

UNION TEMPORAL EMINSER SOLOASEO 2025.

Cordial saludo

En atención a la observación recibida, la Entidad se permite indicar que conforme a lo determinado en el artículo Artículo 2.2.1.2.4.2.17. del decreto 1860 de 2021; se ha procedido puntualmente como esta norma lo indica analizando el cumplimiento de los preceptos allí establecidos.

4. Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite la vinculación en mayor proporción de personas mayores que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley, para ello, la persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, entregará un certificado, en el que se acredite, bajo la gravedad de juramento, las personas vinculadas en su nómina y el número de trabajadores que no son beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que cumplieron el requisito de edad de pensión. Solo se tendrá en cuenta la vinculación de aquellas personas que se encuentren en las condiciones descritas y que hayan estado vinculadas con una anterioridad igual o mayor a un (1) año contado a partir de la fecha del cierre del proceso. Para los casos de constitución inferior a un (1) año, se tendrá en cuenta a aquellos que hayan estado vinculados desde el momento de la constitución de la persona jurídica.

El tiempo de vinculación en la planta referida, de que trata el inciso anterior, se acreditará con el certificado de aportes a seguridad social del último año o del tiempo de constitución de la persona jurídica, cuando su conformación es inferior a un (1) año, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador.

En el caso de los proponentes plurales, su representante legal acreditará el número de trabajadores vinculados que son personas mayores no beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia, y que cumplieron el requisito de edad de pensión establecido en la ley, de todos los integrantes del proponente. Las personas enunciadas anteriormente podrán estar vinculadas a cualquiera de sus integrantes.

En cualquiera de los dos supuestos anteriores, para el otorgamiento del criterio de desempate, cada uno de los trabajadores que cumpla las condiciones previstas por la ley, allegará un certificado, mediante el cual acredita, bajo la gravedad de juramento, que no es beneficiario de pensión de vejez, familiar o sobrevivencia, y cumple la edad de pensión; además, se deberá allegar el documento de identificación del trabajador que lo firma.

La mayor proporción se definirá en relación con el número total de trabajadores vinculados en la planta de personal, por lo que se preferirá al oferente que acredite un porcentaje mayor. En el caso de proponentes plurales, la mayor proporción se definirá con la sumatoria de trabajadores vinculados en la planta de personal de cada uno de sus integrantes.

Así las cosas para el cumplimiento del criterio de desempate se hace necesario:

1. , la persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, entregará un certificado, en el que se acredite, bajo la gravedad de juramento, las personas vinculadas en su nómina y el número de trabajadores que no son beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que cumplieron el requisito de edad de pensión.
2. certificado de aportes a seguridad social del último año o del tiempo de constitución de la persona jurídica, cuando su conformación es inferior a un (1) año, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador.
3. cada uno de los trabajadores que cumpla las condiciones previstas por la ley, allegará un certificado, mediante el cual acredita, bajo la gravedad de juramento, que no es beneficiario de pensión de vejez, familiar o sobre vivencia, y cumple la edad de pensión;
4. ,se deberá allegar el documento de identificación del trabajador que lo firma.

Habiendo establecido esto, conforme a la observación remitida, se realiza verificación de los documentos soporte y de lo evaluado en una primera oportunidad, encontrando que se ha dado cumplimiento a los preceptos con la entrega de: el certificado de las personas vinculadas a la nómina de las empresas que conforman el proponente plural, certificado de aportes a seguridad social de cada uno de los trabajadores enunciados, certificado suscrito por cada una de las personas (trabajadores que cumplen con la condición) copia de los documentos de identidad de estas personas.

De esta forma se encuentra que el criterio ha cumplido con la documentación solicitada de conformidad con la norma, y que no puede la Unidad representada por los comités evaluadores en este caso solicitar, exigir o evaluar situaciones distintas a las ya consagradas en la ley.

En tal sentido, es claro como lo indica incluso quien observa, que la selección objetiva es uno de los principios medulares de la contratación estatal, la escogencia del futuro contratista no puede motivarse en razones subjetivas que afecten la imparcialidad de la entidad pública. De esta manera se indica en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, indicando que “Es objetiva la selección en la cual la escogencia se haga al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva”. De esta manera lo indica incluso también recientes pronunciamientos de la Agencia Nacional de Contratación Pública, (concepto 135-2025) en el que se señala lo siguiente:

“...los requisitos habilitantes o de participación, así como los criterios de evaluación o de calificación con puntos, son instrumentos por medio de los cuales se pretende la materialización del principio de selección objetiva en la contratación pública. Sin embargo, en algunas ocasiones, así se establezcan requisitos habilitantes y factores de calificación óptimos, se presentan circunstancias de empate una vez aplicados los mismos. Como lo ha indicado la Agencia Nacional

de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente en el “Manual para el manejo de los incentivos en los procesos de contratación”, “Dos ofertas resultan empatadas cuando obtienen la misma cantidad de puntos luego de aplicar las reglas establecidas en los pliegos de condiciones; u, ofrecen el mismo precio en los casos de mínima cuantía”. Es decir, el empate es un evento en el cual dos o más oferentes alcanzan una puntuación similar, al ponderarse los criterios de calificación que, en principio, aplican al procedimiento contractual. **Sin embargo, ni siquiera los casos de empate limitan el alcance de la selección objetiva en la contratación estatal.** Por el contrario, en estos supuestos también debe mantenerse indemne tal postulado. En consecuencia, **el desempate no puede propiciarse acudiendo arbitrariamente a consideraciones subjetivas que no estén amparadas en el ordenamiento jurídico, sino que deben aplicarse los factores permitidos por las disposiciones normativas que regulan esta materia,** entre los que se encuentra el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020. La jurisprudencia comparte la idea de que los criterios de desempate deben estar establecidos de antemano y constituyen un límite a la discrecionalidad administrativa en los procedimientos de selección. (subrayado nuestro)

.. En tal sentido, la Corte Constitucional explica que cuando la ley establece factores de desempate obligatorios, las entidades estatales no pueden inaplicarlos, porque ello podría vulnerar el principio de igualdad, especialmente, cuando algunos de estos criterios surgen como acciones afirmativas para ciertos sectores de la población”

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta que tal como se ha expuesto en la primera parte de esta respuesta, la norma indica la verificación de la certificación de **aportes a seguridad social del último año o del tiempo de constitución de la persona jurídica, cuando su conformación es inferior a un (1) año, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador.** Pudo evidenciarse que se ha presentado certificación de aportes de seguridad social de cada uno de los trabajadores vinculados a las empresas que conforman la persona jurídica, demostrando el pago de las planillas de seguridad social del último año de cada uno de ellos, y realizados por cada una de las empresas como empleadores.

Ahora bien, las situaciones laborales, o implicaciones que tenga el no pago puntual de la seguridad social de los empleados (si lo hubiere), en cuanto a sanciones económicas o legales para el empleador como multas, intereses moratorios, o demás, son situaciones que deben ser atendidas por los entes reguladores en la materia y la legislación laboral, y que no podrían ser determinadas, sancionadas, o avaladas por esta unidad en el proceso de contratación pública por no ser de su resorte.

TE YAÑEZ MARTÍNEZ NATALIA
ASESOR JURÍDICO CONTRACTUAL CACOM 4

“ASÍ SE VA A LAS ESTRELLAS”

Línea Anticorrupción Fuerza Aérea Colombiana 321 430 8489
Carrera 54 No. 26-25 CAN – Conmutador 3159800 Bogotá, Colombia.
www.fac.mil.co