

PRONUNCIAMIENTO N° 428-2020/OSCE-DGR

Entidad : Sistema Metropolitano de la Solidaridad

Referencia : Concurso Público N° 2-2020-SISOL/MML-1, convocado para la contratación del “Servicio de seguridad y vigilancia para los EE.SS. y oficinas administrativas de Lima del Sistema Metropolitano de la Solidaridad”

1. ANTECEDENTES

Mediante el formulario de Solicitud de Emisión de Pronunciamiento, recibido el 25¹ de noviembre de 2020, subsanado con fecha 2² de noviembre de 2020, 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 cuestionamiento al pliego absolutorio de consultas y observaciones presentadas por los participantes VIGILANCIA UNIVERSAL S.A.C. y VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 21 del Texto Único Ordenado 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 absolutorio³, y los temas materia de cuestionamientos del mencionado participante, conforme al siguiente detalle.

- **Cuestionamiento N° 1:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 6, referida a los “Descansos laborales”
- **Cuestionamiento N° 2:** Respecto a las absoluciones de las consultas u observaciones N° 83, N° 115, N° 116, N° 117 y N° 118, referida a los “Causales de resolución del contrato”.
- **Cuestionamiento N° 3:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 17, referida a los “Documentos de admisión”.
- **Cuestionamiento N° 4:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 53, referida a la “Autorización de teleservicio móvil terrestre”.
- **Cuestionamiento N° 5:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 63, referida a la “Experiencia del personal”.

¹ Trámite Documentario N° 2020-18062020-LIMA

² Trámite Documentario N° 2020-18183052-LIMA

³ Para la emisión del presente Pronunciamiento se utilizará la numeración establecida en el pliego absolutorio en versión PDF.

- **Cuestionamiento N° 6:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 110, referida a la “Capacitación”.
- **Cuestionamiento N° 7:** Respecto a las absoluciones de las consultas u observaciones N° 121, N° 122, N° 123, N° 125, referida a las “Penalidades”.
- **Cuestionamiento N° 8:** Respecto a las absoluciones de las consultas u observaciones N° 126, N° 127, referida al “Factor de evaluación”.

Asimismo, de la revisión de la solicitud de elevación del participante VIGILANCIA UNIVERSAL S.A.C., se aprecia el RUC consignado en el voucher es el 20509510149 que corresponde al Sistema Metropolitano de la Solidaridad y no al participante que realizó el pago; lo cual no permitiría identificar si el pago correspondería al participante que está presentando la solicitud, tal como se muestra en la imagen:

BANCO DE LA NACION		20/11/2020
RUC : 20100030595		RP: 0341894
S/A.: 0019 LA VICTORIA		
DEPOSITO EN EFECTIVO CTA. CTE. MN		
F.P.:20/11/2020		
CUENTA DESTINO : 00-068-198194		
DENOMINACION : ORG.SUP.CONTRATACIONES DEL ESTADO-		
NRO. DOCUMENTO : RUC	020419026809	
ORDENANTE : SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD		
NRO. DOCUMENTO : 20509510149		
IMPORTE : S/	*****1,209.00	
PAGO COMISION : S/	****0.00	
ITF COMISION : S/	****0.00	
ITF C/CTA. : S/	****0.00	
EJECUTANTE :		
REPETTO HUAMANI NANCY		
DNI	25503168	
0938488	0700	0700
189100104		0019
		13:57
		CLIENTE

En virtud a lo expuesto, mediante memorando de la Unidad de Finanzas del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, se ha precisado que *“el voucher de pago tiene registrado como ordenante el RUC y la razón social del Sistema Metropolitano de la Solidaridad, y como ejecutante el nombre de una persona natural mas no de la empresa que presentó la solicitud de elevaciones a las Bases. Por lo expuesto, el deposito realizado por el administrado a la cuenta corriente del Banco de la Nación, no es una modalidad autorizada para el reconocimiento de la tasa en nuestras cuentas recaudadoras”* (El subrayado y resaltado es nuestro).

Ahora bien, del análisis realizado, se aprecia que el RUC consignado en el voucher presentado, no correspondería al participante que ha realizado la elevación de consultas u observaciones y Bases integradas del procedimiento materia de análisis, por lo cual, se configura lo establecido en el literal b), del numeral 7.1 de la Directiva N° 009-2019-OCE/CD y, en consecuencia, el OSCE considera como no presentada la solicitud de elevación remitida.

En ese sentido, considerando lo expuesto en los párrafos precedentes, este Organismo Técnico Especializado se sustrae de la obligación de pronunciarse sobre la solicitud de elevación del referido participante.

Asimismo, considerando que el servicio de emisión de pronunciamientos sobre elevación de cuestionamientos al pliego de absolución de consultas y observaciones y/o a las bases integradas, no sería efectivamente prestado por el OSCE, corresponde la devolución de la tasa administrativa al recurrente Vigilancia Universal S.A., siendo que, deberá coordinar dicha devolución con la Unidad de Finanzas de OSCE adjuntando el presente documento.

2. CUESTIONAMIENTOS

Cuestionamiento N° 1

Respecto a los descansos laborales

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 6, toda vez que, según refiere:

“(…) ha omitido pronunciarse sobre la consulta versada, respecto de que, si bien el trabajador cuenta con un descanso semanal de conformidad con la normativa en materia laboral, la distribución de estos días durante el periodo mensual no significa una verberación de la normativa, pues se deja abierta esta posibilidad en las diferentes modalidades laborales de acuerdo a lo señalado por el consultante, como es el caso de personal que goza de sus descansos a manera de 2 días seguidos por quincena o 4 días seguidos de descanso por mes.

*Por las consideraciones expuestas, **solicitamos pronunciamiento respecto del requisito de otorgar descanso semanal de manera restringida a una sola modalidad 1 descanso por semana**, máxime cuando el mismo requisito constituye posible causal de penalidad”* (El subrayado y resaltado es nuestro).

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.

Pronunciamiento

Al respecto, cabe señalar que, 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, el artículo 72 del Reglamento y 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 totalidad de las respuestas a las solicitudes formuladas por los participantes y el análisis respectivo.

En tal sentido, el Principio de Transparencia contempla el derecho a la información en la compra pública, el cual tiene esencialmente por objeto garantizar que no exista riesgo de favoritismo y arbitrariedad por parte de la Entidad convocante; para lo cual, se exige que todas las condiciones del procedimiento estén formuladas de forma clara, precisa e inequívoca en las Bases o en las respuestas brindadas en el pliego absolutorio, con el fin de que, por una parte, todos los postores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma y, por otra parte, la Entidad convocante pueda comprobar efectivamente que las ofertas presentadas por los postores responden a los criterios aplicables al contrato.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, en el literal b) del numeral 5.1.1. de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

*“5.1.1. DESCRIPCION GENERAL DE LOS SERVICIOS
AGENTES DE SEGURIDAD
Brindar seguridad a los usuarios y personal que presta los servicio en las sedes detalladas en el acápite anterior, así como salvaguardar los bienes del Estado que Administra SISOL, y que sirven para cumplir adecuadamente sus funciones.
(...)
b) Cada agente de vigilancia trabajará como máximo seis (06) días de la semana y doce (12) horas diarias, de acuerdo a las normas laborales vigentes, para el descansero se debe de contar con un agente volante para cada turno (...)” (El subrayado y resaltado es nuestro).*

En relación a ello, el participante VIGILANCIA UNIVERSAL S.A.C. a través de la consulta u observación N° 6, solicitó considerar el trabajo como máximo de seis (6) días laborales a la semana, y doce (12) horas diarias con descansos semanales o rotativos con un mínimo de dos (2) quincenales y cuatro (4) mensuales y el descansero volante para cada turno; ante lo cual, el comité de selección indicó que, sería una obligación de la empresa prestadora del servicio cumplir con todas las reglas de seguridad que imponga la Entidad, y además, sería responsabilidad del contratista comunicar los días de descanso del personal operativo con anticipación y contar con un plan de acción.

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Informe Técnico N° 002-2020-CS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

“En respuesta a su consulta, la Entidad aclara que la empresa deberá velar que todos sus agentes de seguridad y vigilancia destacados en cada uno de nuestros establecimientos deberán cumplir con 6 días de trabajo a la semana y 12 horas de trabajo diariamente, debiendo la empresa comunicar con antelación la programación de descansos de su personal destacado”.

De lo expuesto, se aprecia que, el comité de selección en el pliego absolutorio no brindó alcances claros respecto a la petición del participante, toda vez que, la petición estaba orientada ha considerar un horario y cronograma de trabajo en semanas, horas, quincenas, entre otros, así como lo relativo al descansero; mientras que, el colegiado indicó que sería obligación de la empresa cumplir lo dispuesto por la Entidad. No obstante, mediante su Informe Técnico, aclaró que, sería de obligatorio cumplimiento

que todos los agentes de seguridad y vigilancia destacados deban cumplir con 6 días de trabajo a la semana y 12 horas de trabajo diario, siendo que, ello implicaría un descanso semanal.

En ese sentido, considerando que, el comité de selección en el pliego absolutorio no brindó alcances claros respecto a la petición del participante, y en tanto, mediante el Informe Técnico clarificó el aspecto en cuestión; este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER** el presente extremo del cuestionamiento, por lo que se emitirá tres (3) disposiciones al respecto

- Se **adecuará** el literal b) del numeral 5.1.1. de los Términos de Referencia, del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases integradas, **así como en todo extremo de las Bases**, conforme a lo señalado en el Informe Técnico N° 002-2020-CS-SISOL/MML, según el siguiente detalle:

5.1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS SERVICIOS

AGENTES DE SEGURIDAD

(...)

- b) *Cada agente de vigilancia trabajará ~~como máximo~~ seis (06) días de la semana y doce (12) horas diarias, de acuerdo a las normas laborales vigentes, debiendo la empresa comunicar con antelación la programación de descansos de su personal destacado, para el descansero se debe de contar con un agente volante para cada turno.*

- Se **deberá tener en cuenta** que la entidad al establecerse que “*cada agente de vigilancia trabaje seis (06) días de la semana y doce (12) horas diarias, de acuerdo a las normas laborales vigentes*”, ello implicaría que dicho agente de vigilancia debería de contar con un (1) día de descanso semanal, el cual debería de ser comunicado por la empresa con la anticipación debida.
- Corresponderá al Titular de la Entidad adopte las acciones conforme al artículo 9 de la Ley e impartir las directrices pertinentes, a fin que, al momento de absolver las consultas y/u observaciones de los participantes, cumpla con detallar de manera correcta la respuesta a la solicitud formulada por el participante y el análisis que la sustenta, indicando si éstas se acogen, se acogen parcialmente o no se acogen, a fin de evitar confusión entre los participantes.

Cuestionamiento N° 2

Respecto a los causales de resolución del contrato

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó las absoluciones de las consultas u observaciones N° 83, N° 115, N° 116, N° 117 y N° 118, toda vez que, según refiere:

- **Respecto a las absoluciones de las consultas u observaciones N° 83 y N° 115:**
“(…) Como se puede evidenciar, el Comité de Selección únicamente se ha pronunciado sobre la cantidad de reiteración de la conducta. Sin embargo, no se

ha pronunciado sobre el cuestionamiento de la proporcionalidad, razonabilidad y congruencia de la causal de resolución de contrato establecida.

Debemos resaltar que, si bien es potestad de la Entidad definir los requisitos y condiciones del servicio a contratar, ello no puede ampararse de manera arbitraria para hacer un uso abusivo de este derecho, proscrito en todos sus extremos por la doctrina.

Es así que, la causal invocada 'No cumplir con el pago a los agentes dentro de los plazos previstos en la normativa especial o por acuerdo de las partes involucradas (EL CONTRATISTA y los agentes de vigilancia)' se encuentran tipificada como una causal de penalidad. Tal es el caso, que el numeral 161.2 del artículo 161 del Reglamento (...). 'La Entidad prevé en los documentos del procedimiento de selección la aplicación de la penalidad por mora; asimismo, puede prever otras penalidades.

Estos dos (2) tipos de penalidades pueden alcanzar cada una un monto máximo equivalente al diez por ciento (10%) del monto del contrato vigente, o de ser el caso, del ítem que debió ejecutarse".

En esa misma línea de ideas, el artículo 164 del Reglamento (...) señala como causa de resolución de contrato (...). Haya llegado a acumular el monto máximo de la penalidad por mora o el monto máximo para otras penalidades (...).

Conforme se desprende, **la continuación o reiteración de incurrir en un hecho tipificado como causal de otras penalidades, ya ha sido establecido por el marco normativo con una sanción mayor, como es la resolución de contrato, cuando estas reiteradas concurrencias lleguen al tope del 10%**" (El subrayado y resaltado es nuestro).

- **Respecto a las absoluciones de las consultas u observaciones N° 83 y N° 116:**
"(...) el comité de selección únicamente se ha pronunciado sobre la cantidad de reiteración de la conducta. Sin embargo, no se ha pronunciado sobre el cuestionamiento de la proporcionalidad, razonabilidad y congruencia de la causal de resolución de contrato establecida.

Debemos resaltar que, si bien es potestad de la Entidad definir los requisitos y condiciones del servicio a contratar, ello no puede ampararse de manera arbitraria para hacer un uso abusivo de este derecho, proscrito en todos sus extremos por la doctrina.

Es así que, la causal invocada 'No contar con personal debidamente acreditado y licenciado portando y/o usando armas de fuego en nuestros establecimientos según corresponda' se encuentre tipificada como una causal de penalidad. Tal es el caso, que el numeral 161.2 del artículo 161 del Reglamento (...).

En esa misma línea de ideas, el artículo 164 del Reglamento (...) señala como causal de resolución de contrato (...).

Conforme se desprende, **la continuación o reiteración de incurrir en un hecho tipificado como causal de otras penalidades, ya ha sido establecido por el marco normativo con una sanción mayor, como es la resolución de contrato, cuando estas reiteradas concurrencias lleguen al tope del 10%**" (El subrayado y resaltado es nuestro).

- **Respecto a las absoluciones de la consulta u observación N° 117:** **"(...) el comité de selección únicamente se ha pronunciado sobre la cantidad de reiteración de la conducta. Sin embargo, no se ha pronunciado sobre el cuestionamiento de la**

proporcionalidad, razonabilidad y congruencia de la causal de resolución de contrato establecida.

Debemos resaltar que, si bien es potestad de la Entidad definir los requisitos y condiciones del servicio a contratar, ello no puede ampararse de manera arbitraria para hacer un uso abusivo de este derecho, proscrito en todos sus extremos por la doctrina.

Es así que, la causal invocada 'No cumplir oportunamente con informar los cambios de agentes de vigilancia en los establecimientos' se encuentra tipificada como una causal de penalidad. Tal es el caso, que el numeral 161.2 del artículo 161 del Reglamento de Contrataciones (...).

En esa misma línea de ideas, el artículo 164 del Reglamento de Contrataciones señala como causal de resolución del contrato (...).

Conforme se desprenda, **la continuidad o reiteración de incurrir en un hecho tipificado como causal de otras penalidades, ya ha sido establecido por el marco normativo con una sanción mayor, como es la resolución de contrato, cuando estas reiteradas concurrencias lleguen al tope del 10%.**

Contrario a ello y de manera excesiva, **el comité de selección pretende establecer una sanción mayor como la resolución del contrato, frente a una cantidad mínima de ocurrencias, máxime, si el plazo de ejecución del servicio es de 365 días,** la cantidad de personal y las características propias de los servicios de intermediación laboral, tiene como factor concurrente la rotación de personal, es a ello que exhortamos a la aplicación de Principio de razonabilidad a efectos de suprimir esta causal de resolución de contrato" (El subrayado y resaltado es nuestro).

- **Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 118:** "(...) Como se puede evidenciar, **el comité de selección únicamente se ha pronunciado sobre la cantidad de reiteración de la conducta. Sin embargo, no se ha pronunciado sobre el cuestionamiento de la proporcionalidad, razonabilidad y congruencia de la causal de resolución de contrato establecida.**

Debemos resaltar que, si bien es potestad de la Entidad definir los requisitos y condiciones del servicio a contratar, ello no puede ampararse de manera arbitraria para hacer un uso abusivo de este derecho, proscrito en todos sus extremos por la doctrina.

Es así que, la causal invocada 'No contar con personal debidamente acreditado y licenciado portando y/o usando armas de fuego en nuestros establecimientos según corresponda' se encuentra tipificada como causal de penalidad. Tal es el caso, que el numeral 161.2 del artículo 161 del Reglamento (...).

En esa misma línea de ideas, el artículo 164 del Reglamento (...) señala como causal de resolución de contrato (...).

Conforme se desprende, **la continuación o reiteración de incurrir en un hecho tipificado como causal de otras penalidades, ya ha sido establecido por el marco normativo con una sanción mayor, como es la resolución de contrato, cuando estas reiteradas concurrencias lleguen al tope del 10%.**

La presentación de un personal, que posteriormente de la evaluación por parte de la Entidad y bajo su criterio entiende que no cumple con el perfil, no puede construir una causal de resolución de contrato, por el solo hecho de ejercicio del procedimiento administrativo, pues la sanción máxima debe ser el reemplazo inmediato del personal, a todas luces es un criterio arbitrario" (El subrayado y resaltado es nuestro).

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.
- Artículo 164 del Reglamento: Causales de resolución

Pronunciamiento

De manera previa, cabe señalar que, si bien una vez perfeccionado el contrato, el contratista se compromete a ejecutar las prestaciones pactadas en favor de la Entidad, mientras que esta última se compromete a pagar al contratista la contraprestación acordada.; cierto es que, ante eventualidad es que conlleve que las partes no puedan continuar con la ejecución de sus prestaciones, la normativa de contrataciones del Estado ha previsto la posibilidad de resolver el contrato, ya sea por la imposibilidad sobreviniente de ejecutar las obligaciones pactadas o el incumplimiento de estas.

Sobre el particular el numeral 1 del Artículo 36 señala que cualquiera de las partes puede resolver el contrato, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite de manera definitiva la continuación del contrato, por incumplimiento de sus obligaciones conforme lo establecido en el reglamento, o por hecho sobreviniente al perfeccionamiento del contrato que no sea imputable a alguna de las partes.

Por su parte, el numeral 1 del artículo 164 señala que la Entidad puede resolver el contrato, de conformidad con el artículo 36 de la Ley, en los casos en que el contratista: i) Incumpla injustificadamente obligaciones contractuales, legales o reglamentarias a su cargo, pese a haber sido requerido para ello; ii) Haya llegado a acumular el monto máximo de la penalidad por mora o el monto máximo para otras penalidades, en la ejecución de la prestación a su cargo; o iii) Paralice o reduzca injustificadamente la ejecución de la prestación, pese a haber sido requerido para corregir tal situación.

En tal sentido, corresponde señalar que, la Entidad puede -potestad discrecional- terminar de forma imperfecta el contrato, por las cuales anteriormente descritas, debiendo para ello analizar cada caso en contrato, a efecto de ponderar la afectación del interés público, mediante la aplicación del Principio de Eficacia y Eficiencia que rige toda compra estatal.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, de la revisión del numeral 5.3 -Resolución del contrato- de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

“5.3. RESOLUCION DEL CONTRATO

- a) No cumplir con oportunamente hasta dos (2) veces con la presentación de los documentos para el trámite de pago del servicio.*

- b) No cumplir con el pago a los agentes dentro de los plazos previstos en la normativa especial o por acuerdo de las partes involucradas (EL CONTRATISTA y los agentes de vigilancia).
- c) No contar con personal debidamente acreditado y licenciado portando y/o usando armas de fuego en nuestros establecimientos según corresponda.
- d) No cumplir oportunamente hasta en tres (5) veces con informar los cambios de agentes de vigilancia en los establecimientos.
- e) No cumplir con proporcionar agentes y/o supervisores que posean el perfil mínimo requerido correctamente sustentado hasta en cinco (5) veces.
- f) Cubrir puestos de agente y/o supervisor con personal que previamente haya sido reportado por deficiencia e indisciplina y/o reiterado hasta en tres (3) veces” (El subrayado y resaltado es nuestro).

En relación a ello, los participantes ESPARTACO SECURITY S.A.C y VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C, respectivamente, a través de las consultas u observaciones N° 83, N° 115, N° 116, N° 117 y N° 118, solicitaron lo siguiente:

- i. Suprimir los literales c, d, e y f de las causales para la resolución del contrato; ante lo cual, el comité de selección decidió no aceptar o solicitado por el participante, indicando que, la Entidad es responsable de su requerimiento.
- ii. Precisar si la penalidad “No cumplir con el pago a los agentes dentro de los plazos previstos en la normativa especial o por acuerdo de las partes involucradas (El contratista y los agentes de vigilancia)” sería causal de penalidad o resolución del contrato, ante lo cual, el comité de selección decidió modificar dicho numeral, aclarando que, se consideraría que la empresa pueda incurrir en un máximo de tres (3) veces de incumplimiento en el pago de las remuneraciones de los agentes y/o supervisores, además indicó que, los casos de fuerza mayor serían evaluados en su oportunidad.
- iii. Precisar si la penalidad “No con contar con persona debidamente acreditado y licenciado portando y/o usando armas de fuego en nuestros establecimientos según corresponda” serían causal de penalidad o resolución del contrato, ante lo cual, el comité de selección decidió modificar dicho extremo, indicando que, dicha condición sería causal de resolución del contrato si el contratista la incumple hasta en cinco (5) veces en total.
- iv. Precisar si la penalidad “No cumplir oportunamente hasta en tres (3) veces con informar los cambios de agentes de vigilancia en los establecimientos” serían causal de penalidad o resolución del contrato, ante lo cual, el comité de selección no se pronunció respecto de dicho extremo de la consulta u observación materia del presente análisis.
- v. Precisar si la penalidad “No cumplir con proporcionar agentes y/o supervisores que posean el perfil mínimo requerido correctamente sustentado hasta en cinco

(5) veces” serían causal de penalidad o resolución del contrato, ante lo cual, el comité de selección decidió ratificarse en su requerimiento.

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Informe Técnico N° 002-2020-CS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

Cuestionamiento N° 2

“En respuesta a su consulta, la Entidad considera primordial que la empresa informe oportunamente del cambio de agente de seguridad y vigilancia en cualquier de sus establecimientos ello motivo de resolución de contrato cuya finalidad es desincentivar el incumplimiento durante la prestación del servicio. Asimismo, esta ha sido considerada como otras penalidades.

(...)

Cuestionamiento to N° 7

En respuesta a su consulta, la Entidad considera primordial que la empresa informe oportunamente del pago oportuno de remuneraciones de todos y cada uno de sus agentes y supervisores de seguridad y vigilancia en cualquiera de sus establecimientos siendo ello motivo de resolución de contrato cuya finalidad es desincentivar el incumplimiento durante la prestación del servicio. Asimismo, esta ha sido considerada como otras penalidades.

(...)

Cuestionamiento N° 8

En respuesta a su consulta, la Entidad modificó los Términos de Referencia con relación a las causales de resolución de contrato en donde se ha precisado que, aquel personal que no se encuentre debidamente acreditado y licenciado portando y/o usando armas de fuego en nuestros establecimientos hasta en cinco (5) veces en totas sería causal de resolución del contrato, por considerarlo la Entidad como una situación de alto riesgo para el servicio que proporciona la empresa, cuya finalidad es desincentivar el incumplimiento durante la prestación del servicio. Asimismo, esta ha sido considerada como otras penalidades.

(...)

Cuestionamiento N° 9

En respuesta a su consulta, la Entidad considera primordial que la empresa proporcione durante la prestación del servicio tanto a agentes y supervisores que cumplan con el perfil requerido en los Términos de Referencia para cualquiera de sus establecimientos siendo ello motivo de resolución de contrato cuya finalidad es desincentivar el incumplimiento de las obligaciones con respecto al servicio y resarcir posibles perjuicios que el incumplimiento fuese a causar finalmente es desincentivar el incumplimiento durante la prestación del servicio.

(...)”.

De lo expuesto, se aprecia que la Entidad ratificó los supuestos de resolución de contrato contenidos en el numeral 5.3 -Resolución del contrato- de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, al precisar que estos tendrían la finalidad de desincentivar el incumplimiento de las obligaciones con respecto al servicio, además, de resarcir posibles perjuicios que el incumplimiento de las obligaciones del contratista pudiese causar.

No obstante, considerando que la resolución contractual comprende una figura que *-para su aplicación-* debe ser materia de un análisis particular para cada caso en concreto, **no resultaría razonable y proporcional** que la Entidad precise un número determinado de incumplimientos a los supuestos penalizables para aplicar la resolución.

En ese sentido, considerando que, la pretensión del recurrente estaría orientada a que la Entidad se pronuncie sobre la proporcionalidad, razonabilidad y congruencia de las causales de resolución de contrato establecidas en las Bases, y que, pese a los argumentos de la Entidad, ello no resultaría razonable y proporcional, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER** el presente cuestionamiento, por lo que, se emitirá una disposición al respecto.

- **Adecuará** el numeral 5.3 -Resolución de contrato- de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases, conforme al siguiente detalle:

- a. ~~No cumplir oportunamente hasta dos (02) veces con la presentación de los documentos para el trámite de pago del servicio.~~
- b. ~~No cumplir con el pago a los agentes dentro de los plazos previstos en la normativa especial o por acuerdo de las partes involucradas (EL CONTRATISTA y los agentes de vigilancia) hasta en tres (03) veces. Los casos de fuerza mayor, que escapen al control de la empresa y que se presenten serán evaluados en su momento por la entidad.~~
- c. ~~No contar con personal debidamente acreditado y licenciado portando y/o usando armas de fuego en nuestros establecimientos según corresponda hasta en cinco (05) veces en total.~~
- d. ~~No cumplir oportunamente hasta en cinco (05) veces en total con informar los cambios de los agentes de vigilancia en los diferentes establecimientos.~~
- e. ~~No cumplir con proporcionar agentes y/o supervisores que posean el perfil mínimo requerido correctamente sustentado hasta en cinco (05) veces.~~
- f. *Cubrir puestos de agente y/o supervisor con personal que previamente haya sido reportado por deficiencia e indisciplina y/o retirado hasta en tres (03) veces.*

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo anterior.

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, estudio 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 a los documentos de admisión

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 17, toda vez que, según refiere:

“(…) De la absolución se desprenda que además del Anexo N° 03 se deberá presentar documentación que permita acreditar los términos de referencia. Sin embargo, no ha señalado de manera clara y textual que tipos de documentos deberá presentar los postores.

De esta forma, se vulnera el Principio de transparencia que inspira la Ley de Contrataciones, así como el Principio de Predictibilidad que rigen las actuaciones administrativas. Por tanto, solicitamos pronunciamiento a efectos de definir las reglas claramente”.

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.

Pronunciamiento

Al respecto, cabe señalar que, 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, el artículo 72 del Reglamento y 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 totalidad de las respuestas a las solicitudes formuladas por los participantes y el análisis respectivo.

En tal sentido, el Principio de Transparencia contempla el derecho a la información en la compra pública, el cual tiene esencialmente por objeto garantizar que no exista riesgo de favoritismo y arbitrariedad por parte de la Entidad convocante; para lo cual, se exige que todas las condiciones del procedimiento estén formuladas de forma clara, precisa e inequívoca en las Bases o en las respuestas brindadas en el pliego absolutorio, con el fin de que, por una parte, todos los postores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma y, por otra parte, la Entidad convocante pueda comprobar efectivamente que las ofertas presentadas por los postores responden a los criterios aplicables al contrato.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, en el numeral 2.2.1.1. -Documentos para la admisión de la oferta- del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

<p>“2.2.1.1. Documentos para la admisión de la oferta a) Declaración jurada de datos del postor (Anexo N° 1).</p>

- b) Documentos que acredite la representación de quien suscribe la oferta (...).
- c) Declaración jurada de acuerdo con el literal b) del artículo 52 del Reglamento (Anexo N° 2).
- d) **Declaración jurada de cumplimiento de los Términos de Referencia contenidos en el numeral 3.1 del Capítulo III de la presente sección. (Anexo N° 3).**
- e) Declaración jurada de plazo de prestación del servicio. (Anexo N° 4).
- f) Promesa de consorcio con firmas legalizadas, de ser el caso, en la que se consigne los integrantes, el representante común, el domicilio común y las obligaciones a las que se compromete cada uno de los integrantes del consorcio así como el porcentaje equivalente a dichas obligaciones. (Anexo N° 5).
- g) El precio de la oferta en SOLES debe registrarse directamente en el formulario electrónico del SEACE (...).

En relación a ello, el participante BLINSEGUR S.R.L., a través de la consulta u observación N° 17, solicitó precisar si, para acreditar el cumplimiento de las especificaciones técnicas, bastaría con presentar la Declaración Jurada de Cumplimiento de los Términos de Referencia (ANEXO 03), ante lo cual, el comité de selección indicó que los postores deberían presentar el Anexo N° 3 y los documentos requeridos en los Términos de Referencia.

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Memorandum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

“La gerencia de Servicios de Salud en calidad de área usuaria precisa que los documentos a ser acreditados en la presentación de ofertas como requisito de calificación son los siguientes:

HABILITACION

- *Inscripción vigente en el Registro nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral – RENEEL. En dicha constancia se debe(n) detallar las(s) actividad(es) de seguridad y vigilancia.*
- *Autorización de funcionamiento para la prestación del servicio de vigilancia privada en el ámbito geográfico en que se prestará el servicio, expedida por la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC (antes DISCAMEC)*

EXPERIENCIA DEL POSTOR EN LA ESPECIALIDAD

(...)

Sin embargo, los requisitos y características del personal de seguridad y vigilancia tales como:

- *Contar con experiencia mínima comprobada de dos (2) años en labores de vigilancia o agente de seguridad.*
- *Experiencia mínima de 3 años como supervisor de seguridad.*

Los documentos que acrediten dicho cumplimiento serán presentados para la firma de contrato, conforme señala el numeral 5.1.4.1 y 5.1.4.2. de los términos de referencia”.

De lo expuesto, se aprecia que, el comité de selección en la absolución de la consulta u observación, indicó que, los participantes deberían presentar como documentos de admisión de ofertas el Anexo N° 3 y los documentos requeridos en los Términos de Referencia, sin precisar a qué documentos se referiría; lo cual, podría generar confusión a los potenciales participantes.

Es así que, la Entidad, mediante su Informe Técnico, señaló que, los participantes deberán acreditar además de los documentos de admisión, los requisitos de calificación, tales como, los requisitos de calificación y experiencia de postor en la especialidad.

En ese sentido, considerando que la pretensión del recurrente estaría orientada a que se detalle los documentos requeridos en la presentación de ofertas, y siendo que, la Entidad recién en el Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, preciso a que documentos se referiría, precisando que, estos serían los requisitos de calificación y experiencia de postor en la especialidad, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER** el presente cuestionamiento, por lo que, se emitirá una (1) disposición al respecto.

- Se **deberá tener en cuenta** que los postores deberán presentar los documentos requeridos en el numeral 2.2.1.1 “Documentos para la admisión de la oferta” y 3.2 “Requisitos de calificación”.

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, estudio 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° 4

Respecto a la autorización del MTC para el uso de radio portátil

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 53, toda vez que, según refiere:

“(…) debemos precisar que de conformidad con el Principio de Legalidad establecido en el numeral 1.1 del artículo IUV de la Ley N° 27444 (...), la Administración debe actuar con respecto a la Constitución, Ley y el Derecho. Asimismo, el literal b, del artículo 2 de la Ley de Contrataciones del Estado, señala que los postores deben ser tratados en igualdad de condiciones, frente a las exigencias del proceso de selección.

Ahora bien, la Entidad señala que es de exclusiva responsabilidad del Contratista contar con la autorización para la operación de los radios de comunicación exigidas, sin embargo, dicha afirmación no es del todo cierta, pues ante la vulneración de la norma y el uso del espacio radioeléctrico de manera ilegal por parte del potencial contratista puede configurar responsabilidad solidaria pro parte de la Entidad. Asimismo, se pretendería otorgar el mismo trato a un postor que no cuenta con la autorización frente a los postores que sí cuentan con ella y cadenas de cumplir con las obligaciones legales cumplen con las obligaciones financieras que de ella se desprenden como es el pago del canon respectivo.

Por las consideraciones expuestas solicitamos pronunciamiento a efectos que se establezca el requisito de contar con autorización del Ministerio de Transportes y Comunicaciones para operar Sistemas de Teleservicio Privado Móvil Terrestres en el uso de radios Handy” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.

Pronunciamiento

Al respecto, cabe señalar que, en el artículo 16 de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, se establece que el área usuaria es la responsable de la elaboración del requerimiento (los términos de referencia en caso servicios), debiendo estos contener la descripción objetiva y precisa de las características y/o requisitos funcionales relevantes para cumplir la finalidad pública de la contratación.

Asimismo, en el numeral 8 del artículo 29 del Reglamento, se prevé que el área usuaria es responsable de la adecuada formulación del requerimiento, debiendo asegurar la calidad técnica y reducir la necesidad de su reformulación por errores o deficiencias técnicas que repercutan en el proceso de contratación.

De las disposiciones citadas, se desprendería que, corresponde al área usuaria definir con precisión los términos de referencia que comprenden el requerimiento, las cuales contienen las características, condiciones, cantidad y calidad de lo que se requiere contratar, de tal manera que satisfagan su necesidad, evitando generar mayores costos y/o controversias en la ejecución contractual.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, en el literal d) del numeral 5.1.3 “sistemas de comunicación” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

“5.1.3. SISTEMA DE COMUNICACIONES

(...)

d) Los agentes de vigilancia que se encuentren ubicados en los establecimientos antes descritos en un número mayor a dos (2) o más agentes en cualquier de los turnos, deberán todos estos contar con equipos de radio comunicación para poder coordinar acciones permanentemente”.

En relación a ello, el participante ESPARTACO SECURITY S.A.C, a través de la consulta u observación N° 53, solicitó precisar si, los postores deberían de contar con la “autorización por el MTC para el uso del espectro electromagnético”; ante lo cual, el comité de selección precisó que, de ser el caso, el contratista debería de contar con la autorización del Ministerio de Transportes y Comunicaciones para el uso de radios portátiles.

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Informe Técnico 002-2020-CS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

“En respuesta a su consulta sobre la observación N° 53 y N° 101 señalamos que la Entidad está solicitando que por cada establecimiento se cuente con un (1) equipo celular el cual nos permita entablar comunicación inmediata en cualquier momento; asimismo, se solicita también que si en el establecimiento se cuenta con dos (2) o más agentes, todos estos sin excepción, deberían portar un equipo de radio comunicación para estar interconectados y comunicados entre sí de manera permanente. Esto deberá cumplirse tanto para el turno diurno o turno nocturno según corresponda que haya dos (2) o más agentes.

*Al respecto, debemos señalar que los radios, tanto en frecuencia ciudadana, frecuencia UFV o frecuencia VHF, son convencionales toda vez que son de acceso al público en general. Con relación a la autorización del Ministerio de Transportes y Comunicaciones se precisa que la obtención de la misma, de ser el caso, **es de exclusiva responsabilidad del contratista y no de la Entidad, por lo que corresponde contar con dicha autorización**”.*

De lo expuesto, se aprecia que, el comité de selección en la absolución de la consulta u observación materia de análisis, precisó que, de ser el caso, el contratista debería de contar con la autorización del Ministerio de Transportes y Comunicaciones para el uso de radios portátiles, siendo que, dicha condición fue ratificada por la Entidad en su Informe Técnico, precisando adicionalmente que, los radios, tanto en frecuencia ciudadana, frecuencia UFV o frecuencia VHF, serían convencionales toda vez que dichas frecuencias serían de acceso al público en general; de lo cual se desprendería que, únicamente, en caso que los radios que determine utilizar el contratista requiera de dicha autorización, este deberá obtenerla.

En ese sentido, considerando que, la pretensión del recurrente estaría orientada a que, la Entidad establezca como requisito que, los postores cuenten con la autorización del Ministerio de Transportes y Comunicaciones para operar Sistemas de Teleservicio Privado Móvil Terrestres en el uso de radios Handy, y en tanto la Entidad, ha señalado

su posición respecto a contar con la autorización para el uso de radios portátiles, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER PARCIALMENTE** el presente cuestionamiento; por lo que, se emitirá una (1) disposición al respecto.

- **Se deberá tenerse en cuenta** que, la autorización del Ministerio de Transportes y Comunicaciones requerida para el uso de los equipos de radio portátil, será necesaria solo en caso que, para el funcionamiento de los mencionados radios portátiles determinados por el contratista, esta sea necesaria, siendo ello responsabilidad del mismo.

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, estudio 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° 5

Respecto a la experiencia del personal

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 63, toda vez que, según refiere:

*“(...) De la absolución se desprende textualmente que la **experiencia del personal requerida, no necesariamente debe estar registrada en SUCAMEC.** En preciso señalar que, en diversos pronunciamientos el Tribunal del OSCE ha señalado que atendiendo a que el Servicio de Seguridad y Vigilancia es una actividad regulada por norma de mandato imperativo, esta únicamente será válida para los efectos de computo de experiencia, aquel periodo de tiempo que el personal operativo ha laborado con inscripción válida ante la SUCAMEC (Resolución N° 0192-2019-TCE S1). Por tanto, **solicitamos pronunciamiento sobre la legalidad de la experiencia del personal que ha laborado en Servicio de Vigilancia privada, como indebidamente el Comité de Selección pretende validar**” (El subrayado y resaltado es nuestro).*

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.

Pronunciamento

De manera previa, es importante indicar que, este Organismo Técnico Especializado en diversos documentos⁴ ha señalado que la "**experiencia**" -que se acredita según las disposiciones de la normativa de contrataciones del Estado- **es la destreza adquirida por la reiteración de determinada conducta en el tiempo**; es decir, por la habitual ejecución de una prestación.

Al, respecto, cabe señalar que, el artículo 16 de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, se establece que, el requerimiento (en caso de servicios los términos de referencia) deben contener las características, condiciones y todo aquello destinado al cumplimiento de la finalidad de la contratación, y de ser el caso, los **requisitos de calificación** que correspondan.

Así, las Bases Estándar objeto de la presente contratación, establece que, entre otros, el requisito de calificación "experiencia del personal", el cual debe acreditarse mediante un tiempo de experiencia mínimo en trabajos o prestaciones en la actividad.

En tal sentido, corresponde señalar que, los potenciales postores podrán acreditar la experiencia de su personal, a efectos de probar su calificación para la ejecución del servicio, la cual, debe comprender la destreza obtenida en la ejecución de trabajos reiterados sobre las actividades descritas en las Bases.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, de la revisión del numeral 5.1.4.2 "Supervisor de seguridad y vigilancia" de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

*"5.1.4.2. SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA
Cada supervisor de vigilancia deberá cumplir como mínimo, con los requisitos siguientes:
a) **Experiencia mínima de 3 años como supervisor de seguridad**
b) (...)".*

En relación a ello, el participante ESPARTACO SECURITY S.A.C, a través de la consulta u observación N° 63, solicitó precisar si la experiencia requerida al supervisor, debería reflejarse en el historial laboral del reporte de SUCAMEC emitido por el portal web SUCAMEC en línea; ante lo cual, el comité de selección indicó que, la experiencia se acreditaría con copia simple de sus contratos de trabajo en empresas formales con su respectiva conformidad, así también con constancia o certificados o cualquiera otra documentación demuestre la experiencia del personal propuesto, adicionalmente, precisó que, no requeriría que dicha experiencia este registrada en la SUCAMEC.

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Informe Técnico 002-2020-CS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

⁴ Opiniones N° 120-2017/DTN, 105-2015/DTN, 032-2014/DTN, 082-2012/DTN, 068-2011/DTN, entre otras.

*“En respuesta a su consulta, la Entidad considera que la experiencia se acreditará con copia simple de sus contactos de trabajo en empresas formales y con su respectiva conformidad, así también con constancia o certificados o cualquiera otra documentación que de manera fehaciente demuestra la experiencia del personal propuesto. El documento que acredite dicho cumplimiento será presentado para la suscripción de contrato, a través de copia simple, conforme al literal J) del numeral 5.1.4.2 de los Términos de Referencia por lo que se precisa que **no se requiere que este registrada en la SUCAMEC**”.*

De lo expuesto, se aprecia que, la Entidad como mejor conocedora de sus necesidades, en la absolución de la consulta u observación materia de análisis, indicó que, no se requeriría que la experiencia del supervisor este registrada en SUCAMEC, siendo que, dicha condición fue ratificada en su Informe Técnico, toda vez que, según refiere la experiencia del supervisor sería acreditado en la suscripción del contrato mediante con copia simple de sus contactos de trabajo en empresas formales y con su respectiva conformidad, así también con constancia o certificados o cualquiera otra documentación que de manera fehaciente demuestra la experiencia del personal propuesto, en concordancia con las Bases Estándar objeto de presente contratación

Asimismo, cabe señalar que, la Resolución N° 192-2019-TCE-S1, precisó que, en la medida que, la prestación de servicios de seguridad y vigilancia es una actividad regulada por ley, de conformidad con el artículo 63 del Reglamento de la Ley N° 28879, las labores efectuadas por los agentes de seguridad, antes de la emisión de su carné de identidad o cuando se encontraban con cese, no pueden ser consideradas como prestadas por un “agente de seguridad”, hasta la autorización debida del mismo por la SUCAMEC, de lo expuesto, puede colegirse que, a fin de calificar como válida la experiencia del personal operativo para el servicio de seguridad privada, este debería de contar al momento de ejecutar el servicio con su carnet de identificación emitido por SUCAMEC, caso contrario la acreditación de dicha experiencia no sería validez.

En ese sentido, considerando que, la pretensión del recurrente estaría orientada a que, la entidad se pronuncie sobre la legalidad de la experiencia del personal a validarse, sin que, dicha experiencia este registrada en SUCAMEC, y siendo que, la Entidad preciso la forma de acreditación de la experiencia requerida para el “Supervisor de Seguridad y Vigilancia”, lo cual fue ratificado en su Informe Técnico, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **NO ACOGER** el presente extremo del cuestionamiento.

Sin perjuicio de lo antes mencionado y de acuerdo a lo establecido 63 del Reglamento de la Ley N° 28879, el cual señala que, el personal operativo (agente de vigilancia o supervisor) sería aquella persona debidamente capacitada y autorizada para realizar alguna de las actividades inherentes a las modalidades de seguridad privada, se emitirá una (1) disposición al respecto:

- **Se deberá tenerse en cuenta** que, a fin de que, el comité de selección califique como válida la experiencia del personal operativo para el servicio de seguridad privada, dicho personal debió de contar al momento de ejecutar el

servicio con su carnet de identificación emitido por SUCAMEC, caso contrario la acreditación de dicha experiencia no sería válida, puesto que, el servicio habría sido desarrollado por un personal operativo no autorizado por el organismo competente.

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, estudio 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° 6

Respecto a la capacitación

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 110, toda vez que, según refiere:

“(…) La absolución citada resulta ambigua, pues en el primer párrafo señala que es posible acreditar esta capacitación impartida por la misma empresa a través de sus áreas internas Recursos Humanos, mediante constancia o certificado respectivo. Sin embargo, en el segundo párrafo señala que deben ser impartidas por establecimientos públicos o privados, autorizados por autoridad pública competente.

Es preciso señalar que, las capacitaciones en materia de COVID-19 y otras de seguridad y salud en el trabajo, pueden ser impartidas por la misma empresa empleadora y no demandan de autorización de autoridad pública.

Por las consideraciones expuestas, solicitamos pronunciamiento sobre la capacitación en materia de prevención y protección frente al COVID-19, debiendo establecer que estas pueden ser impartidas por la misma empresa empleadora”.

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.

Pronunciamiento

Al respecto, cabe señalar que, en el artículo 16 de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, se establece que el área usuaria es la responsable de la elaboración del requerimiento (los términos de referencia en caso servicios), debiendo estos contener la descripción objetiva y precisa de las características y/o requisitos funcionales relevantes para cumplir la finalidad pública de la contratación.

Asimismo, en el numeral 8 del artículo 29 del Reglamento, se prevé que el área usuaria es responsable de la adecuada formulación del requerimiento, debiendo

asegurar la calidad técnica y reducir la necesidad de su reformulación por errores o deficiencias técnicas que repercutan en el proceso de contratación.

De las disposiciones citadas, se desprendería que, corresponde al área usuaria definir con precisión los términos de referencia que comprenden el requerimiento, las cuales contienen las características, condiciones, cantidad y calidad de lo que se requiere contratar, de tal manera que satisfagan su necesidad, evitando generar mayores costos y/o controversias en la ejecución contractual.

Por su parte, 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, el artículo 51 del Reglamento y 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.

En tal sentido, el Principio de Transparencia contempla el derecho a la información en la compra pública, el cual tiene esencialmente por objeto garantizar que no exista riesgo de favoritismo y arbitrariedad por parte de la Entidad convocante; para lo cual, se exige que todas las condiciones del procedimiento estén formuladas de forma clara, precisa e inequívoca en las Bases o en las respuestas brindadas en el pliego absolutorio, con el fin de que, por una parte, todos los postores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma y, por otra parte, la Entidad convocante pueda comprobar efectivamente que las ofertas presentadas por los postores responden a los criterios aplicables al contrato.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, en el numeral 5.1.4.2 “Supervisor de seguridad y vigilancia” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

*“5.1.4.2. SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA
Cada supervisor de vigilancia deberá cumplir como mínimo, con los requisitos siguientes:
a) Experiencia mínima de 3 años como supervisor de seguridad
b) (...).
h) Estar capacitado en las actividades de prevención y protección de personas frente al COVID-19.
i) (...).”*

En relación a ello, el participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C., a través de la consulta u observación N° 110, solicitó precisar:

- Precisar la cantidad de horas lectivas de la capacitación.
- Indicar si sería válido que el certificado sea emitido por la misma empresa y/o su área de recursos humanos o una consultora externa u otra institución.

Ante lo cual, el comité de selección indicó que, las capacitaciones requeridas al supervisor podrían ser acreditadas con constancia o certificados emitidos por la misma empresa de seguridad, además, preciso que, las capacitaciones podrían haber sido realizadas en establecimientos públicos y/o privados, debidamente autorizados por la autoridad pública competente, la misma que otorgaría el documento correspondiente solicitado, para acreditar dicha capacitación.

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Informe Técnico 002-2020-CS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

“En relación a su consulta, la Entidad aclara que las capacitaciones que ha recibido el Supervisor podrán estar acreditadas por la empresa de seguridad con su respectiva constancia o certificado, así como también por haber sido realizadas en establecimientos públicos y/o privados, debidamente autorizados por la autoridad pública competente, la misma que otorgará el documento correspondiente solicitado”.

De lo expuesto, se desprende que, el comité de selección en la absolución de la consulta u observación brindó los alcances relativos a la pretensión del participante, toda vez que, según refiere las capacitaciones requeridas al supervisor podrían ser acreditadas: i) Con constancia o certificados emitidos por la misma empresa de seguridad, o ii) Con capacitaciones realizadas en establecimientos públicos y/o privados, debidamente autorizados por la autoridad pública competente, siendo que, dicha absolución fue ratificada por la Entidad en su informe técnico.

En ese sentido, considerando que la entidad brindó los alcances necesarios respecto a la consulta u observación materia de análisis, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **NO ACOGER** el presente extremo del cuestionamiento.

Sin perjuicio de lo expuesto, de manera previa, cabe precisar que, el artículo 72 del reglamento precisa que, todo participante podría formular consulta para aclarar algún extremo de las bases, siendo que la Entidad debería de absolverla de manera motivada a través del pliego absolutorio de consultas y observaciones.

Asimismo, considerando que el participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C., a través de la consulta u observación N° 110, solicitó precisar la cantidad de horas lectivas de la “capacitación en las actividades de prevención y protección de personas frente al COVID-19”, requerida para el “Supervisor De Seguridad y Vigilancia”, y siendo que, la Entidad no habría precisado la cantidad de horas lectivas requerida para la mencionada capacitación, se emitirá una (1) disposición al respecto:

- **Se deberá tener en cuenta** que, la cantidad de horas lectivas exigidas para la “capacitación en las actividades de prevención y protección de personas frente al COVID-19”, requerida para el “Supervisor De Seguridad y Vigilancia”, quedará a criterio de los postores.

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, estudio 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° 7

Respecto a las penalidades

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó las absoluciones de las consultas u observaciones N° 121, N° 122, N° 123 y N° 125, toda vez que, según refiere:

- **Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 121:** “(...) Respecto de la connotación subjetiva que presenta el supuesto establecido, el comité de selección no se ha pronunciado, pues como señalamos en la observación inicial, esta imputación no se sujeta a un elemento objetivo que permita acreditar tal hecho, es posible que personal pueda confundir un trato firme con una falta de respeto por el solo hecho de percibirlo así, dejando sin defensa alguna al personal de vigilancia y a la empresa frente a la sanción pecuniaria. Sin embargo, a pesar de la reducción en la cuantía de esta penalidad de 25% a 15% de UIT, consideramos que persiste en un exceso, sancionar con 15% de UIT por la ocurrencia en un servicio de naturaleza de intermediación laboral, con la demanda de 117 personas, que cada una representan un potencial riesgo por cada día, a todas luces resulta excesivo.
Debemos resaltar que, si bien es potestad de la Entidad definir los requisitos y condiciones del servicio a contratar, ello no puede ampararse de manera arbitraria para hacer un uso abusivo de este derecho, proscrito en todos sus extremos por la doctrina” (El subrayado y resaltado es nuestro).
- **Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 122:** “(...) Respecto de la connotación subjetiva que presenta el supuesto establecido, el comité de selección no se ha pronunciado. Tal como se encuentra establecida la causal, no es posible determinar cuándo se configura una distracción o cuando el accionar del personal obedece a la naturaleza del servicio, como es el reporte de ocurrencias, reporte de novedades, entre otras actividades que se realiza a través de los equipos de comunicación electrónicos, esta imputación no se sujeta a un elemento objetivo que permita acreditar tal hecho, dejando sin defensa alguna al personal de vigilancia y a la empresa frente a la sanción pecuniaria.
Sin embargo, a pesar de la reducción en la cuantía de esta penalidad de 25% a 15% de UIT, consideramos que persiste en un exceso, sancionar con 15% de UIT por una ocurrencia en un servicio de naturaleza de intermediación laboral, con la demanda de 117 personas, que cada una representa un potencial de riesgo por cada día, a todas luces resulta excesivo.
Debemos resaltar que, si bien es potestad de la Entidad definir los requisitos y condiciones del servicio a contratar, ello no puede ampararse de manera arbitraria para hacer un uso abusivo de este derecho, proscrito en todos sus externos por la doctrina” (El subrayado y resaltado es nuestro).

- **Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 123:** “(...) La Entidad pretende penalizar hasta con 10% de la UIT al contratista por asignar a un personal que haya faltado 3 veces por mes, sin mediar procedimiento alguno de defensa del mismo personal o el contratista, omitiendo considerar los supuestos de caso fortuito, emergencia, salud, accidente, entre otros.

Esta causal no solo constituye una vulneración de la normativa en contrataciones, sino vulnera el derecho del trabajador destacado, pues no le compete a la Entidad proscribir una sanción de facto por inasistencia del personal, sino al empleado, previa verificación y análisis caso por caso.

Debemos resaltar que, si bien es potestad de la Entidad definir los requisitos y condiciones del servicio a contratar, ello no puede ampararse de manera arbitraria para hacer un uso abusivo de este derecho, proscrito en todos sus extremos por la doctrina” (El subrayado y resaltado es nuestro).

- **Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 125:** “(...) Si bien la Entidad, ha fijado 20 minutos de tolerancia para la cobertura del puesto, persiste en la aplicación de sanciones de 5% de UIT por cada 15 minutos de retraso en la cobertura posterior a los 20 minutos iniciales.

Este supuesto de penalidad constituye un evidente exceso, incluso se toma en un incentivo perverso frente a otro de los supuestos de penalidad que sancionar con 20% de UIT un puesto no cubierto durante el turno, es decir, que mientras el supuesto cuestionado puede sancionar con hasta 220% de UIT por un puesto cubierto con retraso, existe otro supuesto que sanciona con 20% de no cubrir el puesto.

Evidentemente se estaría vulnerando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y congruencia” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.

Pronunciamiento

De manera previa, debe señalar que, la normativa de contrataciones del Estado, ha previsto la posibilidad que la Entidad aplique penalidades a los incumplimientos del contratista, siendo que, el objeto de la penalidad, es disuadir el incumplimiento y resarcir el daño causa por el mismo.

Al respecto, cabe indicar que, el artículo 161 del Reglamento, establece que, el contrato puede comprender penalidades aplicables al contratista ante el incumplimiento injustificado de sus obligaciones contractuales, las mismas que deben ser objetivas, razonables y congruentes al objeto de la convocatoria.

Así, la Entidad debe prever en los documentos del procedimiento de selección la aplicación de la penalidad por mora y, de ser el caso, las otras penalidades distintas a la mora, siendo que, estos dos tipos de penalidades pueden alcanzar cada una un monto

máximo equivalente al diez por ciento (10%) del monto del contrato vigente, o de ser el caso, del ítem que debió ejecutarse.

Adicionalmente, es conveniente señalar que, los supuestos de aplicación de penalidad distintas al retraso o mora, debe contener i) la forma de cálculo, ii) el supuesto y iii) el procedimiento mediante el cual se verifique.

En tal sentido, corresponde señalar que, la Entidad puede establecer en los documentos de procedimientos, otras penalidades distinta a la demora en la ejecución, siempre que sean objetivas, razonables y congruentes con la prestación, para lo cual, debe contener una forma de cálculo sencilla y precisa, que permita obtener sin necesidad de mayores operaciones el monto a penalizar; un supuesto claro sin términos subjetivos, que sea congruente con las actividades que integran el requerimiento; y un procedimiento de verificación objetivo, en el cual estén correctamente definidos los documentos y actores que participarán.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, en el numeral 11.2 “Otras penalidades” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

Nº	DESCRIPCION INCUMPLIMIENTO	CONDICION	PENALIDAD	VERIFICACION
	(...)			
5	Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia se dirija con <u>actitudes o términos irrespetuosos inadecuados a un colaborador</u> , Técnico y/o Encargado de Seguridad, o el que haga sus veces.	Por ocurrencia	25% de la UIT y cambio del personal operativo	Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces.
7	Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia se <u>distraigan en el cumplimiento del servicio</u> , con el uso indebido de equipos electrónicos (Celulares, audífonos, <u>etc.</u>), o medios físicos (revista, periódicos, libros, revistas, <u>etc.</u>) poniendo en peligro la seguridad de las instalaciones.	Por ocurrencia	20% de la UIT y cambio del personal operativo	Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces.
16	Por cubrir el puesto con personal operativo considerado <u>no idóneo</u> , cuando los agentes y/o supervisores excedan las tres (3) faltas al mes	Por ocurrencia	10% de la UIT	Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces.
24	Cuando el Puesto de Supervisor y/o agente es cubierto con retraso.	Por cada 15 minutos de retraso, luego de transcurrido la	5% de la UIT	Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces.

		hora de tolerancia.		
	(...)			

En relación a ello, el participante, a través de las consultas u observaciones N° 121, N° 122, N° 123 y N° 125, respectivamente, solicitó lo siguiente:

- i. Suprimir o precisar el alcance del término “actitudes, términos “irrespetuosos e inadecuados” a fin de establecer un criterio objetivo de análisis y descargo; ante lo cual, el comité de selección indicó que, es de obligación del contratista cumplir con las reglas de seguridad, además, consideró reducir el monto de la penalidad de 25% a 15% de la UIT.
- ii. Suprimir la penalidad 7 o precisar un criterio objetivo de análisis y descargo; ante lo cual, el comité de selección indicó que, es de obligación del contratista prestar el servicio con la debida diligencia, además, consideró reducir el monto de la penalidad de 20% a 15% de la UIT.
- iii. Suprimirla penalidad 16; ante lo cual, el comité de selección indicó que, sería de obligación del contratista prestar el servicio con la debida diligencia, además, precisó que, las faltas se refieren a inasistencias del personal.
- iv. Precisar el límite para la aplicación de la penalidad descrita en el numeral 24 de la tabla de penalidades, ya que, la penalidad del numeral 9 de la tabla de penalidades sanciona con 20% de la UIT un puesto no cubierto, además, cuestionó la proporcionalidad y razonabilidad de las penalidades; ante lo cual, el comité de selección indicó que se amplía la tolerancia a 20 minutos.

A. Respecto a las penalidades N° 5 y N° 7:

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

Respecto a la penalidad N° 5:
Se precisa que se deberá de considerar lo siguiente:
“Cuando el Supervisor y/o Agente de vigilancia se dirija con discriminación o lenguaje soez a un colaborador, Técnico y/o Encargado de seguridad, o el que haga sus veces”.

Respecto a la penalidad N° 7:
Se precisa que se deberá de considerar lo siguiente:
“Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia se distraigan en el cumplimiento del servicio, con el uso indebido de equipos electrónicos (celulares, audífonos, radio y televisión) o medios físicos (revistas, periódicos, libros) poniendo en peligro la seguridad de las instalaciones”.

De lo expuesto, se aprecia que, el comité de selección en las absoluciones de las consultas u observaciones materia de análisis, no brindó los alcances objetivos de los supuestos penalizables referidos a “(...) se dirija con actitudes o términos

irrespetuosos e inadecuados (...)” y “(...) se distraigan en el cumplimiento del servicio, con el uso indebido de equipo electrónico (...)” siendo que, dichos supuesto resultarían subjetivos y no permitirían la predictibilidad de las penalidades.

No obstante, con ocasión de la solicitud de elevación la Entidad, mediante Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, decidió modificar en la penalidad N° 5 la frase “*actitudes o términos irrespetuosos e inadecuados*” por “*discriminación o lenguaje soez*”, además, respecto a la penalidad N° 7, solo preciso que, el término “*etc*” haría referencia a “*radio y televisión*”, sin brindar mayor sustento respecto al criterio subjetivo del supuesto penalizable contenido en la penalidad N° 7.

En ese sentido, considerando que la pretensión del recurrente estaría orientada a que la Entidad se pronuncie sobre la connotación subjetiva de los supuestos penalizables contenidos en las penalidades N° 5 y N° 7, y siendo que, la Entidad recién en su Informe Técnico, brindo los alcances necesarios sobre el supuesto de penalidad contenido en la penalidad N° 5 modificando dicho extremo, no obstante, la misma no se pronunció respecto a la subjetividad del supuesto penalizable de la penalidad N° 7, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACoger PARCIALMENTE** el presente extremo del cuestionamiento; por lo que, se emitirán dos (2) disposiciones al respecto:

- **Se adecuará** en el numeral 11.2 “Otras penalidades” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases, conforme al siguiente detalle:

N°	DESCRIPCION - INCUMPLIMIENTO	(...)
	(...)	
5	Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia se dirija con actitudes o términos irrespetuosos inadecuados <i>discriminación o lenguaje soez</i> a un colaborador, Técnico y/o Encargado de Seguridad, o el que haga sus veces.	
7	Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia se distraigan en el cumplimiento del servicio, con el uso indebido de equipos electrónicos (Celulares, audífonos, etc.), o medios físicos (revista, periódicos, libros, revistas, etc.) poniendo en peligro la seguridad de las instalaciones.	

- Corresponderá al Titular de la Entidad **implementar** las directrices pertinentes en futuros procedimientos de selección, a fin que el comité de selección cumpla con absolver de forma clara y precisa las peticiones formuladas por los participantes en sus consultas y/u observaciones, permitiendo que reducir el número de aspectos que deberán ser corregidos o saneados con ocasión de la elevación de cuestionamientos.

B. Respecto a las penalidades N° 16:

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

Respecto a la penalidad N° 16:

Se precisa que se deberá de considerar lo siguiente:

*“Por relevar el puesto con personal operativo considerado **no idóneo**, cuando los agentes y/o supervisores excedan las tres (3) faltas de asistencia al servicio en el mes”.*

Aclaración: Esta penalidad no corresponde estrictamente a una simple ausencia del supervisor y/o agente, sino que se refiere específicamente a que el puesto del servicio del supervisor y/o agente no sea relevado en sus funciones por otro supervisor y/o agente que posea el perfil solicitado, dejando al establecimiento expuesto al riesgo

De lo expuesto, se aprecia que, el comité de selección en la absolución de las consulta u observación materia de análisis, preciso que, sería de obligación del contratista prestar el servicio con la debida diligencia, además, precisó que, las faltas se refieren a inasistencias del personal.

No obstante, con ocasión de la solicitud de elevación la Entidad, mediante Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, decidió modificar la penalidad N° 16 aclarando que, esta penalidad no correspondería estrictamente a una simple ausencia del supervisor y/o agente, sino que, se referiría específicamente a que el puesto del servicio del supervisor y/o agente no sea relevado en sus funciones por otro supervisor y/o agente que posea el perfil solicitado, dejando al establecimiento expuesto al riesgo.

En ese sentido, considerando la pretensión del recurrente y en la medida que la entidad aclaró que la penalidad N° 16 se referiría específicamente a que el puesto del servicio del supervisor y/o agente no sea relevado en sus funciones por otro supervisor y/o agente que posea el perfil solicitado, procediendo con modificar dicha penalidad, se encontraría comprendida en los alcances de la penalidad N° 25 “*Cubrir al supervisor y/o agente con personal que no cuente con el mismo perfil solicitado para cada caso en los términos de referencia*”; y siendo que, la entidad no se pronunció sobre el extremo referido a que las faltas de los agentes y/o supervisores excedan las tres (3) faltas de asistencia al servicio en el mes, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER PARCIALMENTE** el presente extremo del cuestionamiento por lo que emitirá dos (2) disposiciones al respecto.

- **Se suprimirá** la penalidad N° 16 conforme a lo detallado en el Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, según el siguiente detalle:

N°	DESCRIPCION - INCUMPLIMIENTO	(...)
	(...)	
16	Por cubrir relevar el puesto con personal operativo que no posea el perfil solicitado para el puesto del servicio del supervisor y/o agente considerado no idóneo, cuando los agentes y/o supervisores excedan las tres (03) faltas de asistencia al servicio en el mes	

- Corresponderá al Titular de la Entidad **implementar** las directrices pertinentes en futuros procedimientos de selección, a fin que el comité de selección cumpla con absolver de forma clara y precisa las peticiones formuladas por los

participantes en sus consultas y/u observaciones, permitiendo que reducir el número de aspectos que deberán ser corregidos o saneados con ocasión de la elevación de cuestionamientos.

C. Respecto a la penalidad N° 24:

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

*Respecto a la penalidad N° 24:
Se precisa que se deberá de considerar lo siguiente:
“Cuando el puesto de agente de vigilancia es relevado con retraso. El puesto no debe ser abandonado hasta no hacerse presente el agente que hará el relevo”*

De lo expuesto, se aprecia que, el comité de selección en la absolución de la consulta u observación materia de análisis, preciso que, se ampliaría la tolerancia de dicha penalidad a 20 minutos, además, con ocasión de la solicitud de elevación la Entidad, mediante Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, decidió modificar la penalidad N° 24, indicando que, dicho supuesto de penalidad se aplicaría sobre el retraso en el relevo del puesto del agente de vigilancia, además indico que, el puesto no debería ser abandonado hasta que no se haga presente el relevo respectivo

Además, cabe señalar que, la Entidad en el pliego absoluto, no se pronunció respecto a la relación del supuesto penalizable de la penalidad N° 24 con otro de los supuestos de penalidad que sancionaría con 20% de UIT, el puesto no cubierto durante el turno, ante lo cual, la Entidad recién mediante Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, modifico el supuesto penalizable de la penalidad N° 24, a fin de que el mismo no colisiones directa o indirectamente con el supuesto penalizable de la penalidad N° 9.

En ese sentido, considerando la pretensión del recurrente y en la medida que la entidad como mejor conocedora de sus necesidades decidió modificar el texto de la penalidad N° 24 y siendo que, la entidad recién mediante Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, modifico el supuesto penalizable de la penalidad N° 24 a fin de que el mismo no colisiones directa o indirectamente con el supuesto penalizable de la penalidad N° 9, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **NO ACOGER** el presente extremo del cuestionamiento.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, cabe precisar que, de la revisión del numeral 11.2 “Otras penalidades” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

N°	DESCRIPCION - INCUMPLIMIENTO	CONDICION	PENALIDAD	VERIFICACION
9	Por puesto de supervisor y/o agente de vigilancia no cubierto.	Por ocurrencia	20% de la UIT	Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o

				quien haga sus veces
--	--	--	--	----------------------

Asimismo, la Entidad mediante Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, precisó lo siguiente.

*Respecto a la penalidad N° 9:
Se precisa que se deberá de considerar lo siguiente:
“Por puesto de supervisor y/o agente de vigilancia no relevado a tiempo”
Aclaración: Esta penalidad no corresponde estrictamente a una simple ausencia del supervisor y/o agente, sino que se refiere específicamente a que el puesto del servicio del supervisor y/o agente no sea relevado en sus funciones oportunamente como corresponde por otro supervisor y/o agente, dejando al establecimiento expuesto al riesgo*

De lo expuesto cabe precisar que la entidad mediante Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, modifico el texto de la penalidad N° 9, no obstante, cabe precisar que, de la revisión del supuesto penalizable consignado en la penalidad N° 24 se advertiría que este se encontraría inmerso dentro del supuesto penalizable contenido en la penalidad N° 9, ya que ambos estarían orientados a penalizar el retraso en el relevo del agente de vigilancia, por lo que, se emitirá dos (2) disposición al respecto.

- **Se adecuará** la penalidad N° 9 del numeral 11.2 “Otras penalidades” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases, conforme a lo detallado en el Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, según el siguiente detalle:

N°	DESCRIPCION - INCUMPLIMIENTO
9	Por puesto de supervisor y/o agente de vigilancia no eubierto -relevado a tiempo

- **Se suprimirá** en el numeral 11.2 “Otras penalidades” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases, la penalidad N° 24.

Cuestionamiento N° 8

Respecto al factor de evaluación

El participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C. cuestionó las absoluciones de las consultas u observaciones N° 126 y N° 127, toda vez que, según refiere:

- **Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 126:** “(...) *El supuesto de evaluación señala que se evaluará que el proveedor cuente con un sistema de gestión de la calidad y seguridad certificado acorde con ISO 9001:2015 o Norma Técnica Peruana equivalente.*
Si bien el Sistema de Gestión BACS cuenta con estandartes independientes, incluso para las empresas de seguridad, estos estándares están enfocados a la gestión de la seguridad de las instalaciones de la empresa de seguridad y la seguridad de sus procedimientos en el marco del comercio internacional.

Asimismo, los estándares y normas BASC no están establecidos como equivalentes a la norma técnica ISO 9001:2015, por la cual no corresponde su evaluación y asignación de puntaje como sistema de gestión de calidad.

EL literal b, del artículo 2 de la Ley (...), señala que los postores deben ser tratados en igualdad de condiciones, frente a las exigencias del proceso de selección. En el presente caso se pretendería premiar de la misma forma a una empresa con Sistema de Gestión de Calidad conforma a la norma técnica internacional o nacional equivalente, frente a una empresa que no cuenta con este sistema de gestión, sino con un sistema de gestión distinto y alternativo, vulnerando este Principio (...).

- **Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 127:** “(...) De la absolución no es posible determinar con certeza la consulta expuesta, pues el Comité de Selección señala que deberán poseer la certificación las empresas que brinden el servicio de seguridad y vigilancia en los establecimientos y que forman parte del consorcio. Sin embargo, la consulta está referida a aquellas empresas que dentro del consorcio NO se comprometes a realizar actividades directamente relacionadas al objeto de la convocatoria, tal es el caso de facturación, administración, aporte de garantía o similares (...)”.

Base Legal

- Artículo 16 del T.U.O. de la Ley: Requerimiento.
- Artículo 29 del Reglamento: Requerimiento.
- Artículo 72 del Reglamento: Consultas y observaciones.

Pronunciamiento

En principio, cabe indicar que, el comité de selección tiene la prerrogativa de determinar los factores de evaluación considerando los parámetros previstos en las Bases Estándar, los cuales tienen por objetivo permitirle comparar las ofertas presentadas a fin de obtener la mejor; siendo que, los factores de evaluación no necesariamente deben ser cumplidos por todos los postores, pues ello no se condice con su finalidad.

Al respecto, cabe señalar que, en el artículo 50 del Reglamento y en las Bases Estándar objeto de la presente convocatoria se establece que los factores de evaluación elaborados por el comité de selección deben ser objetivos y deben guardar vinculación, razonabilidad y proporcionalidad con el objeto de la contratación; siendo que, dichos factores no pueden calificar con puntaje el cumplimiento del requerimiento técnico mínimo ni los requisitos de calificación.

Así, las Bases Estándar objeto de la presente contratación, se establecen, entre otros, el factor de evaluación “Sistema de gestión de calidad”, el cual:

- Debe ser acreditado con la copia simple de certificado oficial emitido por un Organismo de Certificación acreditado para dicho Sistema de Gestión, ya sea ante el INACAL (antes INDECOPI) u otro organismo acreditador que cuente con reconocimiento internacional.

- El referido certificado debe estar a nombre del postor y corresponder a la sede, filial u oficina a cargo de la prestación, y estar vigente a la fecha de presentación de ofertas.
- En caso que el postor se presente en consorcio, cada uno de sus integrantes, debe acreditar que cuenta con la certificación para obtener el puntaje.

En tal sentido, corresponde señalar que, el factor de evaluación “sistema de gestión de calidad”, en caso de haber sido previsto por el comité de selección en las Bases, deberá acreditar con la certificación correspondiente, y en caso de consorcio todos los integrantes deberán acreditarla, siendo además que, dicha certificación debe corresponde a la sede a cargo de la ejecución del servicio.

Ahora bien, en atención al tenor de lo cuestionado por el recurrente, corresponde señalar que, en el literal I de los factores de evaluación Capítulo IV de la Sección Específica de las Bases Administrativas, se aprecia lo siguiente:

“I. SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD

Evaluación:

Se evaluará que el postor cuente con un sistema de gestión de la calidad y seguridad certificado acorde con ISO 9001:2015 o Norma Técnica Peruana equivalente (NTP-ISO 9001:2015) O BASC u otro equivalente; cuyo alcance o campo de aplicación del certificado considere o respalde que la organización cuenta con procesos homologados en control de la seguridad.

Acreditación:

Mediante la presentación de copia simple de certificado oficial emitido por un Organismo de Certificación acreditado para dicho Sistema de Gestión que cuente con reconocimiento internacional. *El referido certificado debe estar a nombre de postor y corresponder a la sede, filial u oficina a cargo de la prestación, y estar vigente a la fecha de presentación de ofertas. En caso que el postor se presente en consorcio, cada uno de sus integrantes, debe acreditar que cuenta con la certificación para obtener el puntaje” (El subrayado y resaltado es nuestro).*

En relación a ello, el participante VIGILIA Y SEGURIDAD PERUANA S.A.C., a través de las consultas u observaciones N° 126 y N° 127, respectivamente, solicitó lo siguiente:

- i. Cuestionó que la Entidad habría incluido la “Gestión BASC” en el factor de evaluación “Sistema de gestión de la calidad”; ante lo cual, el comité de selección indicó que el referido sistema permitiría mitigar los riesgos en los procesos de la organización.
- ii. Precisar si los consorciados que no ejecutaran el servicio directamente deberán contar con el “Sistema de gestión de calidad”; ante lo cual, el comité de selección indicó que las empresas que forman parte del consorcio deberán contar con la referida certificación.

Es así que, en virtud de la solicitud de elevación, la Entidad remitió el Informe Técnico 002-2020-CS-SISOL/MML, a través del cual precisó lo siguiente.

Respecto a la absolución de la consulta N° 126:

“En respuesta a su consulta la Entidad considera que, la empresa que se haya certificado e incorporado un sistema de gestión a sus procesos internos, ya sea la calidad (ISO 9001) o de seguridad (BASC), asegura la aplicación de estándares que no vienen a ser otra cosa que criterios razonables y coherentes que buscan todo el tiempo la eficacia y eficiencia del servicio que se brinda. En el caso específico del sistema de gestión BASC para el caso de las empresas de seguridad y vigilancia define procedimientos específicos en materia del control de personas, control de bienes, control de accesos, control de sistemas de seguridad, entre otros, no siendo específicamente como lo señala para operaciones de comercio internacional”.

Respecto a la absolución de la consulta N° 127:

“En respuesta a su consulta la Entidad considera que, las empresas que sean parte de un consorcio que brinden el servicio de seguridad y vigilancia en los establecimientos previamente descritos deberán ambos poseer la certificación solicitada, esto debido a que los procesos de ambas organizaciones están intrínsecamente relacionados durante la prestación y sobre todo calidad del servicio a brindar”.

De lo expuesto, se aprecia que, en las absoluciones de las consultas u observaciones e Informe Técnico, el comité de selección ratificó el factor de evaluación “Sistema de gestión de la calidad”, el cual, conforme a lo establecido en la Bases integradas, debería ser acreditado mediante la certificación certificado acorde con ISO 9001:2015 o Norma Técnica Peruana equivalente (NTP-ISO 9001:2015) o BASC u otro equivalente, lo cual, no se condice con los lineamientos establecidos en las Bases Estándar objeto de la presente contratación.

Asimismo, en relación a la acreditación del factor de evaluación “Sistema de gestión de calidad”, las Bases Estándar aplicables al presente objeto de contratación, establecen que, en caso que, el postor se presente en consorcio, cada uno de sus integrantes, debería acreditar que cuenta con la certificación correspondiente al Sistema de Gestión de la Calidad, a fin de obtener el puntaje señalado en dicho factor de evaluación, por lo que, la condición establecida por la Entidad referida a que, todos los consorciados deberían de contar con la certificación correspondiente al Sistema de Gestión de la Calidad, estaría acorde a los lineamientos establecidos en las Bases Estándar.

En ese sentido, considerando lo expuesto en el párrafo precedente, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER PARCIALMENTE** el presente cuestionamiento; por lo que, se emitirá una (1) disposición al respecto.

- **Adecuar** el factor de evaluación “Sistema de gestión de calidad” conforme a los lineamientos establecidos en las Bases Estándar objeto de la presente contratación, según el siguiente detalle:

*“I. SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD
Evaluación:*

Se evaluará que el postor cuente con un sistema de gestión de la calidad y seguridad certificado acorde con ISO 9001:2015 o Norma Técnica Peruana equivalente (NTP-ISO 9001:2015) O-BASC u otro equivalente; cuyo alcance o campo de aplicación del certificado considere o respalde que la organización cuenta con procesos homologados en control de la seguridad.

Acreditación:

Mediante la presentación de copia simple de certificado oficial emitido por un Organismo de Certificación acreditado para dicho Sistema de Gestión que cuente con reconocimiento internacional, ya sea ante el INACAL (antes INDECOPI) u otro organismo acreditador que cuente con reconocimiento internacional. El referido certificado debe estar a nombre de postor y corresponder a la sede, filial u oficina a cargo de la prestación, y estar vigente a la fecha de presentación de ofertas.

En caso que el postor se presente en consorcio, cada uno de sus integrantes, debe acreditar que cuenta con la certificación para obtener el puntaje” (El subrayado y resaltado es nuestro).

Asimismo, se dejará sin efecto todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo precedente.

3. ASPECTOS REVISADOS DE OFICIO

Cabe señalar que, 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 a la acreditación del perfil de los agentes:

Al respecto, de la revisión del numeral 5.1.4.1 de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

“5.1.4.1. AGENTE DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

Cada Agente de Seguridad y Vigilancia deberá cumplir como mínimo, con los requisitos siguientes (De acuerdo al Decreto Supremo N° 003-2011-IN – Ley 28879):

- a. *Ser peruano o extranjero. La contratación de personal extranjero se sujeta a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.*
- b. *(...)*
- c. *No tener antecedentes penales o judiciales, ni policiales (los certificados se presentarán para la firma de contrato).*
- d. *No haber sido separado de las Fuerzas Armadas o la Policía Nacional por medida disciplinaria.*
- e. *Acreditar capacidad física y psicológica (los certificados se presentarán para la firma de contrato, estos deberán ser expedidos por un profesional especializado y competente).*
- f. *Contar con los certificados correspondientes de los cursos de formación básica y de perfeccionamiento SUCAMEC vigente para personal de seguridad privada (dentro del marco de la nueva convivencia y prevención del contagio del COVID-19) o aquellas que*

son expedidas conforme a lo normado en la Ley de Servicios de Seguridad Privada ó proporcionar Declaración Jurada simple de haber obtenido las certificaciones de los cursos de formación básica y de perfeccionamiento SUCAMEC.

- g. Carné de identidad otorgado por la SUCAMEC habilitado y vigente.*
- h. Licencia de posesión y uso de arma de fuego otorgado por la SUCAMEC en aquellos puestos en que se solicite arma.*
- i. Cumplir con los requisitos que establezcan las empresas de servicios de seguridad privada, previstos en su correspondiente Reglamento Interno.*
- j. Contar con experiencia mínima comprobada de dos (02) años en labores de vigilante o agente de seguridad.*
- k. Los agentes de seguridad y vigilancia deberán tener conocimiento y estar entrenados para operar los sistemas de emergencia y contra incendio, asimismo, de preferencia deberán contar con experiencia ~~deberá encontrarse capacitados~~ en servicio de atención al público en general y pacientes. ~~considerando las actividades propias de los servicios médicos.~~*
- l. El documento que acredite dicho cumplimiento será presentado para la firma de contrato a través de: (i) copia simple de contratos y su respectiva conformidad o (ii) constancias o (iii) certificados o (iv) cualquiera otra documentación que de manera fehaciente demuestre la experiencia del personal propuesto. El documento que acredite dicho cumplimiento será presentado para la suscripción de contrato a través de copia simple”*

De lo expuesto, se advierte que, la Entidad estaría exigiendo que el perfil de los agentes, sea acreditada en la suscripción del contrato; sin embargo, dicho extremo no habría sido precisado en el numeral 2.3 del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases; por lo que, se emitirá una 1) disposición al respecto:

Se precisará en el numeral 2.3 “Requisitos para perfeccionar el contrato” del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases, conforme al siguiente detalle:

- **Acreditar** los requisitos solicitado en el numeral 5.1.4.1 “Agente de seguridad y vigilancia” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases.

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo anterior.

3.2 Respetto al perfil del supervisor:

Al respecto, de la revisión del numeral 5.1.4.1 de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

“5.1.4.2. SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

Cada Supervisor de Vigilancia deberá cumplir como mínimo, con los requisitos siguientes:

- a) Experiencia mínima de 03 años como supervisor de seguridad.*

- b) *Podrá ser oficial o suboficial de las FFAA y/o PNP en situación de retiro (no haber sido separado por medidas disciplinarias) o personal de procedencia civil con experiencia en seguridad.*
- c) *Tener conocimiento básico en computación e informática (Microsoft Office) debidamente acreditado.*
- d) *Capacitado en temas de seguridad primeros auxilios defensa personal, lucha contra incendios, manejo de extintores, seguridad y salud en el trabajo, etc. todo ello que le permita identificar peligros y evaluar los riesgos de seguridad.*
- a) *No tener antecedentes penales o judiciales, ni policiales (los certificados se presentarán para la firma de contrato).*
- e) *Acreditar capacidad física y psicológica (los certificados se presentarán para la firma de contrato, estos deberán ser expedidos por un profesional especializado y competente).*
- f) *Contar con los certificados correspondientes de los cursos de formación básica y de perfeccionamiento SUCAMEC vigente para personal de seguridad privada (dentro del marco de la nueva convivencia y prevención del contagio del COVID-19) o aquellas que son expedidas conforme a lo normado en la Ley de Servicios de Seguridad Privada.*
- g) *Tener conocimiento en las funciones de seguridad, con capacidad de decisión para resolver cualquier problema administrativo, técnico u operativo relacionado con los aspectos de seguridad y vigilancia en el SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD, siendo además el contacto directo entre el contratista y el SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD.*
- h) *Estar capacitado en las actividades de prevención y protección de personas frente al COVID – 19.*
- i) *El supervisor de seguridad y vigilancia deberán tener conocimiento y estar entrenado para operar los sistemas de emergencia y contra incendio, asimismo, deberá encontrarse capacitados en servicio de atención al público paciente, considerando las actividades propias de los servicios médicos a fin de poder orientar adecuada y oportunamente a sus supervisados.*
- j) *El documento que acredite dicho cumplimiento será presentado para la firma de contrato a través de: (i) copia simple de contratos y su respectiva conformidad o (ii) constancias o (iii) certificados o (iv) cualquiera otra documentación que de manera fehaciente demuestre la experiencia del personal propuesto. El documento que acredite dicho cumplimiento será presentado para la suscripción de contrato a través de copia simple”.*

De lo expuesto, se advierte que, la Entidad estaría exigiendo que el perfil del supervisor, sea acreditada en la suscripción del contrato; sin embargo, dicho extremo no habría sido precisado en el numeral 2.3 del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases; por lo que, se emitirá una 1) disposición al respecto:

Se precisará en el numeral 2.3 “Requisitos para perfeccionar el contrato” del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases, conforme al siguiente detalle:

- **Acreditar** los requisitos solicitado en el numeral 5.1.4.2 “Agente de seguridad y vigilancia” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases.

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo anterior.

3.3 Respetto al reemplazo del personal:

Al respecto, cabe indicar que, puede darse el caso que por diferentes circunstancias el contratista puede encontrarse imposibilitado de prestar sus servicios con el mismo personal propuesto durante el procedimiento de selección.

Así, a fin de clarificar algunos de los efectos relativos al “reemplazo de personal”, la Dirección Técnica Normativa del OSCE ha emitido las opiniones N° 252-2017/DTN y N° 204-2018/DTN, indicando que, el contratista puede efectuar el reemplazo del personal, siempre y cuando, el reemplazo propuesto reúna iguales o superiores características a las **previstas en las Bases** para el personal a ser reemplazado.

De la revisión del literal c) del numeral 5.1.5 “Otras condiciones para el servicio” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, conforme al siguiente detalle:

*“5.1.5. OTRAS CONDICIONES PARA EL SERVICIO
(...)
c) A solicitud de la empresa, de mediar un supuesto de caso fortuito, fuerza mayor u otro debidamente sustentado, los agentes de vigilancia pueden ser cambiados y/o reemplazados, debiendo comunicar esta situación a la Oficina Desconcentrada hasta el mismo día del cambio y/o reemplazo, con lo cual esta última evaluará y aprobará el mismo.
Se precisa que la empresa puede presentar hasta las 72 horas posteriores al cambio y/o reemplazo la documentación del nuevo agente, donde sustentará el cumplimiento de las condiciones y requisitos mínimos establecidos en los términos de referencia y, **de ser el caso, las características que permitieron ganar al proveedor adjudicado.**
El resultado de la evaluación del cambio y/o reemplazo será comunicado por la Unidad de Logística y Servicios Generales, dentro de las 48 horas posteriores a la recepción de la documentación por parte de esta” (El subrayado y resaltado es nuestro).*

De lo expuesto, se advierte que, la Entidad estaría exigiendo que el reemplazante debería cumplir con las características del personal que permitieron ganar al proveedor adjudicado, lo cual, no se condice con lo establecido por la Dirección Técnica Normativa en las Opiniones N° 252-2017/DTN y N° 201-2019/DNT, por lo que, se realizara una (1) disposición al respecto:

Suprimir el literal c) del numeral 5.1.5 “Otras condiciones para el servicio” de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases, el siguiente texto: ~~“de ser el caso, las características que permitieron ganar al proveedor adjudicado”~~

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo precedente.

3.4 Requisitos para la firma del contrato:

Al respecto, de la revisión del numeral 5.1.8 de los términos de referencia del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

“5.1.8. OBLIGACIONES RESPECTO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO SANITARIO

(...)

*c) **Para la firma de contrato la empresa deberá presentar la ficha sintomática de cada uno de los agentes y/o supervisores que prestarán sus servicios**; para el segundo mes deberán presentar las constancias de las pruebas serológicas realizadas a los agentes destacados, con resultado negativo para COVID-19 (...).*

5.1.9. DE LAS POLIZAS DE SEGURIDAD

La empresa adjudicada deberá obtener y mantener vigente durante el plazo de ejecución del Contrato, las siguientes pólizas de seguros.

a) POLIZA DE SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL

(...)

*Para la firma del Contrato, **la Empresa ganadora de la Buena Pro, presentará la Póliza de Seguros de Responsabilidad Civil Extracontractual equivalente a US \$ 10,000.00 (Diez Mil Dólares americanos), emitida a favor del SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD o Constancia emitida por la Compañía aseguradora en la que se indique que el postor ganador cuenta con la póliza requerida** y que por medio de la constancia se incluye al SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD y/o tercero para los casos en los que se hayan producido daños al SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD, asimismo, la constancia deberá indicar: el monto de cobertura para el SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD conforme al requerimiento señalado en las Bases del procedimiento de selección, el tipo de póliza, el número de la misma, la fecha de vigencia de la póliza, y otros datos que el postor ganador considere necesarios.*

b) POLIZA DE DESHONESTIDAD

(...)

*Para la firma del Contrato, la Empresa ganadora de la Buena Pro, **presentará la Póliza de Deshonestidad equivalente a US \$ 10,000.00 (Diez Mil Dólares americanos) emitida a favor del SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD o Constancia emitida por la Compañía aseguradora en la que se indique que el postor ganador cuenta con la póliza requerida y que por medio de la constancia se cubre la deshonestidad de los trabajadores asignados al SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD**, durante la prestación del servicio, asimismo, la constancia deberá indicar: el monto de cobertura para el SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD conforme al requerimiento señalado en las Bases del procedimiento de selección, el tipo de póliza, el número de la misma, la fecha de vigencia de la póliza, y otros datos que el postor ganador considere necesarios.*

Las pólizas o Constancias, serán entregadas al SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD, como requisito para la firma de contrato y deberán mantenerse vigentes por todo el periodo de contratación” (El subrayado y resaltado es nuestro).

De lo expuesto, se advierte que, la Entidad estaría exigiendo que la “ficha sintomática de los agentes y/o supervisores”, “póliza de seguros de responsabilidad civil” y “póliza de deshonestidad”, sean acreditada en la suscripción del contrato; sin

embargo, dichos extremos no habrían sido precisados en el numeral 2.3 del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases; por lo que, se emitirá una 1) disposición al respecto:

Se precisará en el numeral 2.3 “Requisitos para perfeccionar el contrato” del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases, conforme al siguiente detalle:

- *Presentar la ficha sintomática de cada uno de los agentes y/o supervisores que prestaran sus servicios.*
- *Póliza de Seguros de Responsabilidad Civil Extracontractual equivalente a US \$ 10,000.00 (Diez Mil Dólares americanos), emitida a favor del SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD o Constancia emitida por la Compañía aseguradora en la que se indique que el postor ganador cuenta con la póliza requerida y que por medio de la constancia se incluye al SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD y/o tercero para los casos en los que se hayan producido daños al SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD, asimismo, la constancia deberá indicar: el monto de cobertura para el SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD conforme al requerimiento señalado en las Bases del procedimiento de selección, el tipo de póliza, el número de la misma, la fecha de vigencia de la póliza, y otros datos que el postor ganador considere necesarios.*
- *Póliza de Deshonestidad equivalente a US \$ 10,000.00 (Diez Mil Dólares americanos) emitida a favor del SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD o Constancia emitida por la Compañía aseguradora en la que se indique que el postor ganador cuenta con la póliza requerida y que por medio de la constancia se cubre la deshonestidad de los trabajadores asignados al SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD, durante la prestación del servicio, asimismo, la constancia deberá indicar: el monto de cobertura para el SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD conforme al requerimiento señalado en las Bases del procedimiento de selección, el tipo de póliza, el número de la misma, la fecha de vigencia de la póliza, y otros datos que el postor ganador considere necesarios.*

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo anterior.

3.5 Respecto a las otras penalidades:

Al respecto, de la revisión del numeral 11.2- Otras penalidades- del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, se aprecia lo siguiente:

Nº	DESCRIPCION - INCUMPLIMIENTO	CONDICI ON	PENALID AD	VERIFICA CION
	(...)			
6	Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia falseen	Por ocurrencia	20% de la UIT y	Informe del Supervisor

	<i>u ocultan la información relacionada a los relevos, ocurrencia, reportes telefónicos y/o <u>novedades del servicio.</u></i>		<i>cambio del personal operativo</i>	<i>a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces</i>
10	<i>Por abandono de servicio del supervisor y/o agente de vigilancia.</i>	<i>Por ocurrencia</i>	<i>20% de la UIT</i>	<i>Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces</i>
17	<i>Cuando el supervisor y/o agente de vigilancia <u>no se encuentre con el uniforme exigido.</u> durante el horario de servicio.</i>	<i>Por ocurrencia</i>	<i>10% de la UIT</i>	<i>Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces</i>
18	<i>Por falta de equipo de comunicación (celular y radio según corresponda), cuando el equipo este inoperativo y/o se encuentre <u>en mal estado de funcionamiento</u> (...).</i>	<i>Por equipo, luego de vencido el plazo otorgado para su subsanación</i>	<i>10% de la UIT</i>	<i>Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces</i>
23	<i>Cuando el Supervisor y/o Agente de Vigilancia <u>no cumple con las tareas básicas y funciones del personal de seguridad debidamente establecidas u otras</u> que coadyuven a la seguridad integral</i>	<i>Por ocurrencia</i>	<i>10% de la UIT</i>	<i>Informe del Supervisor a cargo de los EE.SS o quien haga sus veces</i>
26	<i>Constatarse desalineo en el vestir, uniforme sucio, cabello largo, barba crecida, calzado sucio al supervisor y/o agente de vigilancia</i>	<i>Por ocurrencia</i>	<i>5% de la UIT y cambio de agente</i>	<i>Informe del administrador y/o Director Médico</i>

En relación a ello, la Entidad la Entidad remitió el Memorándum N° 2216-2020-GSS-SISOL/MML, señalando lo siguiente:

Respecto a la penalidad N° 6:

“Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia falseen u ocultan la información relacionada a los relevos, ocurrencias, reportes telefónicos durante su permanencia en el puesto de vigilancia”.

Respecto a la penalidad N° 10:

“Por abandono repentino de servicio del supervisor y/o agente de vigilancia”

Esta penalidad no corresponde estrictamente a una simple ausencia del supervisor y/o agente, sino que se refiere específicamente a que el puesto de servicio del supervisor y/o agente sea repentinamente dejado vacío o libre sin nadie a cargo, sin previo aviso y coordinación, dejándonos expuestos al riesgo.

Respecto a la penalidad N° 17:

“Cuando el supervisor y/o agente de vigilancia no se encuentre con el uniforme exigido que indica la Directiva N° 010-2017-SUCAMEC, durante el horario de servicio”

Respecto a la penalidad N° 18:

“Por falta de equipo de comunicación (celular y radio según corresponda); cuando el equipo este inoperativo”.

Respecto a la penalidad N° 23:

“Cuando el supervisor y/o agente de vigilancia no cumple con las actividades inherentes al servicio de seguridad privada tales como:

Supervisor de Seguridad

- *Monitorear y controlar permanentemente que cada establecimiento cuente con la dotación de agentes de vigilancia correspondiente y completa, con el adecuado perfil, en la cantidad establecida, con la oportunidad esperada en su puesto, debidamente uniformados y con sus implementos necesarios, debidamente identificados, calificados y acreditados de ser el caso, para el ejercicio de sus actividades. Tanto en el turno diurno y nocturno dejando siempre registro de ello.*
- *Revisar programada e inopinadamente el correcto desempeño de los agentes de vigilancia, así como la calidad del servicio que estos brindan en cada establecimiento, Tanto en el turno diurno y nocturno dejando siempre registro de ello.*
- *Comunicarse y coordinar permanentemente activaciones, relevos, cambios, actividades, estrategias, acciones y reacciones en temas de seguridad con todos los agentes de vigilancia en cada establecimiento.*
- *Comunicarse y coordinar de forma inmediata, permanente y oportuna acerca de activaciones, relevos, cambios, amonestaciones, suspensiones, actividades, estrategias, acciones y reacciones en temas de seguridad con los representantes de la Entidad.*
- *Acudir y brindar asistencia inmediata a los establecimientos de la Entidad, así como a los agentes de vigilancia durante posibles siniestros, daños, robos, deterioros, sabotaje, terrorismo o cualquier otro atentado que altere el normal funcionamiento de los establecimientos o que puede afectar al personal y/o a los bienes de propiedad del Sistema Metropolitano de la Solidaridad.*

Agente de Seguridad

- *Proteger la vida e integridad física de las personas.*
- *Brindar seguridad a las personas e instalaciones para su normal desarrollo.*
- *Control y registro de ingreso y salida de personas.*
- *Control y registro de ingreso y salida de unidades vehiculares.*
- *Control y registro de ingreso y salida de materiales y/o bienes.*

- *Control y vigilancia del perímetro de los establecimientos.*
- *Control y vigilancia de los accesos y ambientes internos.*
- *Adoptar medidas preventivas, de protección, de control y orden durante posibles siniestros, daños, robos, deterioros, sabotaje, terrorismo o cualquier otro atentado que altere el normal funcionamiento de los establecimientos o que pueda afectar al personal y/o a los bienes de propiedad del Sistema Metropolitano de la Solidaridad”.*

Respecto a la penalidad N° 26:

“Constatare uniforme deteriorado o inapropiado, calzado deteriorado o inapropiado al supervisor y/o agente de vigilancia”.

• **Respecto a las penalidades N° 6, N° 17, N° 18, N° 23 y N° 26:**

De lo expuesto, se advierte que, las penalidades N° 6, N° 17, N° 18, N° 23 y N° 26, contendrían remisiones y/o condiciones genéricas, tales como, “novedades del servicio”, “no se encuentre con el uniforme exigido”, “mal estado de funcionamiento” y “no cumple con las tareas básicas y funciones del personal de seguridad debidamente establecidas u otras”, “desalineo en el vestir”, “uniforme sucio”, “cabello largo”, “barba crecida” y “calzado sucio” ; siendo que dichos términos resultarían subjetivos, lo cual, no garantizaría la predictibilidad de las penalidades.

En razón de ello, la Entidad remitió un informe técnico en la cual, precisó los alcances de las penalidades N° 6, N° 17, N° 18 y N° 23; sin embargo, la penalidad N° 26 aún contendría información subjetiva, lo cual, no permitiría la predictibilidad de la penalidad.

En ese sentido, se emitirá una disposición al respecto:

Se adecuará el numeral 11.2- Otras penalidades- del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases Integradas, conforme al siguiente detalle:

N°	DESCRIPCION - INCUMPLIMIENTO	(...)
	(...)	
6	<i>Cuando el Supervisor y/o agente de vigilancia falseen u oculten la información relacionada a los relevos, ocurrencia, reportes telefónicos y/o novedades del servicio durante su permanencia en el puesto de vigilancia”.</i>	
	(...)	
17	<i>“Cuando el supervisor y/o agente de vigilancia no se encuentre con el uniforme exigido <u>que indica la Directiva N° 010-2017-SUCAMEC</u>, durante el horario de servicio”</i>	
18	<i>Por falta de equipo de comunicación (celular y radio según corresponda), cuando el equipo este inoperativo y/o se encuentre en mal estado de funcionamiento (...).</i>	
23	<i>Cuando el Supervisor y/o Agente de Vigilancia no cumple <u>con las actividades inherentes al servicio de seguridad privada tales</u></i>	

	<p>como: con las tareas básicas y funciones del personal de seguridad debidamente establecidas u otras que coadyuvan a la seguridad integral.</p> <p><i>Supervisor de Seguridad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Monitorear y controlar permanentemente que cada establecimiento cuente con la dotación de agentes de vigilancia correspondiente y completa, con el adecuado perfil, en la cantidad establecida, con la oportunidad esperada en su puesto, debidamente uniformados y con sus implementos necesarios, debidamente identificados, calificados y acreditados de ser el caso, para el ejercicio de sus actividades. Tanto en el turno diurno y nocturno dejando siempre registro de ello.</i> ● <i>Revisar programada e inopinadamente el correcto desempeño de los agentes de vigilancia, así como la calidad del servicio que estos brindan en cada establecimiento, Tanto en el turno diurno y nocturno dejando siempre registro de ello.</i> ● <i>Comunicarse y coordinar permanentemente activaciones, relevos, cambios, actividades, estrategias, acciones y reacciones en temas de seguridad con todos los agentes de vigilancia en cada establecimiento.</i> ● <i>Comunicarse y coordinar de forma inmediata, permanente y oportuna acerca de activaciones, relevos, cambios, amonestaciones, suspensiones, actividades, estrategias, acciones y reacciones en temas de seguridad con los representantes de la Entidad.</i> ● <i>Acudir y brindar asistencia inmediata a os establecimientos de la Entidad, así como a los agentes de vigilancia durante posibles siniestros, daños, robos, deterioros, sabotaje, terrorismo o cualquier otro atentado que altere el normal funcionamiento de los establecimientos o que puede afectar al personal y/o a los bienes de propiedad del Sistema Metropolitano de la Solidaridad.</i> <p><i>Agente de Seguridad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Proteger la vida e integridad física de las personas.</i> ● <i>Brindar seguridad a las personas e instalaciones para su normal desarrollo.</i> ● <i>Control y registro de ingreso y salida de personas.</i> ● <i>Control y registro de ingreso y salida de unidades vehiculares.</i> ● <i>Control y registro de ingreso y salida de materiales y/o bienes.</i> ● <i>Control y vigilancia del perímetro de los establecimientos.</i> ● <i>Control y vigilancia de los accesos y ambientes internos.</i> ● <i>Adoptar medidas preventivas, de protección, de control y orden durante posibles siniestros, daños, robos, deterioros,</i> 	
--	--	--

	<i>sabotaje, terrorismo o cualquier otro atentado que altere el normal funcionamiento de los establecimientos o que pueda afectar al personal y/o a los bienes de propiedad del Sistema Metropolitano de la Solidaridad”.</i>	
26	<i>Constatarese desalineo en el vestir, uniforme sucio, cabello largo, barba crecida, calzado sucio al supervisor y/o agente de vigilancia.</i>	

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo precedente.

- **Respecto a la penalidad N° 10:**

De lo expuesto, se advierte que, la penalidad N° 10, contendrían remisiones y/o condiciones genéricas, tales como, “abandono del servicio”; siendo que dichos términos resultarían subjetivos, lo cual, no garantizaría la predictibilidad de las penalidades.

En razón de ello, la Entidad remitió un informe técnico en la cual, precisó los alcances de las penalidades N° 10, indicando que, dicha acción correspondería a dejar vacío o libre el puesto sin reemplazo.

En ese sentido, se emitirá una disposición al respecto:

Se adecuará el numeral 11.2- Otras penalidades- del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases, conforme al siguiente detalle: “*Por abandono repentino del servicio del supervisor y/o agente de vigilancia. El cual se aplicará cuando el puesto del servicio del supervisor y/o agente sea repentinamente dejado vacío o libre sin reemplazo, sin previo aviso y coordinación*”.

Asimismo, se **dejará sin efecto** todo aquello que se oponga a la disposición prevista en el párrafo precedente.

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, 18 de diciembre de 2020

6.1 y 13.1