

## PRONUNCIAMIENTO N° 047-2023/OSCE-DGR

Entidad : Superintendencia de Banca, Seguros y AFP

Referencia : Concurso Público N° 10-2022-SBS-1, convocado para la “Contratación del servicio de provisión de personal temporal”

---

### **1. ANTECEDENTES**

Mediante el Formulario de Solicitud de Emisión de Pronunciamento, recibido el 20<sup>1</sup> de enero de 2023 y subsanado con fecha 27<sup>2</sup> de enero y 1<sup>3</sup> y 3<sup>4</sup> de febrero de 2023, el presidente del comité de selección a cargo del procedimiento de selección de la referencia, remitió al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) la solicitud de elevación de cuestionamientos al pliego absolutorio de consultas u observaciones e integración de Bases presentadas por el participante **DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, 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 TUO de la Ley, y el artículo 72 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 344-2018-EF, en adelante el Reglamento.

Cabe indicar que en la emisión del presente pronunciamiento se empleó la información, remitida por la Entidad, mediante la Mesa de Partes de este Organismo Técnico Especializado, la cual tiene carácter de declaración jurada.

Al respecto, en la emisión del presente pronunciamiento se utilizó el orden establecido por el comité de selección en el pliego absolutorio; y, el tema materia de cuestionamiento del mencionado participante, conforme al siguiente detalle:

- **Cuestionamiento N° 1:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 2.
- **Cuestionamiento N° 2:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 3, referida a los “*Requisitos para perfeccionar el contrato*”.
- **Cuestionamiento N° 3:** Respecto a la absolución de las consultas u observaciones N° 7 y N° 8.
- **Cuestionamiento N° 4:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 11.
- **Cuestionamiento N° 5:** Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 16.

---

<sup>1</sup> Mediante Trámite Documentario N° 2023-23318196-LIMA

<sup>2</sup> Mediante Trámite Documentario N° 2023-23345358-LIMA

<sup>3</sup> Mediante Trámite Documentario N° 2023-23512658-LIMA

<sup>4</sup> Mediante Trámite Documentario N° 2023-23520900-LIMA

Por otro lado, cabe señalar que, de la revisión de la solicitud de elevación del participante DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L., se aprecia que al cuestionar **la consulta u observación N° 2**, señaló lo siguiente:

*“(…) es necesario que por lo menos dentro de una hubiera establecido la supervisión de la prestación del servicio, ya que al parecer de la lectura de los términos de referencia confunde a la dotación de personal que presta una intermediadora laboral en cualquiera de sus modalidades, con la contratación de un empleado en forma directa o de una tercerización de servicios, queriéndole achacar responsabilidades que si bien podría tener el trabajador destacado, estas se encontrarían atenuadas por la propia supervisión del funcionario al que se le asigna este personal, quien será el real responsable de un trabajo negligente, para no ser reiterativo léase la consulta 12 efectuada por el Postor ADECCO PERÚ SA.”*

Al respecto, cabe señalar que, mediante la consulta u observación N° 2, el participante DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L., solicitó, lo siguiente:

<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 2:</b>  <b>“1.9 BASE LEGAL</b></p> <p><i>Resolución SBS N° 3915-2021, Medidas de austeridad, racionalidad, disciplina en el gasto y de ingresos de personal para el Ejercicio 2022 en la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.</i></p> <p><i>Las referidas normas incluyen sus respectivas modificaciones, de ser el caso.</i></p> <p><i>Observamos el presente numeral. En razón a que las bases no se encuentran elaboradas con arreglo a las normas prescritas para las Bases Estandarizadas. Normas que son de cumplimiento obligatorio para todas las Entidades que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley de contrataciones del Estado, conforme al artículo 3 de la Ley N° 30225, , y sus modificatorias.</i></p> <p><i>Su uso, es obligatorio según lo establece el numeral 47.3 del artículo 47 del reglamento, que garantice la eficiencia en las contrataciones públicas, de manera oportuna con una mejor oferta económica y técnica, respetando los principios de transparencia imparcialidad y trato justo e igualitario a los potenciales postores.</i></p> <p><i>Hemos podido establecer que en la sección general de la Bases Administrativas, numeral 1.9 Base Legal se omitido establecer la normatividad con la que se ejecutará la prestación del servicio. Las bases estandarizadas prevén obligatoriamente, no solo consignar la norma actualmente publicada en el citado numeral. sino de todas aquella normas</i></p>	<p><b>Absolución:</b>  <b>“Se acoge en parte.</b></p> <p><i>Las bases han sido elaboradas en función a las Bases Estándar aprobadas por el OSCE.</i></p> <p><i>Respecto a la normativa aplicable, se incluirá la normativa relacionada a la intermediación laboral (Decreto Legislativo 27626 - Ley de Intermediación Laboral, sus reglamentos y modificatorias vigentes).</i></p> <p><i>Con relación al Decreto Supremo 016-2022-PCM que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la Covid-19, este fue derogado mediante Decreto Supremo 130-2022-PCM.</i></p> <p><i>Respecto Decreto Supremo 008-2020-SA que declara la Emergencia Sanitaria, este ha sido prorrogado mediante Decreto Supremo 015-2022-SA, hasta el 25 de febrero del 2023.</i></p> <p><i>Con relación a las obligaciones de la Entidad, estas se encuentran previstas en los términos de referencia, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de contrataciones del</i></p>
---	--

generales o especiales que procuren el objeto de la convocatoria entre otras, como la mención del Decreto Legislativo 27626 ley de intermediación laboral y el Decreto Legislativo 728 sus reglamentos y modificatorias vigentes, además de las normas de urgencia emitidas por hechos fortuitos actualmente vigentes mediante la Resolución Ministerial 1275-2021-MINSA respecto a los protocolos para el combate y protección ante el COVID 19.

También evidenciamos omisiones en las condiciones particulares en la sección específica de las Bases, como;

a.- Se señalan obligaciones para el contratista y por cierto abundantes, pero en ningún párrafo se establecen las obligaciones de la entidad, circunscribiéndose solo al pago por el servicio.

b.-No se incluyen temas tan importantes como el Reajuste de Pagos, Que podrían afectar el valor inicial obtenido en la Buena Pro, ante posibles cambios por norma expresa del supremo gobierno como un posible aumento en el sueldo mínimo vital mensual o por eventos de caso fortuito como el sanitario que actualmente se encuentra vigente. y por el cual aún se encuentra vigente el Decreto Supremo 103 2020 EF artículo 4 Sub numeral 4.1 con la finalidad de su adecuación en los procesos en curso.

c.-Mucho menos algún apartado que señale los procedimiento y elementos que el contratista deberá considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la entidad, conociendo el comité que la prestación a ejecutarse es una de intermediación laboral, cuya finalidad exclusiva y de acuerdo a ley es solo la dotación de personal, siendo la responsabilidad de la entidad la supervisión de la labor que ejecutara el trabajador en su puesto destaque, este personal destacado desde el inicio de la prestación asumirá inmediatamente los protocolos de conducta, de higiene laboral y por supuesto el sanitario de la usuaria, por lo que es indispensable que de manera clara y coherente la Usuaría deba señalar el material o EPP Sanitario que se deberá entregar tanto en calidad como en cantidad a cada trabajador para dar cumplimiento a su Protocolo sanitario de acuerdo a los alcances de la Resolución Ministerial 1275-2021-MINSA. La información que deberá otorgar el Comité está muy alejada de solo mencionar que se acompaña un anexo para que los postores participantes interpreten directamente su contenido.

Estado. Por su parte, el servicio no se encuentra sujeto a fórmulas de reajuste. En caso de darse algún incremento por disposición legal que afecte el monto contratado, el contratista está facultado para solicitar la modificación contractual correspondiente.

Respecto del protocolo sanitario, al momento de ingreso a las instalaciones de la SBS del personal destacado, se efectúa una reunión previa con personal del Departamento de Administración de Personal, donde se les indicará los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo del destaque. La implementación de estos lineamientos estará a cargo de la SBS.”

<p><i>El Comité deberá tomar en cuenta, que la omisión de condiciones específicas y generales podrían ser causales de nulidad del proceso, ya que al amparo del artículo 11 de su reglamento, el área usuaria es la responsable de definir con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad de los servicios que se requieran para el cumplimiento de sus funciones, debiendo desarrollar esta actividad en coordinación con el órgano encargado de las contrataciones de acuerdo al indicado en el artículo 13 de la ley”</i></p>	
--	--

Adicionalmente, al cuestionar **la consulta u observación N° 3**, señaló lo siguiente:

*“(…) Tampoco ha expresado que tanto el activo como el patrimonio que quiere proteger de contingencias, tranquilamente los daños causados por hechos fortuitos podrían ser cubiertos con el pago de las primas de los seguros que posee SBS, imaginamos que todo su inventario se encuentra asegurado.*

Al respecto, cabe señalar que, mediante la consulta u observación N° 2, el participante **DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, solicitó, lo siguiente:

<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 3:</b>  <b>“2.3 REQUISITOS PARA PERFECCIONAR EL CONTRATO</b></p> <p><i>i) Carta de compromiso donde garantice lo siguiente:</i></p> <p><i>- ¿¿-</i></p> <p><i>- Que cubrirá con todos los gastos de su personal que sufriera algún accidente laboral dentro los locales de esta Superintendencia.</i></p> <p><i>- ¿¿-</i></p> <p><i>- Que asumirá todos los daños y perjuicios ocasionados por su personal o por trabajos defectuosos realizados por ellos mismos, a las instalaciones, equipos y demás bienes de esta Superintendencia y de terceros.</i></p> <p><i>-¿¿-</i></p> <p><i>Observamos a vuestro Comité respecto a los documentos solicitados para perfeccionar el contrato en su literal i). y que también se repite en el numeral 6 consignado como - Del Postor-</i></p> <p><i>1.- El primero de ellos señala que el contratista deberá cubrir todos los gastos del personal destacado, por accidentes que pudiera sufrir dentro de los locales de la entidad, por lo que deseamos se nos confirme si el acto que denomina la entidad, ¿que el contratista será quien cubre los gastos¿</i></p>	<p><b>Absolución:</b>  <b>“<u>No se acoge la observación.</u></b></p> <p><i>1. El área usuaria precisa que, en caso de algún accidente del personal destacado, el contratista debe asumir los gastos que correspondan, a través de EsSalud o seguro privado, dependiendo de la política correspondiente de cada contratista. El SCTR aplica solo al puesto de CHOFER por ser considerado como actividad de riesgo.</i></p> <p><i>2a. <u>Respecto de los trabajos defectuosos, el área usuaria precisa que se refiere a si el personal es negligente con relación a la función asignada y su actuación u omisión ocasiona un perjuicio económico a la SBS, por ejemplo, la imposición de una multa por no cumplir con la remisión de información oportunamente, la cual deberá ser asumida por el contratista. Esto, más allá de la supervisión de la Superintendencia, ya que el cumplimiento de las funciones asignadas depende en primer lugar de</u></i></p>
--	---

implicaría la asunción del mismo, mediante la activación de las pólizas de SCTR Salud y SCTR pensiones o del mismo ESSALUD, y para ello la contratista deberá mantener los aportes debidamente cancelados y al día.

Sin embargo existe una inconsistencia en la preocupación de la usuaria por los trabajadores destacados, ya que se señala en la página 20 numeral 5 como nota del cuadro, denominado -cargos y funciones del personal requerido- que el seguro de SCTR, solo será asignado al perfil de quien La Usuaria supone tienen un mayor grado de accidentabilidad que en este caso recae en el cargo de CHOFERES, por lo que consideramos que la única acción cierta ante un accidente será la activación inmediata de una evacuación del trabajador a los servicios de ESSALUD, o/a las clínicas más cercanas a quienes les corresponda por tener un seguro de SCTR y luego de sus atención seguramente se realizara un seguimiento por el área de servicio social de la contratante para conocer de su estado.

2.-En el segundo de ellos, al parecer se encuentran dos situaciones diferentes una de ellas es el **asumir los daños y perjuicios ocasionado por el personal por trabajo defectuosos y otro de ellos el daño y perjuicio ocasionado por el personal a las instalaciones y equipos y demás bienes de la entidad.**

a.- **Ante lo primero deseamos que vuestro comité debiera confirmar la diferencia, ya que creemos firmemente que es un error achacar al contratista daños y perjuicios por trabajo defectuosos. en tanto que la única persona responsable que supervisa y verifica las tareas del trabajador en su puesto se encuentra a cargo de personal nombrado por la propia entidad y por lo que no deberían existir tales hechos. Si no es cierto lo que mencionamos deberán explicar al detalle de que labores específicamente se trata.**

b.- sobre lo segundo, se señala que **los daños y perjuicios al activo fijo o patrimonio de la entidad deberán ser cubiertos por el contratista.** como lo establece también el Numeral 8 -Del Contratista-, pero no se señala como se atribuirá el daño y el costo del perjuicio en el momento de su ocurrencia, con la finalidad que el contratista pueda justificar el hecho y establecerse la denuncia policial para que de manera oportuna permita dar el trámite interno de asunción de responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios ocasionados. Independientemente de que la contratista deba reparar o reembolsar el costo neto del bien afectado.

**la capacidad del personal y en tal sentido, el contratista es responsable de asignar personas competentes, como resultado de un proceso de reclutamiento y selección llevado adecuadamente.**

**2b. Para el caso de daños o perjuicios al activo o patrimonio de la SBS, el contratista podrá contratar una póliza de responsabilidad civil o deshonestidad, de considerarlo conveniente,** para cubrir estas contingencias, pero no es un requisito del requerimiento. El postor deberá evaluar si ante cualquier evento referido a daños y perjuicios al activo o patrimonio de la Superintendencia, causados por su personal, que pueda ocurrir durante la ejecución del servicio, debe contar con las pólizas mencionadas o asume los gastos de otra forma.”

Sobre este último punto, el comité deberá aclarar de manera objetiva lo mencionado en el numeral 8 página 23. Que textualmente menciona:

No se establece como parte del requerimiento la contratación de una Póliza de Responsabilidad Civil o Deshonestidad, por lo que ello no forma parte del valor de la contratación.

Sin embargo, ¿el contratista puede contratar las pólizas que considere necesarias para la prestación del servicio, bajo su propio costo¿

*El comité es conocedor de que no puede establecer requerimientos subjetivos ya que lo mencionado no es decisión del postor, el contratar pólizas de RC y 3D como las señaladas tienen un valor que afectaría definitivamente la propuesta económica en los ítems determinativos de los gastos operativos o generales o directamente en la utilidad. Asignarlas como una situación de buena voluntad podrían colocar al postor en desventaja respecto a los demás postores participantes quienes buscan maximizar los costos, ya que en estos últimos años las entidades buscan solo precio y no la calidad del servicio, Es por ello que el comité debería confirmar puntualmente si se necesitarán las pólizas o definitivamente no será así, respetando los principios de equidad y transparencia del proceso.*

En relación a ello, cabe señalar que, dichas peticiones no fueron abordadas en las referidas consultas u observaciones; por lo que, al tratarse de pretensiones adicionales que debieron ser presentadas en la etapa pertinente, devienen en extemporáneas; razón por la cual, este Organismo Técnico Especializado no se pronunciará al respecto.

## **2. CUESTIONAMIENTO**

**Cuestionamiento N° 1:**

**Respecto a la absolución de la consulta u observación N° 2**

El participante **DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 2, manifestando en su solicitud de elevación lo siguiente:

“(…)

**CUESTIONAMIENTO:**

*Observamos nuevamente vuestra absolución a nuestra observación, en cuanto consideramos que las bases administrativas y sus requerimientos no se elaboraron de acuerdo con las Bases Estándar aprobadas por OSCE, siendo responsabilidad del Área Usuaria según lo establece el art 16 del TUO de la Ley y 29 del Reglamento de Contrataciones sin mantener lo descripción objetiva y precisa de las características deseadas.*

Ello motivó que recién, luego de la primera observación absuelta, se estableciera la inclusión de la Ley N° 27626 Ley de Intermediación Laboral como Base Legal aplicable a la prestación del presente servicio.

**Sobre el Primer punto observado de este numeral que recién se absuelve, si bien se ha señalado puntualmente que la entidad no se encuentra sujeto a fórmulas de reajuste, sin embargo, se ha dejado abierta la posibilidad que el contratista que obtenga la Buena Pro. pueda recibir incrementos por disposición legal que afecte el monto de contrato.**

En el caso del otro componente de nuestra observación, tanto el Comité como lo Usuaría confunde los requerimientos del servicio con obligaciones de la entidad, (...) Por lo que reiteramos que no existen ningún punto sobre las obligaciones de la entidad que limitarían y en algún caso impedirían la concurrencia de los potenciales postores mediante prácticas que configuraran barreras de acceso al no contener información clara y coherente.

Respecto al segundo y tercer punto establecimos **la necesidad previa de conocer los procedimientos y elementos que el contratista debiera considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la entidad, y que era indispensable que de manera clara y coherente la Usuaría informe sobre el material o EPP Sanitario a ser entregado,** tanto en calidad como en cantidad o cada trabajador para dar cumplimiento al mismo, de acuerdo a los alcances de la Resolución Ministerial 1275-2021-MINSA, que hoy por hoy ya no se encuentra vigente. Además, se agregó que para una mayor comprensión el Decreto Supremo 103 2020 EF (aún vigente) artículo 4 Sub numeral 4.1 obligaba a la entidad la debida adecuación de los procedimientos de selección a convocarse y que señalaban a la letra:

“4.1 Las entidades públicas, antes de convocar procedimientos de selección o realizar nuevas convocatorias para los procedimientos de selección declarados desiertos, deben adecuar el expediente de contratación de los objetos contractuales que lo requieran, a fin de incorporar en el requerimiento las obligaciones necesarios para el cumplimiento de los protocolos sanitarios y demás disposiciones que dicten los sectores y autoridades competentes.

**Sin embargo, el Comité en esta ocasión absolvió de manera similar, solo con el agregado que la implementación de estos lineamientos estará a cargo de la SBS, mencionando:**

**Respecto del protocolo sanitario, al momento de ingreso a las instalaciones de la SBS del personal destacado, se efectúa una reunión previa con personal del Departamento de Administración de Personal, donde se les indicará los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo del destaque. La implementación de estos lineamientos estará a cargo de la SBS.**

**Absolución por demás subjetiva, ya que según lo publicado en Bases esta recién será conocido al momento del ingreso a las instalaciones de la SBS y su implementación será por parte de la propia entidad, sin embargo dicha lineamientos debió ser conocidos previamente, tanto como su implementación, cuyo costo deberá ser incorporado en la propuesta económica, tanto misterio al parecer es resultado de no haberlo considera en el estudio de mercado, dichos materiales como lo señala lo normatividad pertinente.**

Finalmente, si bien este proceso viene de una publicación efectuada en Setiembre del año pasado, tanto el Comité y principalmente la usuaría deberían haber tomado en cuenta que la emergencia sanitaria del COVID se ha convertido en una sucesión dinámica de normativas hasta la fecha donde solo se ha establecido la derogación de la emergencia sanitaria como usted lo mencionan, subsistiendo aún nuevos lineamientos y protocolos bajo el alcance de la Resolución 675-2022-MINSA, que modificó parcialmente la Directiva Administrativa 321-MINSA/DGIESP y que tampoco se han tomado en cuenta.(...)” (El subrayado y resaltado es agregado)

## Pronunciamiento

Al respecto, cabe precisar que, mediante la consulta u observación N° 2, el participante DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L., solicitó entre otros aspectos, lo siguiente:

<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 2:</b> <b>"1.9 BASE LEGAL</b></p> <p><i>Resolución SBS N° 3915-2021, Medidas de austeridad, racionalidad, disciplina en el gasto y de ingresos de personal para el Ejercicio 2022 en la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.</i></p> <p><i>Las referidas normas incluyen sus respectivas modificaciones, de ser el caso.</i></p> <p><i>Observamos el presente numeral. En razón a que las bases no se encuentran elaboradas con arreglo a las normas prescritas para las Bases Estandarizadas. Normas que son de cumplimiento obligatorio para todas las Entidades que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley de contrataciones del Estado, conforme al artículo 3 de la Ley N° 30225, , y sus modificatorias. Su uso, es obligatorio según lo establece el numeral 47.3 del artículo 47 del reglamento, que garantice la eficiencia en las contrataciones públicas, de manera oportuna con una mejor oferta económica y técnica, respetando los principios de transparencia imparcialidad y trato justo e igualitario a los potenciales postores.</i></p> <p><i>Hemos podido establecer que en la sección general de la Bases Administrativas, numeral 1.9 Base Legal se omitido establecer la normatividad con la que se ejecutará la prestación del servicio. Las bases estandarizadas prevén obligatoriamente, no solo consignar la norma actualmente publicada en el citado numeral. sino de todas aquella normas generales o especiales que procuren el objeto de la convocatoria entre otras, como la mención del Decreto Legislativo 27626 ley de intermediación laboral y el Decreto Legislativo 728 sus reglamentos y modificatorias vigentes, además de las normas de urgencia emitidas por hechos fortuitos actualmente vigentes mediante la Resolución Ministerial 1275-2021-MINSA respecto a los protocolos para el combate y protección ante el COVID 19.</i></p> <p><i>También evidenciamos omisiones en las condiciones particulares en la sección específica de las Bases, como;</i></p> <p><b><u>a.- Se señalan obligaciones para el contratista y por cierto abundantes, pero en ningún párrafo se establecen las obligaciones de la entidad, circunscribiéndose solo al pago por el servicio.</u></b></p> <p><b><u>b.-No se incluyen temas tan importantes como el Reajuste de Pagos, Que podrían afectar el valor inicial obtenido en la Buena</u></b></p>	<p><b>Absolución:</b> <i>"Se acoge en parte.</i></p> <p><i>Las bases han sido elaboradas en función a las Bases Estándar aprobadas por el OSCE.</i></p> <p><i>Respecto a la normativa aplicable, se incluirá la normativa relacionada a la intermediación laboral (Decreto Legislativo 27626 - Ley de Intermediación Laboral, sus reglamentos y modificatorias vigentes).</i></p> <p><i>Con relación al Decreto Supremo 016-2022-PCM que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la Covid-19, este fue derogado mediante Decreto Supremo 130-2022-PCM.</i></p> <p><i>Respecto Decreto Supremo 008-2020-SA que declara la Emergencia Sanitaria, este ha sido prorrogado mediante Decreto Supremo 015-2022-SA, hasta el 25 de febrero del 2023.</i></p> <p><i>Con relación a las obligaciones de la Entidad, estas se encuentran previstas en los términos de referencia, sin perjuicio de lo establecido en la</i></p>
--	---

<p><u>Pro, ante posibles cambios por norma expresa del supremo gobierno como un posible aumento en el sueldo mínimo vital mensual o por eventos de caso fortuito como el sanitario que actualmente se encuentra vigente. y por el cual aún se encuentra vigente el Decreto Supremo 103 2020 EF artículo 4 Sub numeral 4.1 con la finalidad de su adecuación en los procesos en curso.</u></p> <p><u>c.-Mucho menos algún apartado que señale los procedimiento y elementos que el contratista deberá considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la entidad,</u> conociendo el comité que la prestación a ejecutarse es una de intermediación laboral, cuya finalidad exclusiva y de acuerdo a ley es solo la dotación de personal, siendo la responsabilidad de la entidad la supervisión de la labor que ejecutara el trabajador en su puesto destaque, este personal destacado desde el inicio de la prestación asumirá inmediatamente los protocolos de conducta, de higiene laboral y por supuesto el sanitario de la usuaria, por lo que es indispensable que de manera clara y coherente la Usuaría deba señalar el material o EPP Sanitario que se deberá entregar tanto en calidad como en cantidad a cada trabajador para dar cumplimiento a su Protocolo sanitario de acuerdo a los alcances de la Resolución Ministerial 1275-2021-MINSA. La información que deberá otorgar el Comité está muy alejada de solo mencionar que se acompaña un anexo para que los postores participantes interpreten directamente su contenido.</p> <p>El Comité deberá tomar en cuenta, que la omisión de condiciones específicas y generales podrían ser causales de nulidad del proceso, ya que al amparo del artículo 11 de su reglamento, el área usuaria es la responsable de definir con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad de los servicios que se requieran para el cumplimiento de sus funciones, debiendo desarrollar esta actividad en coordinación con el órgano encargado de las contrataciones de acuerdo al indicado en el artículo 13 de la ley”</p>	<p>normativa de contrataciones del Estado. <u>Por su parte, el servicio no se encuentra sujeto a fórmulas de reajuste. En caso de darse algún incremento por disposición legal que afecte el monto contratado, el contratista está facultado para solicitar la modificación contractual correspondiente.</u></p> <p><u>Respecto del protocolo sanitario, al momento de ingreso a las instalaciones de la SBS del personal destacado, se efectúa una reunión previa con personal del Departamento de Administración de Personal, donde se les indicará los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo del destaque. La implementación de estos lineamientos estará a cargo de la SBS.”</u></p>
--	---

El subrayado y resaltado es agregado

Ahora bien, en atención a los aspectos cuestionados por el recurrente, se procederá a analizar dichos aspectos bajo los siguientes extremos:

#### **A. Respecto a las obligaciones del Contratista.**

Ahora bien, cabe señalar que, el recurrente en su solicitud de elevación, cuestionó la absolución de la consulta u observación materia de análisis, precisando que, la Entidad no se habría pronunciado sobre las obligaciones de la Entidad, lo cual limitaría la concurrencia de potenciales postores al no tener información clara.

En virtud al aspecto cuestionado por el recurrente, la Entidad mediante el INFORME N° 00004-2023-GGH de fecha 2 de febrero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, precisó lo siguiente:

“(…)

*En atención a la solicitud de elevación de cuestionamientos al pliego de absolución de consultas y observaciones a las bases del Concurso Público N° 010/2022-SBS y de acuerdo con lo requerido por la Dirección de Gestión de Riesgos del OSCE, por medio del presente efectuamos una ampliación al Informe N° 0001-2023-GGH, en el extremo referido a la Observación N° 2.*

**Como entidad usuaria durante la ejecución del contrato, la Institución asumirá las siguientes obligaciones:**

- **Efectuar el pago a la empresa contratista, previa conformidad del servicio.**
  - **Otorgar los equipos y mobiliario, así como demás facilidades operativas para que el personal destacado pueda brindar su servicio.**
  - **Efectuar una inducción al personal destacado respecto a las funciones a realizar, manejo de plataformas y sistemas informáticos utilizados en la SBS, protocolo sanitario, y respecto a las reglas de conducta y ética que deben seguir durante la duración de su destaque.**
  - **Supervisar al personal destacado, en el marco de la Ley N° 27626.**
  - **Aprobación previa al destaque del personal del contratista.**
  - **Otorgar un plazo al contratista para la presentación de sus descargos, en los casos previstos en los Términos de Referencia.**
  - **Otras obligaciones establecidas en las normativas correspondientes.**
- “(…)”

Al respecto, cabe señalar que, del contenido del artículo 16 del TUO de la Ley, como del artículo 29 del Reglamento, se desprenden las facultades exclusivas que posee el área usuaria de la Entidad, para poder elaborar y modificar las presentes especificaciones técnicas; siendo – por tanto – la única responsable de que las mismas sean adecuadas y que se asegure su calidad técnica.

Asimismo, es preciso señalar que, la normativa de las compras públicas, a través de la Opinión N° 002-2020/DTN, indicó que, el área usuaria es la dependencia que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para definir las características técnicas de los bienes, servicios y obras que se habrán de contratar.

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

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 todos los postores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma.

Ahora bien, en atención al cuestionamiento del participante, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades y, bajo su exclusiva responsabilidad, brindó mayores alcances que sustentarían la absolución de la consulta u observación en cuestión, siendo que recién mediante su informe técnico precisó, entre otros aspectos, las obligaciones que le corresponderían durante la ejecución del contrato.

De lo expuesto, se puede colegir que, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y en ejercicio de sus facultades descritas en el artículo 16 del TUO. de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, habría brindado los alcances que aclararían el aspecto cuestionado por el recurrente respecto a clarificar su requerimiento y precisar las obligaciones que le corresponderían la Entidad dentro de la ejecución contractual del objeto de contratación.

En ese sentido, considerando que, la pretensión del recurrente se encontraría orientada a que la Entidad precise las obligaciones que le corresponderían a la Entidad y, en tanto, recién mediante su informe técnico, la Entidad, se pronunció sobre dicho aspecto, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER** el presente cuestionamiento, por lo que, con ocasión a la integración definitiva de las Bases, se implementará las siguientes disposiciones:

- **Se deberá tener en cuenta**<sup>5</sup> lo precisado por la Entidad en su INFORME N° 00004-2023-GGH de fecha 2 de febrero de 2023, respecto al extremo de las obligaciones que le corresponderían a la Entidad.
- Corresponde que el Titular de la Entidad imparta directrices correspondientes a fin que el comité de selección absuelva todas las consultas y/u observaciones formuladas por los participantes, de tal manera que se realice un análisis detallando de manera clara y precisa lo solicitado por cada participante, de conformidad con lo señalado en el artículo 72 del Reglamento y en la Directiva N° 23-2016-OSCE/CD.

Finalmente, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley, los funcionarios y servidores que intervienen en el proceso de contratación encargados de elaborar el requerimiento, 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.

## **B. Respecto a la fórmula de reajuste**

Ahora bien, cabe señalar que, el recurrente en su solicitud de elevación, cuestionó la absolución de la consulta u observación materia de análisis, precisando que, si bien se la Entidad señaló que no se encontraría sujeta a fórmulas de reajuste, sin embargo, dejó abierta la posibilidad que el contratista que obtenga la Buena Pro podría recibir

---

<sup>5</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposición deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integración en las Bases.

incrementos por disposición legal que afecte el monto de contrato

Es así que, mediante el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

“(…)  
*Detalle/ampliación respecto a la absolución de la Consulta/Observación N° 2:*

*1. Respecto a la observación por el supuesto reajuste de pagos que “afectarían el valor inicial obtenido en la buena pro ante un posible aumento de la remuneración mínima vital o por eventos de caso fortuito como el sanitario”, debemos **ratificamos que en principio el monto del servicio no se encuentra sujeto a fórmulas de reajuste**, ya que las remuneraciones básicas señaladas están por encima de la Remuneración Mínima Vital (RMV) y es potestad de la empresa usuaria (en este caso), establecer los montos de las remuneraciones a ser pagadas al personal que se destaque, por lo que legalmente no corresponde considerar reajuste alguno durante el tiempo de duración del contrato.*

*Asimismo, en caso de que se produzca el aumento de la RMV como señala la empresa, históricamente no ha tenido un aumento mayor al 10% o 15%, por lo que un aumento de la RMV no afectaría a las remuneraciones básicas establecidas ya que los montos son superiores a la RMV.*

*Asimismo, **en caso de que se presentara un aumento en la RMV, éstas incidirían solamente en el monto de la asignación familiar, por lo que, en ese caso, el contratista podrá solicitar la modificación contractual correspondiente del valor inicial obtenido en la buena pro.***

***Igual ocurriría en caso de que se emitiera alguna norma legal que afecte el monto contratado en una situación de caso fortuito.***  
“(…)”

Al respecto, es conveniente precisar que, el artículo 18 de la Ley en concordancia con el artículo 32 del Reglamento, señalan que es responsabilidad de la Entidad establecer el valor estimado, sobre la base del requerimiento, en el cual se debe considerar todos los conceptos que sean aplicables, conforme al mercado específico del bien o servicio a contratar, debiendo maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten.

En relación con ello, corresponde señalar que todas las prestaciones consideradas por la Entidad como necesarias para la correcta ejecución del servicio y que han sido establecidas en el requerimiento, deben estar comprendidas dentro de los conceptos que componen el valor estimado del procedimiento de selección, pues de lo contrario se estaría contraviniendo la normativa antes citada.

De lo expuesto se desprendería que, tanto el valor estimado de un procedimiento de selección, como las ofertas presentadas por los postores, deben incluir todos los conceptos que incidan en el precio de la prestación a ser contratada; entre estos, los costos laborales aplicables conforme a la legislación vigente.

Por su parte, el numeral 10 del artículo 34 “Modificaciones al contrato” de la Ley en concordancia con el artículo 160 del Reglamento, establecen que, cuando no resulten

aplicables los adicionales, reducciones y ampliaciones, las partes pueden acordar otras modificaciones al contrato siempre que las mismas deriven de hechos sobrevinientes a la presentación de ofertas, permitan alcanzar su finalidad de manera oportuna y eficiente, y no cambien los elementos determinantes del objeto. Cuando la modificación implique el incremento del precio debe ser aprobada por el Titular de la Entidad.

Asimismo, el artículo 109 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: “La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte ”; por lo que, las normas legales que emita el gobierno y que incrementen la remuneración mínima vital se aplican de forma inmediata, desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, a menos que la propia norma legal establezca una vacatio legis, caso en el cual se aplicará a partir de su entrada en vigencia.

Ahora bien, si el incremento de la remuneración mínima vital se produce durante la ejecución de un contrato cuya estructura de costos se encuentra conformada por los costos laborales, como en el caso de la prestación de servicios que implican intermediación laboral, y ello determina el incremento del costo de las prestaciones asumidas por el contratista, esto le ocasionará un costo adicional que no se encontraba previsto en su propuesta económica.

En ese sentido, si durante la ejecución contractual el Estado Peruano emitiera una norma que determine el incremento de la remuneración mínima vital y ello determina el incremento del costo de las prestaciones asumidas por el contratista, la Entidad puede modificar el contrato a efectos de ajustar los pagos al contratista, siempre que cuente con la disponibilidad presupuestaria suficiente, de lo contrario podría adoptarse otras medidas, como la reducción de prestaciones.

No obstante, si la estructura de costos consideró originalmente una remuneración superior al mínimo vital, incluso luego del incremento, en este supuesto no cabría ajuste de los pagos al contratista, toda vez que no se estaría produciendo una afectación al precio de la oferta.

De otro lado, cabe señalar que, de acuerdo al numeral 38.1 del artículo 38 del Reglamento este señala que, en los casos de contratos de ejecución periódica o continuada de bienes, los documentos del procedimiento pueden considerar fórmulas de reajuste de los pagos que corresponden al contratista, así como la oportunidad en la cual se hace efectivo el pago, conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor que establece el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, correspondiente al mes en que se efectúa el pago.

Por su parte, las Bases Estándar objeto de la contratación, indican que el reajuste de los pagos sólo deberá ser incluido en las Bases, en el caso de ejecución periódica o continuada de bienes, cuando la Entidad considere el reajuste de los pagos, según lo establecido en el expediente de contratación.

Mediante la Opinión N° 035-2016/DTN, la Dirección Técnico Normativa del OSCE, señaló lo siguiente: “Como se advierte, **es facultad de cada Entidad establecer** en las bases de los procesos de selección a ser convocados para la celebración de los indicados contratos, **fórmulas de reajuste de precios**; motivo por el cual, **corresponde a cada entidad evaluar si, en una contratación en concreto, es pertinente incorporar dichas fórmulas para cubrir la variación de los precios de los bienes**, servicios u obras requeridos durante la ejecución contractual”.

De lo expuesto, se aprecia que la normativa de contratación pública no establece la obligatoriedad de incorporar las fórmulas de reajuste para los procedimientos de ejecución periódica o continuada de bienes, servicios en general, consultorías en general, pactados en moneda nacional; siendo facultad de cada Entidad evaluar si resulta pertinente la incorporación de dicha fórmula.

Ahora bien, en atención al cuestionamiento del participante, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades y, bajo su exclusiva responsabilidad, precisó entre otros aspectos lo siguiente:

- Indicó que se ratificaría en su absolución respecto a la no consignación de fórmula de reajuste, precisando que, si bien podría existir el aumento de la remuneración vital la cual afectaría el valor inicial del obtenido en la buena pro, la remuneración básica consignada en las bases estaría por encima de la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- Asimismo, señaló que, en caso se produzca el aumento de la RMV, esta sólo incidiría en el monto de la asignación familiar por lo que, el contratista podría solicitar la modificación contractual correspondiente del valor inicial obtenido en la buena pro.
- Finalmente precisó que, en caso se emitiera alguna norma legal que afecte el monto contratado en una situación de caso fortuito, el contratista también podría solicitar la modificación contractual correspondiente.

De lo expuesto se puede colegir que, ante la formulación de la consulta u observación N° 2; el área usuaria de la Entidad, hizo empleo de la competencia que le otorga la normativa de contrataciones del Estado, al disponer que no se acepte incluir una fórmula de reajuste, lo cual fue confirmado en su INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, en el que se detallan las razones de su decisión.

De otro lado, cabe indicar que, de la revisión del numeral 4.2 del Formato “Resumen ejecutivo de las actuaciones preparatorias (Servicios)”, se advierte que, la Entidad habría declarado la existencia de pluralidad de proveedores en capacidad de cumplir con el requerimiento.

En ese sentido, considerando que la pretensión del recurrente estaría orientada a solicitar la incorporación de una fórmula de reajuste al considerar la posibilidad de recibir incrementos por disposición legal y, en tanto, la Entidad mediante su informe técnico ratificó su absolución en lo referido a no aceptar la inclusión de la fórmula de

reajuste en las bases integradas, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **NO ACOGER** el presente extremo del cuestionamiento.

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

Sin perjuicio de lo expuesto, se emitirá una disposición.

- **Deberá tenerse en cuenta**<sup>6</sup> que, si durante la ejecución contractual el Estado Peruano emitiera una norma que determine el incremento de la remuneración mínima vital y ello determina el incremento del costo de las prestaciones asumidas por el contratista, la Entidad puede modificar el contrato a efectos de ajustar los pagos al contratista, siempre que cuente con la disponibilidad presupuestaria suficiente, de lo contrario podría adoptarse otras medidas, como la reducción de prestaciones.
- **Deberá tener en cuenta**<sup>7</sup> lo establecido en el numeral 10 del artículo 34 “Modificaciones al contrato” de la Ley en concordancia con el artículo 160 del Reglamento, los precisan entre otros aspectos que, cuando no resulten aplicables los adicionales, reducciones y ampliaciones, las partes pueden acordar otras modificaciones al contrato siempre que las mismas deriven de hechos sobrevinientes a la presentación de ofertas, permitan alcanzar su finalidad de manera oportuna y eficiente, y no cambien los elementos determinantes del objeto, siendo que, cuando la modificación implique el incremento del precio debe ser aprobada por el Titular de la Entidad.

### **C. Respecto a los procedimientos y elementos que el contratista deberá considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la entidad**

Ahora bien, cabe señalar que, el recurrente en su solicitud de elevación, la consulta u observación materia de análisis tendría como observación la necesidad previa de conocer los procedimientos y elementos que el contratista debería considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la entidad y que el área usuaria informe sobre el material o EPP Sanitario a ser entregado, tanto en calidad como en cantidad o cada trabajador para dar cumplimiento al citado protocolo sanitario, no obstante la entidad indicó que, al momento de ingreso a las instalaciones de la SBS del personal destacado, se efectuaría una reunión previa con personal del Departamento de Administración de Personal, donde se les indicaría los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo del destaque, además, la implementación de estos lineamientos estará a cargo de la SBS, siendo

<sup>6</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposición deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integración en las Bases.

<sup>7</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposición deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integración en las Bases.

que, dicha absolución sería subjetiva, dado que, dichos lineamientos deberían ser conocidos previamente a fin de ser considerados dentro de la propuesta económica.

Es así que, mediante el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

“(…)

*Detalle/ampliación respecto a la absolución de la Consulta/Observación N° 2:*

(…)

*2. De acuerdo con el Decreto Supremo N° 130-2022-PCM, se derogó el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, sus prórrogas y modificaciones, y en su única Disposición Complementaria Final señala que el Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, dentro del ámbito de sus competencias y en permanente articulación promueven el uso facultativo de mascarillas, la vacunación contra la COVID-19 y otras medidas de promoción y vigilancia de prácticas saludables y actividades, en relación a la emergencia sanitaria.*

*Asimismo, debe considerarse que la declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria fue prorrogada hasta el 25 de febrero de 2023.*

*Por otro lado, se debe tener en cuenta que en la Directiva Administrativa N° 339-MINSA/DIGIESP-2023, se establecieron las disposiciones básicas para la prevención y control del COVID-19 en el trabajo de aplicación por parte del empleador, siendo éstas las siguientes:*

- a) Vacunación contra la COVID-19.*
- b) Asegurar la ventilación de los centros de trabajo.*
- c) Valoración de la aptitud del trabajador previo al ingreso al centro de trabajo (realizado por el empleador donde se efectúa las labores).*
- d) Puntos de lavado o desinfección de manos.*
- e) Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.*
- f) Medidas preventivas de aplicación colectiva.*
- g) Medidas de protección personal (el empleador otorga los EPPs).*
- h) Salud del trabajador en el contexto del COVID-19.*

**Como puede apreciarse, la aplicación de estas disposiciones está a cargo del empleador, por lo que el contratista no asumirá costo alguno que genere la implementación de dichas disposiciones, por lo que no se verá afectado económicamente. Por esta razón los costos no se deben considerar en la propuesta económica de los postores.**

*Respecto a la razonabilidad de entregar sólo al contratista y no a los postores los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo de destaque, considerando que la implementación estaría a cargo de la SBS, debemos señalar enfáticamente que esta condición no afecta de manera alguna la participación de los postores ni afectará económicamente al ganador de la buena pro, ya que como se señaló en el párrafo precedente, **los gastos que ocasione la implementación de las disposiciones del MINSA (Ministerio de Salud) estarán a cargo totalmente de la SBS.***

*En ese sentido, debemos manifestar que no es necesario entregarlos a los postores ya que en este momento no existe relación jurídica alguna con ellos.*

*En efecto, de acuerdo con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se señala que el empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades juntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza la seguridad de éstas, es decir con quienes mantiene una relación contractual.*

*Cabe señalar que en la observación de la empresa Desarrollo y Soporte Laboral E.I.R.L no se precisa exactamente a qué lineamientos vigentes se refiere, por lo que se evidencia una actuación de mala fe ya que resulta complicado poder dar una respuesta o sustento preciso. No obstante, debemos manifestar que al igual que en el caso de los lineamientos sanitarios, tampoco es necesario entregar otros lineamientos a los postores.*

*En ese orden de ideas, el hecho de no poner en conocimiento de los postores los lineamientos (no precisados por DESARROLLO & SOPORTE LABORAL EIRL) indicados en la Observación, no afecta a aquéllos en su participación ni tienen incidencia en su oferta económica.*

*3. De todo lo expuesto anteriormente, se demuestra categóricamente que no existiría una ventaja a favor del contratista ganador de la buena pro el hecho que los postores no tengan acceso a los lineamientos invocados en la Observación.*

*No entendemos por qué habría alguna ventaja para quien resulte ganador de la buena pro ya que cuando participó como postor en el proceso de selección, también habría sido evaluado bajo las mismas condiciones y términos, y estaría, en ese momento, al mismo nivel de acceso a información que los otros postores que participarían.*

*En todo caso, sería el contratista quien deba acceder a información que no accedería siendo postor, es decir no teniendo una relación jurídica con la SBS.*

*4. Respecto a que si con el desconocimiento de los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo del destaque y demás, sería posible que los postores realicen una oferta seria, debemos señalar que considerando lo expuesto en los párrafos precedentes , **en particular lo señalado que la SBS estará a cargo de los gastos en que se incurra para tal fin, debemos señalar enfáticamente que el hecho de no poner en conocimiento supuestos lineamientos a los postores, no tiene relación alguna con la presentación de su oferta y ésta podría ser presentada sin problema alguno.***

*5. En cuanto a que si resultaría necesario o indispensable que los postores no cuenten información de los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo del destaque y demás, así como que, para que armen una oferta seria, al igual señalado en el párrafo precedente, no afecta a los postores para que presenten una oferta sería ya que no influye en los costos del servicio, **toda vez que la SBS asumirá los costos de implementación de las disposiciones del MINSA y de cualquier otro lineamiento respecto a seguridad y salud.***

*Cabe señalar que al igual a lo indicado en los párrafos precedentes, la empresa DESARROLLO & SOPORTE LABORAL EIRL no ha señalado con exactitud a qué otros lineamientos vigentes se refieren, lo cual evidencia una mala fe en su accionar para perjudicar a la SBS.  
(...)”*

Al respecto, cabe señalar que, del contenido del artículo 16 del TUO de la Ley, como del artículo 29 del Reglamento, se desprenden las facultades exclusivas que posee el

área usuaria de la Entidad, para poder elaborar y modificar las presentes especificaciones técnicas; siendo – por tanto – la única responsable de que las mismas sean adecuadas y que se asegure su calidad técnica.

Asimismo, es preciso señalar que, la normativa de las compras públicas, a través de la Opinión N° 002-2020/DTN, indicó que, el área usuaria es la dependencia que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para definir las características técnicas de los bienes, servicios y obras que se habrán de contratar.

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

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 todos los postores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma.

Ahora bien, en atención al cuestionamiento del participante, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades y, bajo su exclusiva responsabilidad, brindó mayores alcances que sustentarían la absolución de la consulta u observación en cuestión, precisó, entre otros aspectos, lo siguiente:

- Indicó que, la aplicación de las disposiciones básicas para la prevención y control del COVID-19 en el trabajo estarían a cargo del empleador, por lo que el contratista no asumiría costo alguno que genere la implementación de dichas disposiciones, por lo que no se vería afectado económicamente. Por esta razón los costos no se deberían considerar en la propuesta económica de los postores.
- Asimismo, precisó que, la razonabilidad de entregar sólo al contratista y no a los postores los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo de destaque, considerando que la implementación estaría a cargo de la SBS, se sustentaría en que los gastos que ocasione la implementación de las disposiciones del MINSA (Ministerio de Salud) estarán a cargo totalmente de la SBS, por lo que no sería necesario entregar los mismos a los postores.
- Además, señaló lo precisado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se precisaría que el empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades juntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o

quien asuma el contrato principal de la misma, sería quien garantiza la seguridad de éstas, es decir con quienes mantiene una relación contractual.

De lo expuesto, se puede colegir que, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y en ejercicio de sus facultades descritas en el artículo 16 del T.U.O. de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, recién habría brindado los alcances que aclararían los aspectos cuestionados por el recurrente respecto a la posibilidad de conocer los procedimientos y elementos que el contratista debería considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la Entidad, a fin de estimarlos dentro de su oferta, siendo que la Entidad, precisó que asumiría el costo y la implementación de los citados procedimientos y elemento que este demande, por lo que, no sería necesario que estas sean conocidos por los potenciales postores ni incluidos como parte de su oferta.

En ese sentido, considerando que, la pretensión del recurrente se encontraría orientada a cuestionar la absolución de la Entidad al indicar que la misma sería subjetiva y no brindaría información clara sobre los procedimientos y elementos que el contratista debiera considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la entidad y, en tanto, recién mediante informe técnico, la Entidad aclaró que esta asumiría el costo y la implementación de los lineamientos vigentes (incluidos los sanitarios) a tener en consideración durante el periodo de destaque del personal, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER** el presente cuestionamiento, por lo que, con ocasión a la integración definitiva de las Bases, se implementará las siguientes disposiciones:

- **Se deberá tener en cuenta**<sup>8</sup> lo precisado por la Entidad en su INFORME N° 016-2023-DL, de fecha 27 de enero de 2023, respecto al extremo referido a la necesidad previa de conocer los procedimientos y elementos que el contratista debiera considerar para cumplir con el protocolo sanitario de la entidad de la absolución de la consulta u observación N° 2.
- Corresponde que el Titular de la Entidad imparta directrices correspondientes a fin que el comité de selección absuelva todas las consultas y/u observaciones formuladas por los participantes, de tal manera que se realice un análisis detallando de manera clara y precisa lo solicitado por cada participante, de conformidad con lo señalado en el artículo 72 del Reglamento y en la Directiva N° 23-2016-OSCE/CD.

Finalmente, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley, los funcionarios y servidores que intervienen en el proceso de contratación encargados de elaborar el requerimiento, 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.

---

<sup>8</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposición deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integración en las Bases.

## Cuestionamiento N° 2:

## Respecto a los “Requisitos para perfeccionar el contrato”

El participante **DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 3, manifestando en su solicitud de elevación lo siguiente:

“(…)

**CUESTIONAMIENTO:**

*Reiteramos nuestra discrepancia con la absolución emitida por el Comité, en razón a que no se ha dado respuesta a nuestras interrogantes.*

*- En el punto 2a. observamos ante vuestro Comité, dos situaciones por la que se requerían la asunción de daños y perjuicios, una por trabajos defectuosos del personal y otro diferente por daños ocasionados a las instalaciones y equipos de la entidad, solicitándole se informe al detalle solo el primero de ellos. ya que no nos explicamos como podrían existir trabajos defectuosos ejecutados por el personal que es destacado y supervisado por el jefe o funcionario que le destine la usuaria, la misma consulta la ha efectuado la empresa ADECCO PERU SA en su consulta 12, señalándole al Comité que, al tratarse de personal de suplencia, las indicaciones y fiscalización las hace el cliente. No la contratista, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución del servicio recaería en el cliente-usuario, pero en su absolución persiste lo publicado en los términos de referencia, sin aclarar su motivación. Confunde criterios ya que la prestación de servicios es de una empresa de intermediación laboral y no de una Tercerizadora de servicios. La dotación de personal en cualquiera de sus modalidades solo es temporal siendo la supervisión no anotada en las bases administrativas responsabilidad exclusiva del funcionario a cargo.*

*-En el punto 2b y ultimo señala que el postor si requiere puede contratar una póliza de Responsabilidad civil y de deshonestidad si lo cree por conveniente, pero con la consigna que no se incluirá su costo en la propuesta económica del servicio, sugerencia subjetiva que no debe ser parte de los términos de referencia, se le manifestó que este requerimiento tiene un costo y si vuestro Comité considera que es necesario estos seguros deben ser provisionados en la propuesta económica, que su solicitud debe ser objetiva e informada a los postor , o eliminarla, sin embargo no se dieron detalles.*

“(…)

*Finalmente, el Comité debiera asegurar si se requiere los seguros sugeridos obligatoriamente se señale claramente y no se omita, caso contrario que se disponga lo contrario.* (…).” (El subrayado y resaltado es agregado)

## Pronunciamiento

De la revisión del literal i) previsto en el numeral 2.3 del Capítulo II de la Sección Específica de las Bases de la convocatoria, se aprecia que la Entidad estableció lo siguiente:

“Capítulo II

(…)

### **2.3 REQUISITOS PARA PERFECCIONAR EL CONTRATO**

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

(...)  
 i) Carta de compromiso donde garantice lo siguiente:  
 - (...)  
 - Que asumirá todos los daños y perjuicios ocasionados por su personal o por trabajos defectuosos realizados por ellos mismos, a las instalaciones, equipos y demás bienes de esta Superintendencia y de terceros.  
 (...)"

El subrayado y resaltado es agregado

Mediante la consulta u observación N° 3, el participante DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L., solicitó, entre otros aspectos, lo siguiente:

<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 3:</b>  <b>"2.3 REQUISITOS PARA PERFECCIONAR EL CONTRATO</b></p> <p>i) Carta de compromiso donde garantice lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿¿-</li> <li>- Que cubrirá con todos los gastos de su personal que sufriera algún accidente laboral dentro los locales de esta Superintendencia.</li> <li>- ¿¿-</li> <li>- Que asumirá todos los daños y perjuicios ocasionados por su personal o por trabajos defectuosos realizados por ellos mismos, a las instalaciones, equipos y demás bienes de esta Superintendencia y de terceros.</li> <li>- ¿¿-</li> </ul> <p>Observamos a vuestro Comité respecto a los documentos solicitados para perfeccionar el contrato en su literal i). y que también se repite en el numeral 6 consignado como - Del Postor-.</p> <p>1.- El primero de ellos señala que el contratista deberá cubrir todos los gastos del personal destacado, por accidentes que pudiera sufrir dentro de los locales de la entidad, por lo que deseamos se nos confirme si el acto que denomina la entidad, ¿que el contratista será quien cubre los gastos¿ implicaría la asunción del mismo, mediante la activación de las pólizas de SCTR Salud y SCTR pensiones o del mismo ESSALUD, y para ello la contratista deberá mantener los aportes debidamente cancelados y al día.</p> <p>Sin embargo existe una inconsistencia en la preocupación de la usuaria por los trabajadores destacados, ya que se señala en la página 20 numeral 5 como nota del cuadro, denominado - cargos y funciones del personal requerido- que el seguro de SCTR, solo será asignado al perfil de quien La Usuaria supone tienen un mayor grado de accidentabilidad que en este caso recae en el cargo de CHOFERES, por lo que consideramos que la única acción cierta ante un accidente será la activación inmediata de una evacuación del trabajador a los servicios de ESSALUD, o/a las clínicas más cercanas a quienes les corresponda por tener un seguro de SCTR y luego de sus atención seguramente se realizara un seguimiento por el área de servicio social de la contratante para conocer de su estado.</p>	<p><b>Absolución:</b>  <u>"No se acoge la observación.</u></p> <p>1. El área usuaria precisa que, en caso de algún accidente del personal destacado, el contratista debe asumir los gastos que correspondan, a través de EsSalud o seguro privado, dependiendo de la política correspondiente de cada contratista. El SCTR aplica solo al puesto de CHOFER por ser considerado como actividad de riesgo.</p> <p>2a. <u>Respecto de los trabajos defectuosos, el área usuaria precisa que se refiere a si el personal es negligente con relación a la función asignada y su actuación u omisión ocasiona un perjuicio económico a la SBS, por ejemplo, la imposición de una multa por no cumplir con la remisión de información oportunamente, la cual deberá ser asumida por el contratista. Esto, más allá de la supervisión de</u></p>
---	--

<p>2.-En ell segundo de ellos, al parecer se encuentran dos situaciones diferentes una de ellas es el <u>asumir los daños y perjuicios ocasionado por el personal por trabajo defectuosos y otro de ellos el daño y perjuicio ocasionado por el personal a las instalaciones y equipos y demás bienes de la entidad.</u></p> <p>a.- <u>Ante lo primero deseamos que vuestro comité debiera confirmar la diferencia, ya que creemos firmemente que es un error achacar al contratista daños y perjuicios por trabajo defectuosos. en tanto que la única persona responsable que supervisa y verifica las tareas del trabajador en su puesto se encuentra a cargo de personal nombrado por la propia entidad y por lo que no deberían existir tales hechos. Si no es cierto lo que mencionamos deberán explicar al detalle de que labores específicamente se trata.</u></p> <p>b.- sobre lo segundo, se señala que <u>los daños y perjuicios al activo fijo o patrimonio de la entidad deberán ser cubiertos por el contratista</u>, como lo establece también el Numeral 8 -Del Contratista-, pero no se señala como se atribuirá el daño y el costo del perjuicio en el momento de su ocurrencia, con la finalidad que el contratista pueda justificar el hecho y establecerse la denuncia policial para que de manera oportuna permita dar el trámite interno de asunción de responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios ocasionados. Independientemente de que la contratista deba reparar o reembolsar el costo neto del bien afectado.</p> <p><u>Sobre este último punto, el comité deberá aclarar de manera objetiva lo mencionado en el numeral 8 pagina 23. Que textualmente menciona:</u></p> <p><u>No se establece como parte del requerimiento la contratación de una Póliza de Responsabilidad Civil o Deshonestidad, por lo que ello no forma parte del valor de la contratación.</u></p> <p><u>Sin embargo, ¿el contratista puede contratar las pólizas que considere necesarias para la prestación del servicio, bajo su propio costo?</u></p> <p>El comité es conocedor de que no puede establecer requerimientos subjetivos ya que lo mencionado no es decisión del postor; el contratar pólizas de RC y 3D como las señaladas tienen un valor que afectaría definitivamente la propuesta económica en los ítems determinativos de los gastos operativos o generales o directamente en la utilidad. Asignarlas como una situación de buena voluntad podrían colocar al postor en desventaja respecto a los demás postores participantes quienes buscan maximizar los costos, ya que en estos últimos años las entidades buscan solo precio y no la calidad del servicio, <u>Es por ello que el comité debería confirmar puntualmente si se necesitarán las pólizas o definitivamente no será así, respetando los principios de equidad y transparencia del proceso.</u>”</p>	<p><u>la Superintendencia, ya que el cumplimiento de las funciones asignadas depende en primer lugar de la capacidad del personal y en tal sentido, el contratista es responsable de asignar personas competentes, como resultado de un proceso de reclutamiento y selección llevado adecuadamente.</u></p> <p><u>2b. Para el caso de daños o perjuicios al activo o patrimonio de la SBS, el contratista podrá contratar una póliza de responsabilidad civil o deshonestidad, de considerarlo conveniente,</u> para cubrir estas contingencias, pero no es un requisito del requerimiento. El postor deberá evaluar si ante cualquier evento referido a daños y perjuicios al activo o patrimonio de la Superintendencia, causados por su personal, que pueda ocurrir durante la ejecución del servicio, debe contar con las pólizas mencionadas o asume los gastos de otra forma.”</p>
--	--

El subrayado y resaltado es agregado

Ahora bien, cabe señalar que, el recurrente en su solicitud de elevación, cuestionó la absolución de la consulta u observación materia de análisis, dado que, la Entidad no

habría motivado la absolución referida a la posibilidad de la existencia de trabajos defectuosos ejecutados por el personal que sería destacado y supervisado por el jefe o funcionario que le destine la usuaria, así como la Entidad señale claramente si se requeriría los seguros sugeridos (contratar pólizas de RC y 3D) obligatoriamente.

Es así que, mediante el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

“(…)

*Detalle/ampliación respecto a la absolución de la Consulta/Observación N° 3:*

*1. Respecto al numeral 2a de la observación, debemos reiterar que, si pueden existir trabajos defectuosos y a los activos de la SBS por parte del personal destacado del contratista, en ese sentido, se espera es que el contratista destaque personal eficiente con las capacidades necesarias para desarrollar sus funciones correctamente y así se puedan evitar contingencias en la operatividad de la SBS.*

*La SBS como usuaria realiza al inicio del destaque, una inducción al personal destacado sobre las actividades a realizar y uso de los programas y plataformas de la SBS. Luego de ello, si bien es cierto que efectúa una supervisión de las funciones del personal destacado, esto no significa que haya una persona de la usuaria que esté permanentemente viendo qué información envía o si envió información y/o documentación dentro de los plazos establecidos (por ejemplo, en el marco de un procedimiento administrativo) o si derivó documentación, en el caso de las secretarías, área correspondiente para la atención de éstas. Pretender que se tiene que presentar una situación así, es decir una supervisión o fiscalización de cada acción que efectúe el destacado, es un absurdo e imposible ya que la Institución perdería tiempo y efectividad.*

*Asimismo, más allá de la supervisión de la Superintendencia, el cumplimiento de las funciones asignadas depende en primer lugar de la capacidad del personal y en tal sentido, el contratista como ya se manifestó anteriormente, es responsable de destacar personas competentes, como resultado de un proceso de reclutamiento y selección llevado adecuadamente.*

*El hecho que se establezca una penalidad por algún daño ocasionado a la entidad usuaria por parte del personal destacado protege a dicha entidad de los perjuicios que puedan producirse y no afecta la participación de los postores ni tiene incidencia negativa en la presentación de ofertas económicas.*

*En ese sentido, lo que se busca es que la contratista efectúe un adecuado proceso de selección del personal y cumpla con destacar a la SBS el personal idóneo y capacitado para poder efectuar su trabajo con eficiencia y sin causar daños o perjuicios a la Institución.*

*b. Respecto al numeral 2b de la observación, debemos reiterar que la contratación de las pólizas de responsabilidad civil o deshonestidad no es un requisito para la ejecución del servicio, por lo que no corresponde a un elemento que deba considerarse en la oferta económica.*

*En efecto, en los Términos de Referencia se establece lo siguiente:*

No se establece como parte del requerimiento la contratación de una Póliza de Responsabilidad Civil o Deshonestidad, por lo que ello no forma parte del valor de la contratación.

**Sin embargo, el contratista puede contratar las pólizas que considere necesarias para la prestación del servicio, bajo su propio costo.**

De acuerdo con lo señalado precedentemente se desprende expresamente lo siguiente:

- a) La contratación de la póliza indicada es OPCIONAL por parte del contratista.
- b) NO forma parte del valor de la contratación.
- c) El contratista PUEDE contratar otras pólizas que estime necesarias.

**En ese sentido, la contratación de dicha póliza viene una decisión voluntaria por parte del contratista para cuidar y proteger sus intereses, por lo que deberá evaluar si ante cualquier evento referido a daños y perjuicios por trabajos defectuosos, o al activo o patrimonio de la Superintendencia, causados por su personal, que pueda ocurrir durante la ejecución del servicio, debe contar con las pólizas mencionadas o asume los gastos de otra forma.**

**Por tanto, no existe sugerencia subjetiva por parte de la SBS en este extremo, sino que se han señalado las condiciones de manera clara y expresa. Asimismo, la contratación de esta póliza de manera voluntaria por parte del contratista NO afecta la propuesta económica.**  
(...)"

El subrayado y resaltado es agregado

Al respecto, cabe señalar que, del contenido del artículo 16 del TUO de la Ley, como del artículo 29 del Reglamento, se desprenden las facultades exclusivas que posee el área usuaria de la Entidad, para poder elaborar y modificar las presentes especificaciones técnicas; siendo – por tanto – la única responsable de que las mismas sean adecuadas y que se asegure su calidad técnica.

Asimismo, es preciso señalar que, la normativa de las compras públicas, a través de la Opinión N° 002-2020/DTN, indicó que, el área usuaria es la dependencia que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para definir las características técnicas de los bienes, servicios y obras que se habrán de contratar.

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

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 todos los postores razonablemente informados y

normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma.

Ahora bien, en atención al cuestionamiento del participante, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y bajo su exclusiva responsabilidad, brindó mayores alcances respecto la absolución de la consulta u observación en cuestión, siendo que, recién mediante su informe técnico precisó, entre otros aspectos, lo siguiente:

### **Respecto a los trabajos defectuosos**

- Respecto a la segunda pretensión de la consulta u observación materia de análisis, la Entidad reiteró la posibilidad de existir trabajos defectuosos y a los activos de la SBS por parte del personal destacado del contratista, ante tal posibilidad, la Entidad esperaría que el contratista destaque personal eficiente con las capacidades necesarias para desarrollar sus funciones correctamente, a efectos de evitar contingencias en la operatividad de la SBS.
- Asimismo, la Entidad precisó que al inicio del destaque realizará una inducción al personal destacado sobre las actividades a realizar y el uso de los programas y plataformas de la SBS. Además, aclaró que si bien existiría una supervisión de las funciones del personal destacado, no significaría la existencia de una persona de forma permanente observando las acciones de cada personal. Aunado a ello, precisó que el cumplimiento de las funciones asignadas a cada personal destacado dependerían en primer lugar de la capacidad del personal, por lo que, el contratista sería responsable de destacar personas competentes, como resultado de un proceso de reclutamiento y selección llevado adecuadamente.
- Finalmente, la Entidad señaló que el establecer una penalidad por algún daño ocasionado a la entidad usuaria por parte del personal destacado lo protegería perjuicios que pudieran producirse, la cual no afectaría la participación de postores ni tendría incidencia negativa en la presentación de sus ofertas económicas.

### **Respecto a la contratación de Pólizas**

- Al respecto, la Entidad aclaró que la contratación de las pólizas de responsabilidad civil o deshonestidad no sería un requisito para la ejecución del presente servicio, dado que, en los términos de referencia no habrían establecidos la contratación de dichas exigencias, por lo que no correspondería a un elemento que deba considerarse por los postores en la oferta económica.
- Asimismo, precisó que el contratista puede contratar las pólizas que considere necesarias para la prestación del servicio, la cual estaría enmarcada bajo su propio costo; por lo que, la contratación de la póliza de responsabilidad civil o deshonestidad sería opcional, no forma parte del valor de la contratación y que el contratista puede contratar otras pólizas que estime conveniente.

- Finalmente indicó que, no habría una sugerencia subjetiva por parte de la SBS, dado que, la contratación de las pólizas sería de manera voluntaria por parte del contratista

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se puede colegir que, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y en ejercicio de sus facultades descritas en el artículo 16 del T.U.O. de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, recién mediante su informe técnico señaló los motivos por los cuales la Entidad consideraría la posibilidad de la existencia de trabajos defectuosos por el personal, así como ratificó que la contratación de una póliza por responsabilidad civil o deshonestidad no sería exigencia obligatoria en la presente contratación, por el contrario, aclaró que sería opcional.

En ese sentido, considerando el análisis de los párrafos precedentes y, teniendo en cuenta que, la pretensión del recurrente se encontraría orientada a: i) cuestionar que la entidad no habría motivado la absolució referida a la posibilidad de la existencia de trabajos defectuosos ejecutados por el personal destacado y que ii) no se habría pronunciado sobre la obligatoriedad de contratar seguros de póliza de responsabilidad civil o deshonestidad por parte del contratista y, en tanto, la Entidad mediante su informe técnico, respecto al punto i) recién brindo el sustento que respaldaría la posibilidad de la existencia de trabajos defectuosos ejecutados por el personal destacado; y, respecto al punto ii) ratificó su absolució en lo referido a la contratación opcional de la contratación de dichos seguros, este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER PARCIALMENTE** el presente cuestionamiento, por lo que, con ocasi3n a la integraci3n definitiva de las Bases, se implementará las siguientes disposiciones:

- **Se deberá tener en cuenta**<sup>9</sup> lo precisado por la Entidad en su INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, respecto a la absolució de la consulta u observaci3n N° 3.
- Corresponde que el Titular de la Entidad imparta directrices correspondientes a fin que el comité de selecci3n absuelva todas las consultas y/u observaciones formuladas por los participantes, de tal manera que se realice un análisis detallando de manera clara y precisa lo solicitado por cada participante, de conformidad con lo señalado en el artículo 72 del Reglamento y en la Directiva N° 23-2016-OSCE/CD.

Finalmente, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 9 de la Ley, los funcionarios y servidores que intervienen en el proceso de contrataci3n encargados de elaborar el requerimiento, el pliego absolutorio y el informe técnico, así como la atenci3n de los pedidos de informaci3n requeridos, en virtud a la emisi3n del presente pronunciamiento, con independencia del régimen jurídico que los vincule a la Entidad, son responsables de la informaci3n que obra en los actuados para la adecuada realizaci3n de la contrataci3n.

---

<sup>9</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposici3n deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integraci3n en las Bases.

### Cuestionamiento N° 3:

### Respecto a la absolución de las consulta u observación N° 7 y N° 8

El participante **DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, cuestionó la absolución de las consultas u observaciones N° 7 y N° 8, manifestando en su solicitud de elevación lo siguiente:

- **Respecto a la consulta u observación N° 7:** “**CUESTIONAMIENTO:**  
**Reiteramos nuestra discrepancia parcial sobre la nueva absolución vertida por el Comité a este numeral, nuestra observación sobre el segundo párrafo corresponde a Obligaciones del Contratista donde el Comité expone la necesidad y responsabilidad de defensa legal ante cualquier demanda laboral que los trabajadores o extrabajadores puedan establecer, señalamos que ello es parte e inherente a la prestación del servicio y su defensa está totalmente garantizada, sin embargo reiteramos nuestro desacuerdo de afrontar denuncias cuando el único demandado sea la SBS y creemos que no es una obligación de asistir y mucho menos de ser penalizada por este punto, según se incluye en el Numeral 11 del cuadro de Penalidades.**

*Es necesario indicar que la participación de un tercero en un proceso civil o laboral tiene que ver con lo que procesalmente se llama "litisconsorte". Que es que dos o más personas tiene relación con una determinada pretensión y puedan ser afectadas con la sentencia. En el contexto anterior resulta absurdo que por el hecho de que la SBS sea demandada, obligatoriamente tiene el prestador del servicio que integrarse o incorporarse a ese proceso. Para que se dé lo institución del litisconsorte en un proceso, tiene que haber obligaciones directas y comunes por cumplir por las que responder judicialmente de manera directa y en ellas hay razonabilidad, lógica e interés jurídico por la que son identificarlos como demandados. El litisconsorcio solo se puede dar con relación al periodo contractual que vincula a la empresa usuaria con la prestadora del servicio. Si un trabajador con vínculo laboral vigente con la empresa prestadora del servicio se plantea, por ejemplo, una desnaturalización de contrato por periodos anteriores a los que trabaja en la usuaria el demandante, eso no podría ser materia de litisconsorcio. Para que haya litisconsorcio tiene que haber vínculo causal. Que, por toda demanda de desnaturalización, demanda laboral u otra acción jurídica, se obligue a integrarse a la empresa prestadora de servicios, es un absurdo jurídico, es ilegal y arbitrario. No se puede generalizar o abusar de la institución; hay que tener razón y fundamento jurídico para ser litisconsorcio, para litigar conjuntamente defendiendo una determinada pretensión.*

(...). (El subrayado y resaltado es agregado)

- **Respecto a la consulta u observación N° 8:** “**CUESTIONAMIENTO:**  
**Reiteramos nuestra discrepancia parcial sobre la absolución propuesta por el COMITÉ. Al punto 2 al no contestar sobre los criterios que señalamos, y que el Comité no se ha pronunciado sobre la eliminación de las penalidades 8 y 9 o por lo menos de su corrección efectiva ya que la atención de denuncias o procesos de los trabajadores administrados hacia su empleadora es una obligación inherente del postor, pero de ninguna manera las efectuadas directamente la entidad al no ser parte de nuestra responsabilidad.**

*En principio es necesario indicar que para que se apliquen las penalidades 8° y 9° tiene la empresa prestadora del servicio, que tener la calidad de "litisconsorte" y para ello, tiene que existir en el proceso una relación jurídica y procesal válida que los vincule; de manera tal que ambos pueden ser afectados en la sentencia. En el contexto anterior; **se malinterpreta, distorsiona y confunde, una relación contractual con el derecho a la libertad de participar en un proceso judicial, si la prestadora del servicio no es demandada y no tiene nada que ver con el petitorio de la demanda. Para mayor abundamiento se pretende sancionar por no presentar recursos, cuando se puede dar -como de hecho se da- que al litisconsorte los efectos de la sentencia no le alcancen y no hay por tanto necesidad de interponer un***

recurso de impugnación cualquiera que este sea. En un proceso judicial lo que prima es la verdad y la razón jurídica. Y la penalidad está destinada a satisfacer el requerimiento, la pretensión o solo un capricho así no tenga razón, eso es poco ético. No se puede aplicar deliberadamente "penalidades " de manera antojadiza, sin considerar el hecho jurídico concreto materia de controversia. Situación diferente sería que se establezca que se aplicara determinada penalidad, cuando existiendo una relación procesal y jurídica válida a criterio de la SBS, que vincule a ésta con la empresa prestadora de servicios -de manera tal- que las consecuencias de la sentencia afecten o pueda afectar a ambos. La articulación de las penalidades no tiene ningún criterio jurídico ni procesal, violenta la libertad de la persona jurídica y pretende convertir un contrato donde las partes tienen derechos y obligaciones, en un servilismo jurídico inaceptable (...)" (...)." (El subrayado y resaltado es agregado)

## Pronunciamiento

De la revisión de los acápites 8 y 9 previstos en el numeral 3.1 del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases de la convocatoria, se aprecia que la Entidad estableció lo siguiente:

<p>“Capítulo III          (...)         <b>8. DEL CONTRATISTA</b>          (...)         <ul style="list-style-type: none"> <li>En caso que un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS, presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista, la empresa deberá contestar la demanda, asistir a las audiencias programadas, presentar los escritos pertinentes al proceso judicial o administrativo (apelación, casación, nulidad, entre otros), en coordinación con la SBS; además de brindar los documentos e información que la SBS le solicite para el caso en particular. Esta obligación se mantendrá en tanto no prescriban y/o caduquen las acciones que pueda interponer el personal destacado.</li> </ul> <p>Las obligaciones descritas en el párrafo precedente, salvo la de contestación de la demanda, se mantendrán incluso en aquellos casos en los que el único demandado sea la SBS.</p> <p>(...)</p> <b>11. OTRAS PENALIDADES</b> <p>Se establecen las siguientes penalidades por incumplimiento en la prestación del servicio:</p> </p>			
Nº	INCUMPLIMIENTO	PENALIDAD	PROCEDIMIENTO
(...)	(...)	(...)	
8	No asistir a las audiencias programadas, presentar los escritos pertinentes al proceso judicial o administrativo (apelación, casación, nulidad, entre otros) y/o no brindar los documentos e información que la SBS le solicite para el caso en particular, cuando un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de	50% de la UIT por cada oportunidad	La penalidad se aplicará en función del informe del Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Gestión Humana

	<i>relación laboral contra la SBS y el contratista o únicamente contra la SBS.</i>		
9	<i>No contestar las demandas, cuando un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista.</i>	50% de la UIT por cada oportunidad	
<i>(...)</i>			

El subrayado y resaltado es agregado

Mediante las consultas u observaciones N° 7 y N° 8, el participante DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L., solicitó entre otros aspectos, lo siguiente:

<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 7:</b>  <b>“8. DEL CONTRATISTA</b></p> <p><i>El contratista tendrá las siguientes obligaciones, siendo su incumplimiento causal de resolución de contrato:</i></p> <p><i>¿¿.</i></p> <p><i>¿El contratista deberá descontar de la remuneración las inasistencias del personal destacado, por no haber realizado labor efectiva a la SBS. En caso el personal destacado esté con descanso médico el contratista asumirá el costo, y deberá reemplazarlo, en caso la SBS lo solicite.</i></p> <p><i>¿En caso que un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS, presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista, la empresa deberá contestar la demanda, asistir a las audiencias programadas, presentar los escritos pertinentes al proceso judicial o administrativo (apelación, casación, nulidad, entre otros), en coordinación con la SBS; además de brindar los documentos e información que la SBS le solicite para el caso en particular. Esta obligación se mantendrá en tanto no prescriban y/o caduquen las acciones que pueda interponer el personal destacado. Las obligaciones descritas en el párrafo precedente, salvo la de contestación de la demanda, se mantendrán incluso en aquellos casos en los que el único demandado sea la SBS.</i></p> <p><i>Observamos al comité, la mención que realiza a los dos párrafos que acompañamos, que se se han publicado como parte de las obligaciones del Contratista y que creemos deben ser aclarado, sustituido o eliminado por su estimado despacho.</i></p> <p><i>1.- sobre el primero de ellos, se señala puntualmente que la usuaria solo pagara por la labor diaria y efectiva ejecutada por el trabajador y ello con mucha</i></p>	<p><b>Absolución:</b></p> <p>“</p> <p><i>No se acoge la observación.</i></p> <p>1. <i>El área usuaria confirma que solo se pagará la labor efectivamente realizada y que los descansos médicos son asumidos por el empleador.</i></p> <p>2. <b><u>El requerimiento referido a demandas o denuncias laborales sobre desnaturalización de la relación laboral, presentados por un personal destacado por el contratista y en contra de la Superintendencia, obedece a la necesidad de afrontar adecuadamente dichas contingencias, para lo cual es necesario que el contratista asuma las obligaciones indicadas en el numeral 8 de los Términos de Referencia y que correspondan, de acuerdo con cada demanda o denuncia en particular.</u></b></p> <p><b><u>Dicha necesidad se sustenta en la medida que el contratista es parte involucrada en una posible demanda o denuncia sobre desnaturalización de la relación laboral, tomando en cuenta que se trata de su personal y como tal, se requiere su participación a través de la asistencia a audiencias, presentación de escritos e información mientras dure el proceso judicial.</u></b> “</p>
--	---

<p>razón porque al respecto se descontaran las inasistencias, se pagara el neto al trabajador , e igualmente la liquidación mensual de la prestación tendrá una reducción inherentes a los días que los trabajadores dejaron de laborar; sin embargo discrepamos con la parte final de este primer párrafo, al señalarse que la entidad no asumirá los descansos médicos del trabajador(solo primeros 20 días al año) en la parte que corresponda al subsidio por enfermedad, que por cierto son hechos de carácter fortuitos no programados, dejando que el costo sea asumida por el contratista. acción que no respeta la equidad ni el equilibrio económico de las partes afectando solo a una de ellas, agregándose a esta situación la posibilidad que la usuaria solicite el reemplazo del personal en descanso y el inminente despido de la persona en el momento que el trabajador se encuentra recuperándose de su salud. Situación que en definitiva acarrearía contingencias laborales para el servicio.</p> <p><b><u>2.- Sobre el segundo párrafo glosado de las obligaciones del contratista, Discrepamos en parte sobre lo vertido en el, en su primera parte expresa la necesidad de una defensa legal por parte del contratista ante una denuncia laboral, función que no es necesario mencionar ya que es una responsabilidad de defensa, inherente de cualquier empresa de servicios debidamente constituida ante una demanda, e incluye las particularidades mencionadas en el cuerpo del citado del párrafo inclusive de llevar a cabo las coordinaciones solicitadas dentro de lo estrictamente legal y hasta la resolución final del proceso.</u></b></p> <p><b><u>Sin embargo, nuestra discrepancia parte de lo expresado al final del párrafo que a la letra manifiesta:</u></b></p> <p><b><u>Las obligaciones descritas en el párrafo precedente, salvo la de contestación de la demanda, se mantendrán incluso en aquellos casos en los que el único demandado sea la SBS.</u></b></p> <p>Creemos que vuestro Comité deberá valorar lo mencionado, ya que así como hemos expresado, la defensa ante denuncias laborales hechas directamente a un contratista, su defensa es una obligación que le corresponde a vuestra representada, no es aceptable que la contratista tenga que defender a la usuaria en tanto la denuncia y su defensa que incluye la asistencia a la audiencias, sus escritos así como sus apelaciones, casación y nulidades entre otros son personalísimas y no de la incumbencia del contratista, por tanto este requerimiento debería ser eliminado.”</p>	
<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 8:</b>  “11. OTRAS PENALIDADES</p>	<p><b>Absolución:</b>  “Se acoge en parte la observación.</p>

Se establecen las siguientes penalidades por incumplimiento en la prestación del servicio:

En las cuales se enumeran 9 clases de incumplimiento, la aplicación de la penalidad y su procedimiento.

1.- Como Postor participante, observamos la aplicación porcentual excesiva con que se ha aplicado a cada una de las penalidades publicadas en este numeral, al parecer alejadas de los parámetros señalados en el Art. 163.1 que prescribe que dichas penalidades deberán ser objetivas, razonables y congruentes con el objeto de la contratación, y por supuesto que RAZONABLES no lo son, al establecer que su aplicación se llevara a cabo por cada día y por persona incluida en el incumplimiento que se aplique. ello conllevaría no solo a una grave afectación económica al Contratista, sino que también que el límite del 10% - límite establecido para su aplicación, sería alcanzado con suma facilidad. Exponiendo al Contratista a que, una vez alcanzado el límite del 10%, el contrato sea resuelto y se inicie un procedimiento administrativo sancionador en su contra por haber ocasionado la resolución del contrato, siendo la sanción para dicho evento una inhabilitación para contratar con el Estado. Si bien es cierto que las penalidades tienen una función resarcitoria ante un incumplimiento contractual, estas deben contar con características específicas reguladas en el artículo 163 del Reglamento. Es decir, las penalidades no pueden ser determinadas de manera arbitraria, sino que se debe considerar que los montos y supuestos de hecho sean razonables y coherentes con el objeto contractual, de modo que desincentiven el incumplimiento por parte del Contratista y repare el eventual daño causado a la Entidad, pero que, de ninguna manera, resulte excesivamente lesivo ni perjudicial para el Contratista, máxime si tenemos en cuenta que la normativa sobre contratación pública prevé sanciones administrativas que podrían ser aplicadas ante una resolución de contrato derivada de la acumulación de penalidades. Por lo que invocamos a vuestro comité la rebaja en el porcentual aplicado o un porcentual coherente sobre evento único y no habilitarlo por día y acumulado por las personas involucradas.

2.-Bajo los mismos parámetros de aplicación señaladas en el párrafo anterior, el Art 163 OTRAS PENALIDADES prescribe que la calificación de la penalidades deben ser aplicadas con objetividad, razonabilidad, congruencia y proporcionalidad, y debidamente establecidas respecto al OBJETO DE LA CONTRATACION, con la finalidad principal de desincentivar el incumplimiento de las obligaciones a

1. El área usuaria acuerda rebajar las siguientes penalidades:

Cambio de coordinador sin previa aprobación por parte de la SBS: 25% de la UIT por cada oportunidad.

Personal incumple reglas de conducta que le serán comunicadas al contratista al inicio del servicio: 25% UIT por cada oportunidad y cada persona.

No asistir a las audiencias programadas, presentar los escritos pertinentes al proceso judicial o administrativo (apelación, casación, nulidad, entre otros) y/o no brindar los documentos e información que la SBS le solicite para el caso en particular, cuando un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista o únicamente contra la SBS: 25% de la UIT por cada oportunidad

No contestar las demandas, cuando un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista: 25% de la UIT por cada oportunidad.

2. **El requerimiento referido a demandas o denuncias laborales sobre desnaturalización de la relación laboral, presentados por un personal destacado por el contratista y en contra de la Superintendencia, obedece a la necesidad de afrontar adecuadamente dichas contingencias, para lo cual es necesario que el contratista asuma las obligaciones indicadas en el numeral 8 de los Términos de Referencia y que correspondan, de acuerdo con cada demanda o denuncia en particular.**

<p>cargo del contratista y resarcir posibles perjuicios que dicho incumplimiento le fuese a causar.</p> <p><u>Bajo estos criterios señalamos, que el Comité debiera pronunciarse sobre la eliminación de las penalidades 8 y 9 ya que su incumplimiento no es parte del objeto del contrato, en los cuales no se cumpliría el parámetro de congruencia que implica que se penaliza el incumplimiento de alguna obligación comprendida o relacionada con el objeto de la convocatoria.</u></p> <p><u>Por lo que es insólito que se incluyan como incumplimiento la participación en audiencias por denuncias laborales de un trabajador o extrabajador mucho menos de demandas hechas directamente a la entidad por razón similar que terminan siendo denuncias personalísimas, por lo que consideramos que dichos incumplimientos señalados en la casilla 8 y 9 deben ser retirados de los términos de referencia.”</u></p>	<p><u>Dicha necesidad se sustenta en la medida que el contratista es parte involucrada en una posible demanda o denuncia sobre desnaturalización de la relación laboral, tomando en cuenta que se trata de su personal y como tal, se requiere su participación</u> a través de la asistencia a audiencias, presentación de escritos e información mientras dure el proceso judicial.</p> <p>Las penalidades establecidas en los Términos de Referencia, referidas al incumplimiento de esta obligación, tienen por finalidad, procurar el cumplimiento de la misma, a fin de afrontar adecuadamente demandas o denuncias laborales. “</p>
---	--

<p><b>Precisión de aquello que se incorporará en las Bases a integrarse, de corresponder</b>  “Se reducen las otras penalidades de acuerdo con el siguiente detalle:</p> <p>Cambio de coordinador sin previa aprobación por parte de la SBS: 25% de la UIT por cada oportunidad.</p> <p>Personal incumple reglas de conducta que le serán comunicadas al contratista al inicio del servicio: 25% UIT por cada oportunidad y cada persona.</p> <p>No asistir a las audiencias programadas (...) u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista o únicamente contra la SBS: 25% de la UIT por cada oportunidad</p> <p>No contestar las demandas, cuando un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS presente una demanda judicial o denuncia laboral, u u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista: 25% de la UIT por cada oportunidad.”</p>
--

El subrayado y resaltado es agregado

Es así que, en atención a la absolución de la consulta u observación N° 8, la Entidad modificó el numeral 3.1 del Capítulo III de la Sección Específica de las Bases, conforme al siguiente detalle:

<p>“Capítulo III  (...) <b>8. DEL CONTRATISTA</b>  (...) <ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso que un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS, presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista, la empresa deberá contestar la demanda, asistir a las audiencias programadas, presentar los escritos pertinentes al proceso judicial o administrativo (apelación, casación, nulidad, entre otros), en coordinación con la SBS;</li> </ul> </p>
--

además de brindar los documentos e información que la SBS le solicite para el caso en particular. Esta obligación se mantendrá en tanto no prescriban y/o caduquen las acciones que pueda interponer el personal destacado.

Las obligaciones descritas en el párrafo precedente, salvo la de contestación de la demanda, se mantendrán incluso en aquellos casos en los que el único demandado sea la SBS.

(...)

## 11. OTRAS PENALIDADES

Se establecen las siguientes penalidades por incumplimiento en la prestación del servicio:

Nº	INCUMPLIMIENTO	PENALIDAD	PROCEDIMIENTO
(...)	(...)	(...)	
8	No asistir a las audiencias programadas, presentar los escritos pertinentes al proceso judicial o administrativo (apelación, casación, nulidad, entre otros) y/o no brindar los documentos e información que la SBS le solicite para el caso en particular, cuando un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista o únicamente contra la SBS.	25% de la UIT por cada oportunidad	La penalidad se aplicará en función del informe del Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Gestión Humana
9	No contestar las demandas, cuando un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS presente una demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS y el contratista.	25% de la UIT por cada oportunidad	

(...)"

Ahora bien, cabe señalar que, el recurrente en su solicitud de elevación, cuestionó la absolución de las consultas u observaciones materia de análisis, precisando que, si bien de defensa legal ante cualquier demanda laboral que los trabajadores o extrabajadores puedan establecer, sería parte e inherente a la prestación del servicio y su defensa estaría totalmente garantizada por el contratista, no obstante, aún se mantendría el desacuerdo de afrontar denuncias cuando el único demandado sea la SBS, lo cual no sería una obligación de asistir y mucho menos de ser penalizada según lo consignado en el Numeral 11 del cuadro de Penalidades, asimismo señaló que, la entidad no se habría pronunciado sobre la eliminación de las penalidades N° 8 y N° 9 o de corresponder su corrección dado que las denuncias efectuadas directamente a la entidad no serían responsabilidad del contratista.

Es así que, mediante el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

“(…)

Detalle/ampliación respecto a la absolución de la Consulta/Observación N° 7:

**El requerimiento referido a demandas o denuncias laborales sobre desnaturalización de la relación laboral, presentados por un personal destacado por el contratista y en contra de la Superintendencia, obedece a la necesidad de afrontar adecuadamente dichas contingencias, para lo cual es necesario que el contratista asuma las obligaciones indicadas en el numeral 8 de los Términos de Referencia y que correspondan, de acuerdo con cada demanda o denuncia en particular.**

**Dicha necesidad se sustenta en la medida que el contratista al ser el empleador del trabajador destacado que presente una demanda o denuncia por desnaturalización de la relación laboral, es parte involucrada, y por tanto se requiere su participación a través de la asistencia a audiencias, presentación de escritos e información mientras dure el proceso judicial.**

Es necesario aclarar lo señalado por la empresa DESARROLLO & SOPORTE LABORAL EIRL en su escrito de observación en este extremo, en la cual señala lo siguiente: El litisconsorcio solo se puede dar con relación al periodo contractual que vincula a la empresa usuaria con la prestadora del servicio. Si un trabajador con vínculo laboral vigente con la empresa prestadora del servicio se plantea, por ejemplo, una desnaturalización de contrato por periodos anteriores a los que trabaja en la usuaria el demandante, eso no podría ser materia de litisconsorcio. Para que haya litisconsorcio tiene que haber vínculo causal.

**Pese a la poca claridad de la redacción de dicho texto, debemos manifestamos aclarando que es obvio que la participación del contratista obedece en estricto al periodo en el cual el trabajador destacado prestó sus servicios a la usuaria y no por periodos anteriores.**

Detalle/ampliación respecto a la absolución de la Consulta/Observación N° 8:

La presente observación está relacionada a la Consulta/Observación N° 7 por lo que la respuesta de absolución está dirigida en el mismo sentido a dicha observación.

*El requerimiento referido a demandas o denuncias laborales sobre desnaturalización de la relación laboral, presentados por un personal destacado por el contratista y en contra de la Superintendencia, obedece a la necesidad de afrontar adecuadamente dichas contingencias, para lo cual es necesario que el contratista asuma las obligaciones indicadas en el numeral 8 de los Términos de Referencia y que correspondan, de acuerdo con cada demanda o denuncia en particular.*

*Dicha necesidad se sustenta en la medida que el contratista al ser el empleador del trabajador destacado que presente una demanda o denuncia por desnaturalización de la relación laboral, es parte involucrada y por tanto se requiere su participación a través de la asistencia a audiencias, presentación de escritos e información mientras dure el proceso judicial.*

**Asimismo, debemos indicar que al ser el contratista el empleador del trabajador destacado, en caso de que éste interponga una demanda o denuncia laboral en los términos antes indicados en contra de la SBS respecto a la relación jurídica que mantuvo, es necesario que su empleadora participe en el proceso judicial o en un procedimiento administrativo en contra de la empresa usuaria. En ese sentido, no está mal interpretando, distorsionando ni confundiendo sobre derecho alguno.**

Es por eso que no se trata de un derecho a participar en un proceso judicial como señala la empresa DESARROLLO & SOPORTE LABORAL EIRL sino es una obligación por ser el

empleador del trabajador, más aún cuando su participación resulte esencial para el resultado del proceso judicial (demanda) o procedimiento administrativo (denuncia).

**Finalmente, es necesario aclarar también que la razonabilidad de establecer las penalidades radica en que la SBS como entidad usuaria del servicio debe contar una seguridad para que la empresa contratista quien es la empleadora del trabajador que podría interponer una demanda o denuncia, apoye durante el trámite de éstas ya que puede contar con información que coadyuvaría a una mejor defensa de la SBS ya que hemos tenido casos anteriores donde las empresas contratistas no contestaron las demandas ni se apersonaron en el proceso judicial pese a ser codemandados.**  
(...)"

El subrayado y resaltado es agregado

Al respecto, cabe señalar que, del contenido del artículo 16 del TUO de la Ley, como del artículo 29 del Reglamento, se desprenden las facultades exclusivas que posee el área usuaria de la Entidad, para poder elaborar y modificar las presentes especificaciones técnicas; siendo – por tanto – la única responsable de que las mismas sean adecuadas y que se asegure su calidad técnica.

Asimismo, es preciso señalar que, la normativa de las compras públicas, a través de la Opinión N° 002-2020/DTN, indicó que, el área usuaria es la dependencia que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para definir las características técnicas de los bienes, servicios y obras que se habrán de contratar.

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

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 todos los postores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma.

Ahora bien, en atención al cuestionamiento del participante, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y bajo su exclusiva responsabilidad, brindó mayores alcances respecto la absolución de la consulta u observación en cuestión, siendo que, recién mediante su informe técnico indicó, entre otros aspectos, lo siguiente:

- Indicó que, el requerimiento referido a la demandas o denuncias laborales sobre desnaturalización de la relación laboral, presentadas por un personal destacado por el contratista y en contra de la SBS, obedecería la necesidad de afrontar adecuadamente dichas contingencias, para lo cual sería necesario que el

contratista cumpla con las obligaciones precisadas en el numeral 8 de los términos de referencia.

- Asimismo, señaló que la necesidad, de que, el contratista también afronte las demandas o denuncias laborales sobre desnaturalización de la relación laboral la se sustentaría en la medida que el contratista al ser el empleador del trabajador destacado sería parte involucrada en la citada contingencia, por lo que, se requeriría su participación a través de la asistencia a audiencias, presentación de escritos e información mientras dure el proceso judicial o en un procedimiento administrativo en contra de la empresa usuaria.
- Además, respecto al extremo referido a la figura de litisconsorcio y la presentación de denuncia o demandas de desnaturalización de contrato por períodos anteriores a los que trabaja en la usuaria el demandante, aclaró que, la participación del contratista obedecería en estricto al periodo en el cual el trabajador destacado prestó sus servicios a la usuaria y no por períodos anteriores.
- De otro lado, respecto a la aplicación de penalidades, aclaró que, su importancia radicaría en que la SBS, como entidad usuaria del servicio, debería contar con la seguridad para que la empresa contratista, en su calidad de empleadora del trabajador que podría interponer una demanda o denuncia, apoye durante el trámite de las citadas demanda o denuncias ya que el contratista podría contar con información que coadyuvaría a una mejor defensa de la SBS, esto considerando que la entidad ya habría tenido casos anteriores donde las empresas contratistas no contestaron las demandas ni se apersonan al proceso judicial pese a ser codemandados.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se puede colegir que, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y en ejercicio de sus facultades descritas en el artículo 16 del T.U.O. de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, mediante su informe técnico señaló la razonabilidad de establecer como obligación del contratista que este participe en la demanda judicial o denuncia laboral, u otras, sobre desnaturalización de relación laboral contra la SBS, formulada por un trabajador o ex trabajador del contratista destacado en la SBS, así como la aplicación de penalidades en caso el contratista incumpla la cita obligación, por lo que, no se procedería con suprimir dichas penalidades.

De otro lado, cabe indicar que, de la revisión del numeral 4.2 del Formato “Resumen ejecutivo de las actuaciones preparatorias (Servicios)”, se advierte que, la Entidad habría declarado la existencia de pluralidad de proveedores en capacidad de cumplir con el requerimiento.

En ese sentido, considerando el análisis de los párrafos precedentes y teniendo en cuenta que, la pretensión del recurrente se encontraría orientada a: i) cuestionar el requerimiento referido a que el contratista afronte denuncias cuando el único demandado sea la SBS y ii) solicitar que se elimine o corrija las penalidades N° 8 y N° 9 y, en tanto, la Entidad, mediante su informe técnico, brindó los alcances que respaldarían el requerimiento de la Entidad referido a las obligaciones del contratista,

así como a la aplicación de penalidades; este Organismo Técnico Especializado ha decidido **NO ACOGER** el presente cuestionamiento, máxime si se acreditaría la pluralidad de postores en la capacidad de cumplir con la totalidad del requerimiento exigido por la Entidad.

Sin perjuicio de lo expuesto, se emitirá una disposición.

- **Se deberá tener en cuenta**<sup>10</sup> lo precisado por la Entidad en su INFORME N° 016-2023-DL, de fecha 27 de enero de 2023, respecto a la absolución de la consulta u observación N° 7 y N° 8.

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, 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 absolución de la consulta u observación N° 11**

El participante **DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 11, manifestando en su solicitud de elevación lo siguiente:

*“CUESTIONAMIENTO:*

*En la presente absolución de consulta existe un error de apreciación ya que el objeto del contrato señalado en el 1.2 es la provisión temporal de personal, según lo establece el Art 97 de la ley N° 728 los contratos modales de ocasionalidad y suplencia no son parte de ella si no los denominados contrato de naturaleza Accidental según lo prescrito en el Art N° 98.*

*No entendemos porque el Comité o la usuaria señala o especifica que una posición de auxiliar en Archivo o digitador clasifica solo como un contrato modal ocasional.*

*O porque solo transcribe en la consulta 5 lo que señala textualmente la norma, donde en el caso del contrato modal ocasional solo tendría una duración de 6 meses como máximo y por suplencia solo sujeto al tiempo que el personal reemplazado este ausente*

*¿¿¿¿Deberíamos entender acaso que todos los demás puestos excepto un Archivado o digitador nunca seria contratados por un contrato modal por suplencia???? Creemos que la contratación modal señalada está muy alegada de lo que desea absolver el Comité, no otorgando un criterio lógico o razonable a esta absolución ya que no solo se trata de un máximo periodo de contratación, sino de una labor de apoyo que definitivamente toda ella no es habitual para quien se le prestara el servicio (...)* (...).” (El subrayado y resaltado es agregado)

#### **Pronunciamiento**

Mediante la consulta u observación N° 11, el participante **ADECCO PERU S.A.**, solicitó, entre otros aspectos, lo siguiente:

---

<sup>10</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposición deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integración en las Bases.

<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 11:</b>  <i>“Favor indicar cuales serían los servicios a brindar por Intermediación Laboral Ocasional. Ya que la ocasionalidad está en función de si la actividad es habitual o no.”</i></p>	<p><b>Absolución:</b>  <i>“El área usuaria precisa que la intermediación laboral ocasional aplica para los puestos de Auxiliar en archivo y Digitador. “</i></p>
--	--

El subrayado y resaltado es agregado

Ahora bien, cabe señalar que, el recurrente en su solicitud de elevación, cuestionó la absolución de la consulta u observación materia de análisis, precisando que, existiría un error en la aprecia del comité de selección, dado que, el objeto del contrato sería provisión temporal de personal y según lo establece el artículo 97 de la Ley N° 728, los contratos modales de ocasionalidad y suplencia no serían parte de ella si no los denominados contrato de naturaleza accidental, según lo prescrito en el artículo 98. Asimismo, indicó que, no sería entendible que la posición de auxiliar en archivo o digitador sería clasificado como contrato modal ocasional, si todos los demás puestos excepto el de archivado o digitador no serían contratos mediante un contrato modal por suplencia

Es así que, mediante el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

<p><i>“(…)</i>  <i>Detalle/ampliación respecto a la absolución de la Consulta/Observación N° 11:</i></p> <p><i>Respecto a la presente observación, la empresa DESARROLLO &amp; SOPORTE LABORAL EIRL señala con poca claridad, lo siguiente:</i></p> <p><i>“En la presente absolución de consulta existe un error de apreciación ya que el objeto del contrato señalado en el 1.2 es la provisión temporal de personal, según lo establece el Art 97 de la ley N° 728 los contratos modales de ocasionalidad y suplencia no son parte de ella si no los denominados contrato de naturaleza Accidental según lo prescrito en el Art N2 98. No entendemos porque el Comité o la usuaria señala o especifica que una posición de auxiliar en Archivo o digitador clasifica solo como un contrato modal ocasional.”</i></p> <p><i>Pese a la falta de sentido y claridad de la observación debemos indicar que la empresa DESARROLLO &amp; SOPORTE LABORAL EIRL tal vez quiso referirse a los artículos 54° y 55° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de los cuales solamente el artículo 55° hace mención los contratos de suplencia y ocasional:</i></p> <p><i>Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) El contrato ocasional;</i></li> <li><i>b) El contrato de suplencia;</i></li> <li><i>c) El contrato de emergencia.</i></li> </ul> <p><i>En ese sentido, no entendemos cuál es la razón de ser o motivo de la observación en este extremo ya que solamente mencionó a los tipos de contratos.</i></p> <p><i>Respecto al por qué la DESARROLLO &amp; SOPORTE LABORAL EIRL no entiende que hayamos especificado el puesto de auxiliar en archivo o de digitador clasifica sólo como un contrato ocasional, <b>es preciso recordar que la norma antes señalada establece las modalidades de</b></i></p>
--

contratación que un empleador puede utilizar siempre y cuando estén acordes con la normativa laboral.

Asimismo, el artículo 60° del TUO del Decreto Legislativo 728 señala lo siguiente:

Artículo 60.- El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

Por tanto, el servicio que brindarían los auxiliares en archivo y digitadores no están referidos a actividades propias de la SBS y serían realizadas por un tiempo limitado, por lo que se justifica que dichos destagues sean referidos como ocasionales.

Esto quiere decir que los puestos antes señalados, al no estar relacionados a actividades habituales de la SBS, no se encuentran actualmente en el Manual de Organización y Funciones (MOF) del área respectiva que efectuaría el requerimiento de dicho personal, por lo que no correspondería que sean destacados a través de la modalidad de suplencia.

Por otro lado, la empresa DESARROLLO & SOPORTE LABORAL EIRL efectúa la siguiente pregunta:

¿Deberíamos entender acaso que todos los demás puestos excepto un Archivado o digitador nunca sería contratados por un contrato modal por suplencia?

Dicha pregunta tampoco tiene sentido y es poco clara en su redacción (el puesto de “ARCHIVADO” - seguro quisieron decir Archivar - no está en los Términos de Referencia), ya que se está preguntando si es que los demás puestos nunca serían contratados bajo suplencia.

En ese sentido, debemos señalar que los puestos indicados en los términos de referencia pueden ser requeridos de acuerdo con la modalidad que legalmente corresponda, es decir en el caso de un requerimiento de destaque por ejemplo de una secretaria, cuyas actividades se encuentran actualmente en los MOF de las áreas de la SBS y por tanto sus actividades son habituales, se tendría que solicitar su destaque bajo una suplencia en caso de ausencia de la titular. Esta situación también se presenta para los puestos de recepcionista, chofer, auxiliar administrativo y asistente administrativo, ya que son puestos cuyas actividades son habituales en la SBS por lo que correspondería un destaque bajo suplencia.

Es necesario indicar que no existe norma que obligue a contratar a un puesto bajo una modalidad determinada (siempre que estén acordes con las normas respectivas) como pretende la empresa DESARROLLO & SOPORTE LABORAL EIRL que se realice, ya que el requerimiento y la modalidad depende de la necesidad de la empresa usuaria.

Finalmente, no existe perjuicio o impedimento alguno para los postores en este caso, ya que los costos van a ser los mismos sin importar la modalidad del requerimiento de personal.  
(...)”

El subrayado y resaltado es agregado

Sobre el particular, corresponde señalar que, del contenido del artículo 16 del TUO de la Ley, como del artículo 29 del Reglamento, se desprenden las facultades exclusivas que posee el área usuaria de la Entidad, para poder elaborar y modificar el presente expediente técnico de obra; siendo – por tanto – la única responsable de que el mismo sea adecuado y que se asegure la calidad técnica para la finalidad pública que se estaría persiguiendo. Siendo que, dicho documento debe contener la descripción

objetiva y precisa de las características y/o requisitos funcionales relevantes para cumplir la finalidad pública de la contratación y las condiciones bajo las cuales debe ejecutarse.

Asimismo, es preciso señalar que, la normativa de las compras públicas, a través de la Opinión N° 002-2020/DTN, indicó que, el área usuaria es la dependencia que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para definir las características técnicas de los bienes, servicios y obras que se habrán de contratar.

Dicho lo anterior, y previo al análisis del caso particular, cabe indicar que, este Organismo Supervisor no tiene calidad de perito técnico para dirimir la pertinencia de las características técnicas del objeto de la prestación; sin embargo, en virtud al Principio de Transparencia podrá requerir Informes a la Entidad para que sustente su posición técnica, bajo responsabilidad de la misma, conforme a lo descrito en el Comunicado No 011-2013-OSCE/PRE.

Ahora bien, en atención al cuestionamiento del participante, la Entidad, como mejor concedora de sus necesidades, y bajo su exclusiva responsabilidad, brindó mayores alcances que sustentarían la absolución de la consulta u observación en cuestión, precisando lo siguiente:

**Respecto a la precisión referida a que el contrato del puesto de auxiliar en archivo o de digitador solo sería clasificado como un contrato ocasional**

- Indicó que, el TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establecería las modalidades de contratación que un empleador puede utilizar siempre y cuando estén acordes con la normativa laboral.
- Asimismo, trajo a colación lo señalado en el artículo 60 del TUO del Decreto Legislativo 728, el cual señalaría que, el contrato accidental-ocasional sería aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, siendo su duración máxima sería de seis meses al año, siendo que considerando ello, señaló que, el servicio que brindarían los auxiliares en archivo y digitadores no estarían referidos a actividades propias de la SBS, sino que las mismas serían realizadas por un tiempo limitado, por lo que se justificaría que dichos destaques sean referidos como ocasionales.
- Además, precisó que, los puestos de auxiliares en archivo y digitadores, al no estarían relacionados a actividades habituales de la SBS, no se encontraría actualmente en el Manual de Organización y Funciones (MOF) del área respectiva que efectuaría el requerimiento de dicho personal, por lo que no correspondería que sean destacados a través de la modalidad de suplencia.

**Respecto a la interrogante referida a que todos los demás puestos excepto un archivador o digitador nunca sería contratados por un contrato modal por suplencia**

- Señaló que, los puestos indicados en los términos de referencia podrían ser requeridos de acuerdo con la modalidad que legalmente corresponda.
- Asimismo, señaló que, los puestos cuyas actividades se encontrarían actualmente en los MOF de las áreas de la SBS y por tanto sus actividades serían habituales, se tendría que solicitar su destaque bajo una suplencia en caso de ausencia de la titular, siendo que, dicha situación se presentaría la los puesto de secretaria chofer, auxiliar administrativo y asistente administrativo, ya que esto serían puestos cuyas actividades serían habituales en la SBS.
- Finalmente, indicó que, que no existiría norma que obligue a contratar a un puesto bajo una modalidad determinada, siempre que estén acordes con las normas respectivas, ya que el requerimiento y la modalidad dependería de la necesidad de la empresa usuaria.

Así, se puede colegir que, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y en ejercicio de sus facultades descritas en el artículo 16 del T.U.O. de la Ley y el artículo 29 del Reglamento, habría brindado alcances que aclararían los aspectos cuestionados por el recurrente respecto al sustento por el cual la modalidad de contrato que le correspondería al puesto de auxiliar en archivo y digitador sería de modalidad ocasional, así como el sustento de la modalidad de contrato que le correspondiera a los otros puestos solicitados serían la de suplencia o la modalidad que legalmente le corresponda, esto considerando las necesidad de la empresa usuaria.

En ese sentido, considerando que la pretensión del recurrente se encontraría orientada a i) cuestionar la modalidad de contrato que aplicaría la Entidad al puesto auxiliar en archivo y digitador y ii) solicitar que se precise si los todos los puestos excepto el auxiliar en archivo y digitador, nunca serían contratado bajo la modalidad de suplencia, y en tanto, mediante informe técnico, la Entidad recién brindó el sustento sobre los aspectos cuestionados; este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER PARCIALMENTE** el presente cuestionamiento, por lo que, con ocasión a la integración definitiva de las Bases, se implementará las siguientes disposiciones:

- **Se deberá tener en cuenta**<sup>11</sup> lo precisado por la Entidad en su INFORME N° 016-2023-DL, de fecha 27 de enero de 2023, respecto a la absolución de las consultas u observaciones N° 11.
- Corresponde que el Titular de la Entidad imparta directrices correspondientes a fin que el comité de selección absuelva todas las consultas y/u observaciones formuladas por los participantes, de tal manera que se realice un análisis detallando de manera clara y precisa lo solicitado por cada participante, de conformidad con lo señalado en el artículo 72 del Reglamento y en la Directiva N° 23-2016-OSCE/CD.

---

<sup>11</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposición deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integración en las Bases.

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, 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 absolución de la consulta u observación N° 16**

El participante **DESARROLLO Y SOPORTE LABORAL E.I.R.L.**, cuestionó la absolución de la consulta u observación N° 16, manifestando en su solicitud de elevación lo siguiente:

*“CUESTIONAMIENTO:*

*Nuevamente discrepamos lo absuelto por el Comité con apoyo del Área Usuaría, efectivamente la consulta efectuada por el postor participante ADECCO, tiene toda la razón, la estructura de costos que acompañan los términos de referencia no contiene la provisión de vacaciones que corresponde al 9.08% sobre el sueldo básico (Valor que incluye la afectación del 9% de Essalud) que es la remuneración publicada en ese apartado.*

*Con una nota al pie quieren interpretar que la remuneración básica incluye las vacaciones, la Usuaría no se percata que una Remuneración Básica publicada es la cantidad mínima y directa que el trabajador percibirá por sus servicios ordinarios, es decir es el sueldo neto, sin gratificaciones, beneficios (vacaciones y CTS) y bonificaciones que a la razón de la normatividad laboral se convertirán en remuneración computable*

**LA remuneración Básica se encuentra publicada en la página 30 de las Bases Administrativas y con ella se estableció la indagación de mercado, y la existencia de pluralidad de proveedores con capacidad técnica y económica de cumplir con el requerimiento, sin embargo, al parecer fue omitido por el Área usuaria quien debió determinarla en su elaboración, no puede ser que luego quiera establecer que una remuneración básica incluye la proporción que corresponde al rubro de Vacaciones**

**Esta situación no garantiza la pluralidad de postores, contraviene la Libertad de concurrencia, transparencia y competencia constituyendo un vicio que distorsiona el acceso de la información real.**

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

**Pronunciamiento**

Mediante la consulta u observación N° 16, el participante ADECCO PERU S.A., solicitó entre otros aspectos, lo siguiente:

<p><b>CONSULTA/OBSERVACIÓN N° 16:</b>  <i>“No se ha considerado en la estructura la provisión por Vacaciones del Personal. Para proceder con este pago, se facturarán las mismas en base al promedio de remuneración computable. En caso el colaborador cese, las vacaciones deberán de ser Refacturada, incluyendo vacaciones indemnizables (En caso el Colaborar cumpla 2 años sin goce de vacaciones,</i></p>	<p><b>Absolución:</b>  <i>“El área usuaria precisa que la remuneración básica por puesto considera el 8.33% correspondiente a las vacaciones.</i>   <i>De esta forma, el concepto Remuneración incluye la</i></p>
--	---

<i>estas vacaciones serán pagadas al colaborador y refacturadas al cliente)."</i>	<i>remuneración básica y el 8.33% de las vacaciones"</i>
---	--

***Precisión de aquello que se incorporará en las Bases a integrarse, de corresponder***  
*"La remuneración básica por puesto considera el 8.33% correspondiente a las vacaciones. De esta forma, el concepto Remuneración incluye la remuneración básica y el 8.33% de las vacaciones."*

El subrayado y resaltado es agregado

Ahora bien, cabe señalar que, el recurrente en su solicitud de elevación, cuestionó la absolución de la consulta u observación materia de análisis, precisando que, discreparía de la respuesta brindada, dado que, la Entidad con una nota pretendería interpretar que la remuneración básica incluiría las vacaciones, sin considerar que la remuneración básica publicada sería la cantidad mínima y directa que el trabajador percibiría por sus servicios ordinarios, es decir sería el sueldo neto, sin gratificaciones, beneficios (vacaciones y CTS) y bonificaciones que a la razón de la normatividad laboral se convertirán en remuneración computable, lo cual no garantiza la pluralidad de postores, contraviene la Libertad de concurrencia, transparencia y competencia constituyendo un vicio que distorsiona el acceso de la información real.

Es así que, mediante el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

*"(...)*  
*Detalle/ampliación respecto a la absolución de la Consulta/Observación N° 16:*

*Respecto a la estructura de costos, debemos señalar que en los Términos de Referencia sí se toma en consideración el monto correspondiente a las Vacaciones a fin de que sea incluido en el costo de la oferta económica.*

*En cuadro del Anexo A de las Bases Integradas del presente proceso de selección, se establece respecto a la remuneración:*

<b>Concepto</b>		<b>Precio mensual por puesto S/</b>
<b>Remuneración y Asignación Familiar (a)</b>		
<b>Costos Laborales (b)</b>	<i>EsSalud</i> 9%	
	<i>C.T.S.</i> 9.72%	
	<i>Gratificaciones</i> 18.17%	
	<i>Seguro Vida Ley</i> .....%	
<b>Total</b>		
<b>Subtotal 1 (a + b)</b>		
<b>Gastos Administrativos y Financieros (c)</b> ... %		
<b>Subtotal 2 (a + b + c)</b>		
<b>I.G.V. (d)</b> 18%		
<b>Costo Total Mensual (a + b + c +d)</b>		

**Es necesario aclarar que el concepto “REMUNERACIÓN” que se establece en dicho cuadro NO está referida solamente a la REMUNERACIÓN BÁSICA (la cual es señalada en el cuadro al final del antes indicado), por lo que se trata de dos conceptos distintos ya que la “Remuneración” en este caso está referida a la totalidad de los ingresos con denominación “remuneración” (remuneración básica, remuneración vacacional y la asignación familiar).**

Es así que al final de los cuadros referentes a los precios de los puestos, se señala lo siguiente: (...) De esta forma, la denominación Remuneración Incluye en su cálculo a la remuneración básica y, adicionalmente, el 8.33% de las vacaciones. Dicha remuneración vacacional considera para su cálculo la remuneración computable conforme a la legislación laboral vigente.

**De acuerdo con la aclaración que se efectuó y que aparece resaltada, se señala claramente que la denominación Remuneración (es decir el ingreso del trabajador destacado) consignada en el cuadro del Anexo A, está compuesta por.**

- a) **La remuneración básica (señalada en el cuadro al final del Anexo A).**
- b) **Remuneración vacacional (8.33% sobre la remuneración computable).**
- c) **La asignación familiar.**

Por ejemplo, en el caso de una secretaria el costo de la Remuneración será de la siguiente forma:

#### COSTO DE LA REMUNERACIÓN

Remuneración Básica		2,500.00
Asignación Familiar		102.50
Vacaciones 8.33%		208.25
<b>TOTAL</b>	<b>DEL</b>	<b>2,810.75</b>
<b>COSTO</b>		

En ese sentido, queda establecido que en los Términos de Referencia se incluyó el costo de las vacaciones para ser computado en la oferta económica de los postores.

Asimismo, respecto al pago de la contribución a Essalud por la remuneración vacacional, dicho pago ya se encuentra establecido en el cuadro del Anexo A (literal b referido a los costos laborales), ya que se refiere al 9% del concepto "Remuneración" (...)"

El subrayado y resaltado es agregado

Aunado a ello, mediante el INFORME N° 00003-2023-GGH de fecha 1 de febrero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

“(…)  
En atención a la solicitud de elevación de cuestionamientos al pliego de absolución de consultas y observaciones a las bases del Concurso Público N° 010/2022-SBS y de acuerdo con lo requerido por la Dirección de Gestión de Riesgos del OSCE, por medio del presente

efectuamos una ampliación al Informe N° 0001-2023-GGH, en el extremo referido a la Observación N° 16.

**Respecto al concepto referido a la “Remuneración Básica” (en adelante RB) señalada en las Bases, debemos precisar que en ésta NO se encuentra incluida la remuneración vacacional correspondiente al 8.33% de la RB, sino que dicho concepto se debe tratar en forma separada, por lo que no se incluye para el cálculo de dicha remuneración básica.**

**En ese sentido, precisamos que el concepto de “REMUNERACIÓN” establecido en el cuadro de costos del Anexo A de los Términos de Referencia, está compuesto por:**

**a) La remuneración básica (señalada en el cuadro al final del Anexo A).**

**b) Remuneración vacacional.**

**c) La asignación familiar.**

**(...)”**

Al respecto, cabe señalar que, del contenido del artículo 16 del TUO de la Ley, como del artículo 29 del Reglamento, se desprenden las facultades exclusivas que posee el área usuaria de la Entidad, para poder elaborar y modificar las presentes especificaciones técnicas; siendo – por tanto – la única responsable de que las mismas sean adecuadas y que se asegure su calidad técnica.

Asimismo, es preciso señalar que, la normativa de las compras públicas, a través de la Opinión N° 002-2020/DTN, indicó que, el área usuaria es la dependencia que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para definir las características técnicas de los bienes, servicios y obras que se habrán de contratar.

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

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 todos los postores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan comprender su alcance exacto e interpretarlas de la misma forma.

Ahora bien, en atención al cuestionamiento del participante, la Entidad, como mejor conocedora de sus necesidades, y bajo su exclusiva responsabilidad, brindó mayores alcances respecto la absolución de la consulta u observación en cuestión, siendo que, recién mediante su informe técnico precisó lo siguiente:

- Indicó que, en los términos de referencia sí tomarían en consideración el monto correspondiente a las vacaciones, a fin de que sea incluido en el costo de la oferta económica, para lo cual aclararía que, el concepto “REMUNERACIÓN” que se

establece en “Anexo A”, no estaría referida solamente a la remuneración, por lo que se trata de dos conceptos distintos ya que la “Remuneración” en este caso estaría referida a la totalidad de los ingresos con denominación “remuneración”, la cual incluiría a la remuneración básica, la remuneración vacacional y la asignación familiar.

- Asimismo, respecto al concepto referido a la “Remuneración Básica” señalada en las Bases, precisó que, en ésta no se encuentra incluida la remuneración vacacional correspondiente al 8.33% de la Remuneración Básica, sino que dicho concepto se debe tratar en forma separada, por lo que no se incluiría para el cálculo de dicha remuneración básica.
- Además, reiteró que, el concepto de “REMUNERACIÓN” establecido en el cuadro de costos del Anexo A de los Términos de Referencia, estaría compuesto por la remuneración básica (señalada en el cuadro al final del Anexo A), remuneración vacacional y la asignación familiar.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se puede colegir que, si bien la Entidad, como parte de la absolución de la consulta u observación materia de análisis decidió precisar que, la remuneración básica por puesto consideraría el 8.33% correspondiente a las vacaciones, no obstante, recién mediante su informe técnico, indicó que, la remuneración básica señalada en las Bases, no incluirían la remuneración vacacional correspondiente al 8.33% de la remuneración básica.

Además, señaló que, el concepto “remuneración” consignado en el Anexo A, incluiría el monto del 8.33% de la remuneración básica, dado que, dicho concepto estaría compuesta por la remuneración básica (señalada en el cuadro al final del Anexo A), remuneración vacacional y la asignación familiar.

En ese sentido, considerando el análisis de los párrafos precedentes y teniendo en cuenta que, la pretensión del recurrente se encontraría orientada a cuestionar que la Entidad pretendería interpretar que la remuneración básica incluiría las vacaciones, y en tanto, la Entidad mediante su informe técnico recién precisó que el concepto de remuneración básica no incluiría la remuneración vacacional correspondiente al 8.33% de la remuneración básica, además de indicar que dicho monto debería ser considerado dentro del concepto “Remuneración” del Anexo A, el cual incluiría adicionalmente, los montos correspondiente a la remuneración básica y asignación familiar; este Organismo Técnico Especializado ha decidido **ACOGER** el presente cuestionamiento, por lo que, con ocasión a la integración definitiva de las Bases, se implementará las siguientes disposiciones:

- **Se deberá tener en cuenta**<sup>12</sup> como absolución de la consulta u observación N° 16 lo precisado por la Entidad en su INFORME N° 016-2023-DL e INFORME N° 00003-2023-GGH, respecto al extremo referido a que, el monto de vacaciones no estaría incluido dentro de la remuneración básica y si dentro del concepto remuneración consignado en el Anexo A.

---

<sup>12</sup> Resulta pertinente precisar que la presente disposición deberá tenerse en cuenta en la etapa correspondiente, no siendo necesario su integración en las Bases.

- **Se adecuará** el numeral 3.1 del Capítulo III, de la Sección Específica de las Bases integradas Definitivas, el siguiente texto tachado:

“Capítulo III  
(...)”

**ANEXO A**

**Para todos los puestos, a excepción de los choferes:**

<b>Concepto</b>		<b>Precio mensual por puesto S/</b>
<b>Remuneración y Asignación Familiar (a)</b> <i>Nota: El concepto “remuneración” estaría compuesta por a) La remuneración básica (señalada en el cuadro al final del Anexo A), b) Remuneración vacacional y c) La asignación familiar.</i>		
<b>Costos Laborales (b)</b>	<i>EsSalud</i> 9%	
	<i>C.T.S.</i> 9.72%	
	<i>Gratificaciones</i> 18.17%	
	<i>Seguro Vida Ley</i> ..... %	
<b>Total</b>		
<b>Subtotal 1 (a + b)</b>		
<b>Gastos Administrativos y Financieros (c)</b> ... %		
<b>Subtotal 2 (a + b + c)</b>		
<b>I.G.V. (d)</b> 18%		
<b>Costo Total Mensual (a + b + c + d)</b>		

**Para los choferes:**

<b>Concepto</b>		<b>Precio mensual por puesto S/</b>
<b>Remuneración y Asignación Familiar (a)</b> <i>Nota: El concepto “remuneración” estaría compuesta por a) La remuneración básica (señalada en el cuadro al final del Anexo A), b) Remuneración vacacional y c) La asignación familiar.</i>		
<b>Costos Laborales (b)</b>	<i>EsSalud</i> 9%	
	<i>C.T.S.</i> 9.72%	
	<i>Gratificaciones</i> 18.17 %	
	<i>Seguro Vida Ley</i> ..... %	
	<i>SCTR</i> ..%..	
	<b>Total</b>	
<b>Subtotal 1 (a + b)</b>		

<b>Gastos Administrativos y Financieros (c)</b>	... %	
<b>Subtotal 2 (a + b + c)</b>		
<b>I.G.V. (d)</b>	18%	
<b>Costo Total Mensual (a + b + c + d)</b>		

**Nota:** El porcentaje de los gastos administrativos y financieros debe ser fijo para todos los cargos.

(...)

<b>Puesto</b>	<b>Remuneración Básica</b>
<i>Asistente Administrativo</i>	<i>S/.2,500</i>
<i>Auxiliar Administrativo</i>	<i>S/.1,500</i>
<i>Auxiliar en Archivo</i>	<i>S/.1,500</i>
<i>Digitador</i>	<i>S/.1,500</i>
<i>Chofer</i>	<i>S/.2,500</i>
<i>Recepcionista</i>	<i>S/.2,500</i>
<i>Secretaria</i>	<i>S/.2,500</i>

**La remuneración básica por puesto no considera el 8.33% correspondiente a las vacaciones. De esta forma, el concepto Remuneración incluye la remuneración básica y el 8.33% de las vacaciones y la asignación familiar.**

(...)"

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

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

### **3. ASPECTOS REVISADOS DE OFICIO**

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

### 3.1. Forma de pago y conformidad:

Al respecto, cabe indicar que, la revisión del numeral 2.5 del Capítulo II y de los acápite 10.2 y 13 del numeral 3.1 del Capítulo III, de la Sección Específica de las Bases, la Entidad ha establecido lo siguiente:

<i>Capítulo II</i>	<i>Capítulo III</i>
<p><b>“2.5 FORMA DE PAGO</b></p> <p><i>La Entidad realizará el pago de la contraprestación pactada a favor del contratista en forma mensual, en función del número de personal destacado en el mes respectivo, y al servicio efectivamente prestado por dicho personal</i></p> <p><i>Para efectos del pago de las contraprestaciones ejecutadas por el contratista, la Entidad debe contar con la siguiente documentación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Informe del funcionario responsable de la <b>Gerencia de Gestión Humana</b> emitiendo la conformidad de la prestación efectuada.</i></li><li>- <i>Comprobante de pago.</i></li></ul> <p><i>Además, deberá presentar la siguiente documentación adicional:</i></p> <p><i>El primer mes de servicio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Copia simple de los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la Superintendencia.</i></li><li>- <i>A partir del segundo mes de servicio:</i></li><li>- <i>Copia simple del documento que acredite la presentación del contrato suscrito con la Superintendencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</i></li><li>- <i>Copia de las boletas de pago y liquidaciones del mes inmediato anterior, de todos los trabajadores destacados a la Superintendencia, y la constancia del depósito bancario.</i></li><li>- <i>Copia del PDT Planilla Electrónica cancelado del mes anterior o <b>Constancia de pago de haberes.</b></i></li><li>- <i>Copia de la planilla de aportes previsionales cancelado del mes anterior</i></li></ul>	<p><b>“10.2 FORMA DE PAGO</b></p> <p><b><u>El pago se realizará de forma mensual, previa conformidad del Departamento de Administración de Personal, en función del número de personal destacado en el mes respectivo, y al servicio efectivamente prestado por dicho personal</u></b></p> <p>(...)</p> <p><b>13. CONFORMIDAD DEL SERVICIO</b></p> <p><b><u>La conformidad del servicio se realiza luego de la verificación de la planilla mensual de pago del personal destacado y <b>estará a cargo del Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Gestión Humana.</b></u></b> (...)”</p>

<p><b><i>o constancia de pago de obligaciones del empleador</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Pago de CTS y gratificaciones, cuando corresponda.</i></li> </ul> <p><i>El último mes de servicio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La documentación que acredite el depósito de las remuneraciones y de todos los derechos previsionales y laborales de los trabajadores destacados a la Superintendencia, tanto del mes anterior como del mes en que se realiza el último pago.</i></li> </ul> <p><i>Dicha documentación se debe presentar en el Departamento de Logística, sito en Av. Guillermo Prescott N° 185 – San Isidro, en el horario de 08:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:30 horas, previa coordinación mediante correo electrónico.”</i></p>	
---	--

Al respecto, las Bases Estándar objeto la presente contratación, establecen lo siguiente:

<p><i>“La Entidad realizará el pago de la contraprestación pactada a favor del contratista en [CONSIGNAR SI SE TRATA DE PAGO ÚNICO, PAGOS PARCIALES O PAGOS PERIÓDICOS, DE TRATARSE DE PAGOS PARCIALES O PAGOS PERIÓDICOS PRECISAR EL PORCENTAJE APLICABLE A CADA UNO DE ELLOS EN FUNCIÓN AL MONTO DEL CONTRATO ORIGINAL].</i></p> <p><i>Para efectos del pago de las contraprestaciones ejecutadas por el contratista, la Entidad debe contar con la siguiente documentación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Informe del funcionario responsable del [REGISTRAR LA DENOMINACIÓN DEL ÁREA RESPONSABLE DE OTORGAR LA CONFORMIDAD] emitiendo la conformidad de la prestación efectuada.</i></li> <li>- <i>Comprobante de pago.</i></li> <li>- <i>[CONSIGNAR OTRA DOCUMENTACIÓN NECESARIA A SER PRESENTADA PARA EL PAGO ÚNICO O LOS PAGOS PARCIALES O PERIÓDICOS, SEGÚN CORRESPONDA].</i></li> </ul> <p><i>Dicha documentación se debe presentar en [CONSIGNAR MESA DE PARTES O LA DEPENDENCIA ESPECÍFICA DE LA ENTIDAD DONDE SE DEBE PRESENTAR LA DOCUMENTACIÓN], sito en [CONSIGNAR LA DIRECCIÓN EXACTA].</i></p>
---

De lo expuesto, se advertiría que, la información consignada no sería congruente en ambos extremos.

En razón a ello, mediante el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, remitido en atención a la notificación de fecha 25 de enero de 2023, la Entidad precisó lo siguiente:

“(…)

*A. Respecto a las bases integradas “no definitivas”*

**1. Forma de pago**

*De acuerdo con lo indicado por la Gerencia de gestión Humana en e Informe N° 001-2023-GGH, la forma de pago deberá quedar establecida de la siguiente manera:*

*Los pagos serán efectuados con una periodicidad mensual y el importe de cada pago se calculará tomando en cuenta el costo de cada puesto, la cantidad de personal destacado y el tiempo de destaque, correspondientes al periodo de la facturación*

*Para efectos del pago de las contraprestaciones ejecutadas por el contratista, la Entidad debe contar con la siguiente documentación:*

- *Informe del funcionario responsable del Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Gestión Humana emitiendo la conformidad de la prestación efectuada.*
- *Comprobante de pago.*

*Además, deberá presentar la siguiente documentación adicional:*

*El primer mes de servicio:*

- *Copia simple de los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la Superintendencia.*

*A partir del segundo mes de servicio:*

- *Copia simple del documento que acredite la presentación del contrato suscrito con la Superintendencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.*
- *Copia de las boletas de pago y liquidaciones del mes inmediato anterior; de todos los trabajadores destacados a la Superintendencia, y la constancia del depósito bancario.*
- *Copia del PDT Planilla Electrónica cancelado del mes anterior **o Constancia de pago de haberes.***
- *Copia de la planilla de aportes previsionales cancelado del mes anterior **o constancia de pago de obligaciones del empleador***
- *Pago de CTS y gratificaciones, cuando corresponda.*

*El último mes de servicio:*

- *La documentación que acredite el depósito de las remuneraciones y de todos los derechos previsionales y laborales de los trabajadores destacados a la Superintendencia, tanto del mes anterior como del mes en que se realiza el último pago.*

*Dicha documentación se debe presentar en el Departamento de Logística, sito en Av. Guillermo Prescott N° 185 – San Isidro, en el horario de 08:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:30 horas, previa coordinación mediante correo electrónico.*

**2.Conformidad**

*De acuerdo con lo indicado por la Gerencia de gestión Humana en el Informe N° 001-2023-GGH, el área responsable de otorgar la conformidad es el Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Gestión Humana*

En ese sentido, considerando lo precisado por la Entidad en el INFORME N° 016-2023-DL de fecha 27 de enero de 2023, con ocasión de la integración definitiva de las Bases, se implementará la siguiente disposición:

- **Se adecuará** el numeral 2.5 del Capítulo II y el acápite 10.2 del numeral 3.1 del Capítulo III, ambos de la Sección Específica de las Bases Integradas Definitivas, conforme a lo precisado en el INFORME TÉCNICO N° 004-2022-CS/LP N° 1-2022-ESSALUD/RAICA-1, según el siguiente detalle:

<b>Capítulo II</b>	<b>Capítulo III</b>
<p><b>“2.5 FORMA DE PAGO</b></p> <p><del>La Entidad realizará el pago de la contraprestación pactada a favor del contratista en forma mensual, en función del número de personal destacado en el mes respectivo, y al servicio efectivamente prestado por dicho personal</del></p> <p>Los pagos serán efectuados con una periodicidad mensual y el importe de cada pago se calculará tomando en cuenta el costo de cada puesto, la cantidad de personal destacado y el tiempo de destaque, correspondientes al periodo de la facturación</p> <p>Para efectos del pago de las contraprestaciones ejecutadas por el contratista, la Entidad debe contar con la siguiente documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe del funcionario responsable del Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Gestión Humana emitiendo la conformidad de la prestación efectuada.</li> <li>- Comprobante de pago.</li> </ul> <p>Además, deberá presentar la siguiente documentación adicional:</p> <p>El primer mes de servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia simple de los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la Superintendencia.</li> <li>- A partir del segundo mes de servicio:</li> <li>- Copia simple del documento que acredite la presentación del contrato suscrito con la Superintendencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</li> <li>- Copia de las boletas de pago y liquidaciones del mes inmediato anterior, de todos los trabajadores destacados a la Superintendencia, y la constancia del depósito bancario.</li> </ul>	<p><b>“10.2 FORMA DE PAGO</b></p> <p><del>El pago se realizará de forma mensual, previa conformidad del Departamento de Administración de Personal, en función del número de personal destacado en el mes respectivo, y al servicio efectivamente prestado por dicho personal</del></p> <p>Los pagos serán efectuados con una periodicidad mensual y el importe de cada pago se calculará tomando en cuenta el costo de cada puesto, la cantidad de personal destacado y el tiempo de destaque, correspondientes al periodo de la facturación</p> <p>Para efectos del pago de las contraprestaciones ejecutadas por el contratista, la Entidad debe contar con la siguiente documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe del funcionario responsable del Departamento de Administración de Personal de la Gerencia de Gestión Humana emitiendo la conformidad de la prestación efectuada.</li> <li>- Comprobante de pago.</li> </ul> <p>Además, deberá presentar la siguiente documentación adicional:</p> <p>El primer mes de servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia simple de los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la Superintendencia.</li> <li>- A partir del segundo mes de servicio:</li> <li>- Copia simple del documento que acredite la presentación del contrato suscrito con la Superintendencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</li> <li>- Copia de las boletas de pago y liquidaciones del mes inmediato anterior, de todos los trabajadores destacados a la Superintendencia, y la constancia del depósito bancario.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Copia del PDT Planilla Electrónica cancelado del mes anterior o Constancia de pago de haberes.</i></li> <li>- <i>Copia de la planilla de aportes previsionales cancelado del mes anterior o constancia de pago de obligaciones del empleador</i></li> <li>- <i>Pago de CTS y gratificaciones, cuando corresponda.</i></li> </ul> <p><i>El último mes de servicio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La documentación que acredite el depósito de las remuneraciones y de todos los derechos previsionales y laborales de los trabajadores destacados a la Superintendencia, tanto del mes anterior como del mes en que se realiza el último pago.</i></li> </ul> <p><i>Dicha documentación se debe presentar en el Departamento de Logística, sito en Av. Guillermo Prescott N° 185 – San Isidro, en el horario de 08:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:30 horas, previa coordinación mediante correo electrónico.”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Copia del PDT Planilla Electrónica cancelado del mes anterior o Constancia de pago de haberes.</i></li> <li>- <i>Copia de la planilla de aportes previsionales cancelado del mes anterior o constancia de pago de obligaciones del empleador</i></li> <li>- <i>Pago de CTS y gratificaciones, cuando corresponda.</i></li> </ul> <p><i>El último mes de servicio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La documentación que acredite el depósito de las remuneraciones y de todos los derechos previsionales y laborales de los trabajadores destacados a la Superintendencia, tanto del mes anterior como del mes en que se realiza el último pago.</i></li> </ul> <p><i>Dicha documentación se debe presentar en el Departamento de Logística, sito en Av. Guillermo Prescott N° 185 – San Isidro, en el horario de 08:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:30 horas, previa coordinación mediante correo electrónico.”</i></p>
--	--

Cabe precisar que, **se deberá dejar sin efecto** toda disposición del pliego absolutorio y las Bases que se opongan a la presente disposición.

#### **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** Un vez emitido el pronunciamiento y registrada la integración de Bases Definitiva por el OSCE, corresponderá al comité de selección **modificar** en el cronograma del procedimiento, las fechas de 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** Considerando lo expuesto en el cuestionamiento N° 1 del presente Pronunciamiento, corresponderá al Titular de la Entidad ratificar el criterio adoptado en el presente procedimiento de selección y, de ser el caso, adoptar las acciones correctivas correspondientes, considerando que podría vulnerarse el Principio de Libertad de competencia. Asimismo, corresponde hacer de conocimiento de tal hecho al Sistema Nacional de Control para los fines que considere pertinente en el marco de sus competencias.
- 4.5** Finalmente, se recuerda al Titular de la Entidad que el presente pronunciamiento no convalida extremo alguno del procedimiento de selección.

Jesús María, 7 de febrero de 2023

*Códigos: 12.6, 14.1, 14.2, 14.6, 22.1*