NOTA GDC/DC N° 51 /2022

Areguá, 04 de julio de 2022.

Señor
Abog. Pablo Fernando Seitz Ortiz, Director Nacional
Dirección Nacional de Contrataciones Públicas
Presente

Me dirijo a usted a fin de contestar las observaciones efectuadas en relación al llamado a Licitación Pública Nacional N° 01/22 "**Servicio de Limpieza Integral de los edificios de la Gobernación del Departamento Central-PLURIANUAL**" con ID N° 409.159, convocado por la Gobernación del Departamento Central.

OBSERVACIONES:

Tema: CONDICIONES EN CUANTO A LA CAPACIDAD TECNICA
Sección: Requisitos de Participación y Criterios de Evaluación
Situación: Se requiere que el oferente cuente con un número determinado de empleados en IPS y determinada antigüedad como condición de participación.
Descripción: El requerimiento establecido correspondiente a que la oferente cuente con cierta cantidad de personas inscriptas en IPS y con determinada antigüedad como condición de participación, se constituye en un requerimiento para la ejecución. Se solicita explicación del por qué el requisito resulta técnicamente indispensable para participar en el procedimiento de contratación

Respuesta: Sobre el punto, en primer lugar, es importante aclarar que el Pliego de Bases y Condiciones tan solo requiere de 1 (un) personal (Técnico Supervisor de Seguridad Industrial) con la condición mencionada en la presente observación, la cual podrá notarse como mínima, si consideramos que existe una norma que regula la supervisión de la seguridad, la cual a continuación pasaremos a ampliar lo referido.

Que, en segundo lugar, aclaramos que dicho personal se encuentra solicitado en estricto cumplimiento a lo establecido en el Decreto Reglamentario N° 14.390/92 *"POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL TÉCNICO DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA EN EL TRABAJO"* y específicamente a la Ley N° 5804 *"QUE ESTABLECE EL SISTEMA NACIONAL DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES"*, la cual en su **Art. 5. Ámbito de Aplicación**, menciona taxativamente cuanto sigue: *"…La misma rige a:* ***a) Las instituciones, entidades y reparticiones públicas de nivel nacional, departamental y municipal, departamental y nacional. b) Las personas físicas o jurídicas que actúan en carácter de empleador en el territorio nacional, sean que las personas físicas a su servicio ejerzan alguna actividad laboral o profesional en relación de dependencia o de manera independiente. c) Los trabajadores cuyas relaciones laborales se encuentren comprendidas dentro del Código Laboral, los trabajadores del sector público cuyas relaciones laborales se encuentren regidas por la Ley de la Función Pública y las personas físicas o jurídicas que de manera independiente presten servicios o realicen una actividad laboral, sea esta remunerada o gratuita"***. Lo resaltado es nuestro.

Abg. Martin Ruiz, Director Interino
Dpto. de Contrataciones
Gobernación Dpto. Central

Que, siguiendo con la línea del análisis de dicha normativa, nos encontramos además que la misma establece en su **Art. 14. Responsables de la prevención de riesgos profesionales**, la cual reza: *"...**La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores**. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) cuando fuere aplicable según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, **todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales**. **Las entidades previsionales a las cuales las empresas estén afiliadas deberán asesorar en el diseño del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).** Para este efecto, **deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada***". Lo resaltado es nuestro.

Que, prosiguiendo y aquí ya específicamente al Técnico Supervisor de Seguridad, dicha normativa establece taxativamente en su Art. 35. Del Supervisor de Seguridad, cuanto sigue: *"...**El Supervisor de Seguridad, a quien se le aplicará lo previsto en el Titulo II, Capítulo XIII "De la Organización de la Salud Ocupacional en los Lugares de Trabajo", del Decreto Reglamentario N° 14.390/92 "POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL TÉCNICO DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA EN EL TRABAJO", deberá: a) planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una vez al año, realizar su evaluación; b) informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); c) promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); y. d) así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias: 1. Tamaño de la empresa. ii. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores. iii. Distribución de riesgos en la empresa. La reglamentación determinará el tipo y cantidad del asesor en seguridad***". Lo resaltado es nuestro.

Que, asimismo, el Art. 42. Obligaciones del Empleador, reza: *"...El empleador será responsable de: a) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes trabajo; b) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional de la empresa; c) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; d) Registrar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Asesor de Seguridad o Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA); e) Facilitar la capacitación de los trabajadores a Ocupacional; su cargo en materia de Salud; f) Cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgo laborales, contempladas en esta Ley, el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo y otras reglamentaciones sectoriales a ser emitidas por la Autoridad de Aplicación o la entidad con competencia pertinente; y, g) Informar al Instituto de Previsión Social o la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros. Cumplidos los extremos, tanto de forma como de fondo, citados en la presente Ley y su reglamentación, y comprobados debidamente por la Autoridad de Aplicación, se reputará el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador por lo que en caso de ocurrencia de accidentes*

Dirección de Contrataciones
Gobernación Dpto. Central

laborales o enfermedades profesionales se evaluará el grado de participación de otros factores ajenos a su voluntad para establecer el grado de responsabilidad de las Partes".

Que, así también dicha normativa establece sanciones ante la inobservancia de la misma, la cual se encuentra en el Art. 50. Sanciones, la cual reza: *"…Le corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección de Inspección y Fiscalización del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, imponer las/ siguientes sanciones, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.* ***a) Para el empleador. 1. Cuando el empleador o responsable del pago de la cotización no aplique la normativa pertinente o no la haya incluido entre las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales a ser previstos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), esta le podrá imponer multas mensuales consecutivas hasta por 5 (cinco) salarios minimos legales mensuales. Se hará acreedor igual sanción cuando aplique las instrucciones y a no determinaciones de prevención de riesgos profesionales que le sean ordenados en forma especifica por la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional (DSSO) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a solicitud del Instituto de Previsión Social, el Auditor de Seguridad o denuncia debidamente fundada del empleado****. 2. La no presentación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de enfermedad profesional, la Dirección de Inspección y Fiscalización podrá imponer muitas de hasta de 10 (diez) jornales.* ***3. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración: las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en las resoluciones emanadas de la autoridad laboral comunicadas a la Dirección General de Contrataciones Públicas.*** *b) Para el afiliado o trabajador. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o especifica, y que se encuentren dentro de los programas del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vinculo relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, respetando el derecho de defensa, además de las multas previstas en el Reglamento de Trabajo homologado por la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio del grado de responsabilidad por culpa grave o negligencia en caso de ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad profesional. c) Para la entidad administradora de riesgos profesionales. Las entidades administradoras de riesgos profesionales que incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones por enfermedad profesional o riesgos laborales de que trata la presente Ley, o rechacen infundadamente a un afiliado, o no acaten las instrucciones u órdenes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, serán sancionadas por esta Cartera de Estado, con multas de hasta de 15 (quince) salarios mínimos legales mensuales vigentes".* Lo resaltado es nuestro.

Que, por último, en la misma normativa se establece un periodo de transición para la aplicación de la misma, la cual así las cosas se encuentra en plena vigencia para todas las partes involucradas en el proceso de aplicación de la norma, la misma se encuentra señalada en el Art. 60. Transición, la cual reza taxativamente cuanto sigue: *"…Los empleadores deberán implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el*

Lic. Martín Ruiz, Director Interino
Dirección de Contrataciones
Gobernación Dpto. Central

Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir de la publicación del Decreto reglamentario de la presente Ley deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada de vigencia del Decreto Reglamentario, de la siguiente manera: ***a) 18 (dieciocho) meses para las empresas, de 100 (cien) o más trabajadores. b) 24 (veinticuatro) meses para las empresas con 50 (cincuenta) a 100 (cien) trabajadores. c) 30 (treinta) meses para las empresas de más de 30 (treinta) a 50 (cincuenta) trabajadores. d) 36 (treinta y seis) meses para las empresas con menos de 30 (treinta) personas.*** *Para ajustarse a los plazos establecidos en el presente artículo, las empresas tendrán en cuenta el promedio de número total de trabajadores, independientemente de su forma de contratación, del año inmediatamente posterior a la fecha de publicación del Decreto Reglamentario, lo cual deberá quedar certificado por el representante legal de la empresa".* Lo resaltado es nuestro.

Que, por todo lo expuesto, se podrá notar que la solicitud del personal objeto de observación, así las cosas el mismo no podrá ser evaluado durante el proceso de ejecución del contrato, ya que el mismo debe de estar de forma estable en la organización de la empresa, con anterioridad a la contratación, la cual no tiene que ver solo con la contratación con la administración (Gobernación), sino que a la fecha ya es una obligación según la capacidad instalada de la empresa, contar con dicho personal, razón por la cual mal podría mencionarse que la misma resultase limitante.

Tema: CONDICIONES EN CUANTO A LA EXPERIENCIA
Sección: Requisitos de Participación y Criterios de Evaluación
Situación: Se requiere la acreditación de la experiencia por cada año
Descripción: El requisito de acreditación de la experiencia por cada año no se adecua a lo recomendado en el Pliego de Bases y Condiciones/carta de invitacion estándar. Se solicita su adecuación al Pliego/carta Estándar, o en su caso que se justifique razonablemente el criterio establecido.

Respuesta: En cuanto a este punto observado la Convocante, decidió que los requisitos de participación y el criterio de evaluación en cuanto a la experiencia, quedaría de la siguiente manera:

"Las empresas deberán demostrar la experiencia en la prestación remunerada de servicios de limpieza integral en el mercado nacional, demostrados con la presentación de constancias y certificados de los mismos equivalente al 50 % como mínimo del monto total ofertado en la presente licitación de los 3 últimos años (2019,2020 y 2021)."

Lic. Martin Ruiz, Director Interino
Dirección de Contrataciones
Gobernación Dpto. Central

Tema: CARGA DE DATOS DE LLAMADOS
Sección: Datos del SICP
Situación: Error en la fecha tope para realizar consulta
Descripción: En cuanto a la fecha tope para realizar consultas, observamos que se ha establecido un plazo que no se adecua a la normativa legal. Res. DNCP N° 5695/19.

Respuesta: Conforme a la recomendación, se procedió a la modificación respectiva.

Tema: CARGA DE DATOS DE LLAMADOS
Sección: Datos del SICP
Situación: Convocantes no están al día con las retenciones
Descripción: Considerando lo establecido en la normativa vigente, se recuerda que la DNCP no dará trámite a los procesos de contratación establecidos en la Ley en caso de que los Organismos y Entidades del Estado o las Municipalidades se encuentren en mora con la obligación del depósito de la retención de la contribución de contratos suscritos, conforme a la reglamentación que se emita al respecto.

Respuesta: Esta convocante, remitió todas las documentaciones correspondientes a las retenciones por mesa de entrada digital Expediente N° 106.538 y Expediente N° 106.539. Favor verificar.

Tema: CARGA DE DATOS DE LLAMADOS
Sección: Documentos del SICP
Situación: No realiza la combinación de precios/ o no utiliza 3 precios. Precios referenciales
Descripción: Se recuerda que las Convocantes deberán seleccionar al menos tres precios obtenidos, de la combinación de dos o más de las opciones disponibles en el anexo de la reglamentación, sin embargo, en el Dictamen remitido no se observa la fundamentación del porqué no se puede utilizar la combinacion de fuentes para la obtencion del precio referencial o no se cuenta con la cantidad minima requerida. Se solicita subsanar.

Respuesta: Conforme a la recomendación, se procedió a la modificación respectiva.

Tema: DEFICIENCIAS O ERRORES EN FORMULARIOS
Sección: Formularios del PBC
Situación: Actualizacion del salario minimo vigente.
Descripción: Planilla de pago al personal, se solicita realizar el ajuste de los montos conforme a las normativas vigentes.

Respuesta: Conforme a la recomendación, se procedió a la modificación respectiva.

Situación: Responsabilidad de la Convocante
Descripción: La verificación que realiza la DNCP sobre los procedimientos de contratación es meramente formal siendo pasible de análisis mediante los procedimientos jurídicos previstos en la norma (protestas e investigaciones). Consideración Normativa Art.79 y 82 de la LEy N° 2051/03.

Respuesta: Conforme a la comunicación, se toma conocimiento de la misma

Ing. Martin Ruiz. Director Interino
Dirección de Contrataciones
Gobernación Dpto Central

Situación: Responsabilidad de la Convocante
Descripción: La máxima autoridad del organismo, entidad o municipalidad, o quien haya sido delegado para el efecto, vía resolución, es quien autoriza cada etapa del procedimiento de contratación. Consideración Normativa: Art. 28, 30, 33, 34 inc. c) de la Ley N° 2051/03; Art. 11, 33, 81, 84, 98 del Decreto N° 2992/19; Art. 2, 12, 15 inc. c), 30, 38, 63, 68 de la Res. DNCP N° 5695/19.

Respuesta: Conforme a la comunicación, se toma conocimiento de la misma

Situación: Responsabilidad de la Convocante
Descripción: La verificación que realiza la DNCP sobre el proceso de contratación, en sus distintas etapas, no supone aprobación o autorización del mismo. Por lo que la realización del procedimiento licitatorio, en los términos y condiciones dadas, es exclusiva responsabilidad de la convocante. Consideración Normativa: Art. 67 de la Res. DNCP N° 5695/19.

Respuesta: Conforme a la comunicación, se toma conocimiento de la misma

Situación: Responsabilidad de la Convocante
Descripción: La Convocante es la responsable de los precios obtenidos y ejecutados en las distintas etapas del proceso licitatorio, debiendo otorgar al Estado las mejores condiciones de contratación, sujetándose a los criterios de razonabilidad, austeridad y disciplina presupuestaria. Consideración Normativa: Art. 4 inc. a) de la Ley de Contrataciones Públicas del Paraguay N° 2051/03. Res. DNCP N° 1890/20. Res. DNCP N° 1697/20. Art. 15 y 85 del Decreto N° 2992/19.

Respuesta: Conforme a la comunicación, se toma conocimiento de la misma

Esperando haber aclarado los puntos observados, hago propicia la ocasión para saludarlo muy atentamente.

Marvin Ruiz, Director Interino
Dirección de Contrataciones
Gobernación Dpto. Central