantía de fiel cumplimiento por la retención del monto total de la garantía correspondiente. Sin embargo, en su numeral 9.2 literal i) señala que para aquellos procedimientos que no cuenten con buena pro, la entidad puede otorgar esta facultad. En tal sentido al ser potestativo la Entidad ha optado por la Carta Fianza, pudiendo aplicarse también lo señalado en los numerales 149.4 y 149.5 del artículo 149 del Reglamento y numeral 151.2 del artículo 151 del Reglamento.

Consulta 29

"El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a S/ 23,305,677.12 (VEINTITRES MILLONES TRESCIENTOS CINCO

MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 12/100 SOLES), SE PIDE ACREDITAR UN MONTO FACTURADO QUE DUDAMOS SEA EL EQUIVALENTE A TRES (3) VECES EL VALOR REFERENCIAL DE LA CONTRATACIÓN, Y PORQUE LO QUE SOLICITAMOS AL COMITÉ SUPRIMIR DICHO REQUISITO YA QUE NO TIENE SUSTENTO OBJETIVO vulnerando el artículo 2 de la ley sus modificatorias vigente (PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS CONTRATACIONES) en sus literales: a) libertad de concurrencia, b) igualdad de trato, c) transparencia, e) competencia, j) integridad, SE SOLICITA AL COMITE PEDIR ACREDITAR UN MONTO FACTURADO ACUMULADO EQUIVALENTE A UNA y MEDIO(1.5) VEZ EL VALOR REFERENCIAL DE LA Art 2 CONTRATACIÓN”.

Respuesta

De conformidad con la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD aprobada por Resolución N°210-2022OSCE/PRE, vigente desde el 28.10.2022, se establece que se puede consignar como Requisito de Calificación, Experiencia del Postor en la especialidad, un MONTO DE FACTURACIÓN EXPRESADO EN NÚMEROS Y LETRAS EN LA MONEDA DE LA CONVOCATORIA, MONTO QUE NO PODRÁ SER MAYOR A TRES (3) VECES EL VALOR ESTIMADO DE LA CONTRATACIÓN. En tal sentido, el monto consignado está dentro del parámetro que se establece y de acuerdo a lo solicitado por el área usuaria en su requerimiento, no acogiendo su observación”.

En ese sentido, se emitirán las siguientes disposiciones:

- Se **deberá tener en cuenta**¹⁵, conforme a lo vertido en los INFORME EJECUTIVO GA/GP-020-2023 e INFORME EJECUTIVO GA/GP-022-2023.

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo extremo del pliego absolutorio y de las Bases que se opongan a las disposiciones previstas en el párrafo anterior.

3.5 Respecto a las obligaciones del postor:

Al respecto, de la revisión del numeral 8 de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

*“8. SOBRE LA DOCUMENTACIÓN A ENTREGAR PARA LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:
El contratista deberá hacer llegar antes del acta de inicio del servicio, los siguientes documentos:*

¹⁵ La presente disposición no requiere implementación en las Bases.

- Documento que acredite existencia de las Oficinas Administrativas solicitadas.
- La acreditación del equipamiento de sus oficinas administrativas, Hidrandina se reserva el derecho previo a la suscripción del acta de inicio.
- El contratista deberá presentar su estructura de costos conforme al anexo N° 01 en físico y digital.
- **El postor** debe presentar el Anexo N° 02, referido al personal, en la que se describa el lugar, área, posición, precio unitario, precio mensual”.

De lo expuesto, se advierte que, existiría una incongruencia respecto a la presentación del “Anexo N° 2”, toda vez que, en un extremo se hace referencia al postor y en otro se señala que se debe presentar como un requisito para la suscripción del contrato; lo cual, podría generar confusión a los participantes al momento de elaborar sus ofertas.

En ese sentido, se emitirán las siguientes disposiciones:

- Se **adecuará** el numeral 8 de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas definitivas, conforme al siguiente detalle:

“8. SOBRE LA DOCUMENTACIÓN A ENTREGAR PARA LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO:

El contratista deberá hacer llegar antes del acta de inicio del servicio, los siguientes documentos:

- Documento que acredite existencia de las Oficinas Administrativas solicitadas.
- La acreditación del equipamiento de sus oficinas administrativas, Hidrandina se reserva el derecho previo a la suscripción del acta de inicio.
- El contratista deberá presentar su estructura de costos conforme al anexo N° 01 en físico y digital.
- El postor **ganador de la buena pro** debe presentar el Anexo N° 02, referido al personal, en la que se describa el lugar, área, posición, precio unitario, precio mensual”.

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo extremo del pliego absolutorio y de las Bases que se opongan a las disposiciones previstas en el párrafo anterior.

4. CONCLUSIONES

En virtud de lo expuesto, este Organismo Técnico Especializado ha dispuesto:

4.1 Se procederá a la integración definitiva de las Bases a través del SEACE, en atención a lo establecido en el artículo 72 del Reglamento.

4.2 Es preciso indicar que contra el pronunciamiento emitido por el OSCE no cabe interposición de recurso administrativo alguno, siendo de obligatorio cumplimiento para la Entidad y los proveedores que participan en el procedimiento de selección.

Adicionalmente, cabe señalar que, las disposiciones vertidas en el pliego absolutorio que generen aclaraciones, modificaciones o precisiones, priman sobre los aspectos relacionados con las Bases integradas, salvo aquellos que fueron materia del presente pronunciamiento.

4.3 Una vez emitido el pronunciamiento y registrada la integración de Bases definitivas por el OSCE, corresponderá al comité de selección **modificar** en el cronograma del procedimiento, las fechas del registro de participantes, presentación de ofertas y otorgamiento de la buena pro, teniendo en cuenta que, entre la integración de Bases y la presentación de propuestas no podrá mediar menos de siete (7) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la publicación de las Bases integradas en el SEACE, conforme a lo dispuesto en el artículo 70 del Reglamento.

4.4 Finalmente, se recuerda al Titular de la Entidad que el presente pronunciamiento no convalida extremo alguno del procedimiento de selección.

Jesús María, 4 de julio de 2023

Código: 6.1 y 6.3