LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL No. 03/2015
CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL EDIFICIO DEL HOSPITAL NACIONAL DE ITAUGUÁ
ID No. 296.983

ACLARACION No. 1

Se reciben consultas sobre el Pliego de Bases y Condiciones, los que se responden a continuación:

Consulta No. 1:

PARTE 2– SERVICIOS REQUERIDOS
Ítem 1.

- ¿Qué horarios deben considerarse para los días domingos y feriados, deben ser previstos, considerando que dichos días tiene un recargo conforme al Código Laboral?

Respuesta No. 1

Se modificarán las cargas horarias en los turnos, mediante Adenda a ser publicada, la que fijará los turnos en 6 (seis) horas, considerando que las actividades realizadas en la Institución han sido declaradas INSALUBRES por Resolución de la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo. (Ver Adenda No. 6)

Consulta No. 2:

SALARIOS – LOTE 1
Se observa que la carga horaria de los personales en todos los ítems es de 8 (ocho) horas, de Lunes a Viernes, en algunos de los casos.

Consultamos al respecto cual será el método de cálculo a ser utilizado para el salario de Lunes a Viernes:

- Gs.1.824.055/26 x 22 (Salario tipo Jornalero). Pago por Jornal, Gs. 70.156 por cada día trabajado, por cada personal?
  O
- Gs. 1.824.055 - Salario Mínimo Mensual

Esta aclaración es indispensable considerando que existe disparidad de criterios entre entidades convocantes, razón que motiva nuestra consulta, a fin de evitar descalificaciones injustas. Así mismo, es importante considerar lo resuelto por la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas en su Resolución DNCP N° 592/15, en cuyo criterio establece lo siguiente:

Una vez verificado el Pliego de Bases y Condiciones, se ha constatado que la Convocante ha requerido en la Planilla Auxiliar N° 1 "Composición de Precios Unitarios" la discriminación del rubro "Salarios". ----------

Igualmente, ha indicado en la Sección V – Programa de Prestación de Servicios del PBC lo siguiente: *"...Mano de obra con personal capacitado con 10 8diez) funcionarios en el horario de 06:00 a 14:00 horas para el primer turno y con 10 (diez) funcionarios en el horario de 14:00 a 18: 00 horas para el segundo turno de lunes a viernes...".* ----------

Así, vemos que del Pliego de Bases y Condiciones surge que la Convocante solicitó la prestación de los servicios de limpieza de lunes a viernes, por un lapso de 8 horas diarias, surgiendo allí la controversia, considerando que la recurrente ha considerado que – cumpliendo con el pago del jornal mínimo multiplicado por los días de prestación de servicios – estaría dando cumplimiento a las disposiciones de orden laboral, ello en virtud a lo establecido en el Art. 232° del Código Laboral. ----------

En ese sentido, debemos mencionar que en el caso resuelto a través de la Resolución DNCP N° 2081/13[1] se ha planteado una cuestión idéntica a la aquí observada. En dicha oportunidad, esta Dirección Nacional ha considerado pertinente realizar la siguiente consulta al entonces Ministerio de Justicia y Trabajo: *"...Si una empresa desea contratar a un trabajador para que este preste sus servicios de limpieza, de lunes a viernes – 8 horas diarias - ...este debe percibir necesariamente lo correspondiente al salario mínimo legal establecido... o este puede ser contratado como jornalero y percibir lo correspondiente a un jornal mínimo...multiplicado por lo que serían 22 días de trabajo al mes aproximadamente...".* ----------

Es así que, se menciona en la citada resolución que el Ministerio de Justicia y Trabajo remitió la Nota NDT N° 582, en la cual se ha indicado lo siguiente: ----------

> *dice: "...Que, en primer lugar, tanto determinar las naturaleza jurídica de los contratos así como interpretar las normas jurídicas no es facultad de la Autoridad Administrativa del Trabajo, siendo total menester competencia exclusiva del órgano jurisdiccional pertinente. Sin embargo este ente dictaminante formula las siguientes apreciaciones que en cuanto al primer punto el Art. 232 del Código del Trabajo que establece: "El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas: a) El pago se efectuará por semana, quincena o por mes. Excepcionalmente de acuerdo a la naturaleza de las tareas cuando el trabajador no sea ocupado diariamente el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, semana o quincena. En ningún caso la remuneración diaria del trabajo o jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mensual por veintiséis días", es de criterio que de la norma citada, **surge que de acuerdo a la naturaleza de la prestación de carácter permanente y no ocasional, el contrato debe ser pactado por unidad de tiempo mensual y en consecuencia el trabajador percibirá el salario mínimo legal aun cuando el trabajo se realice efectivamente de lunes a viernes, con la carga horaria de ocho horas por cada jornal de labor realizada.** En cuanto a lo que*

Así las cosas, de los párrafos previamente expuestos surge que, de acuerdo a la naturaleza de la prestación de carácter permanente y no ocasional, el contrato debe ser pactado por unidad de tiempo mensual y en consecuencia el trabajador percibirá el salario mínimo legal aun cuando el trabajo se realice efectivamente de lunes a viernes, con la carga horaria de ocho horas por cada jornada de labor realizada. ----------

Si bien la legislación laboral prevé el pago por jornal, este posee carácter excepcional, y de ninguna manera podría ser utilizado con el objeto de eludir el pago del salario mínimo vigente. ----------

Vemos por tanto que las firmas oferentes necesariamente debían cotizar cuanto menos el salario mínimo vigente, atendiendo el carácter permanente y no ocasional del servicio a contratarse. En este caso en particular la firma ha cotizado como salario la suma de Gs. 1.543.433, suma que no se ajusta a lo establecido en el Decreto N° 1324/14 a través del cual se ha reajustado el salario mínimo legal a la suma de Gs. 1.824.055. ----------

Resulta importante destacar que el Art. 3° de la ya mencionada Resolución DNCP N° 3072/14 estipula lo siguiente: *"...En todos los casos, la legislación laboral, cuya observancia es obligatoria, deberá ser tenida en cuenta..."*. ----------

En consecuencia, atendiendo a las circunstancias que rodean a la presente contratación, y a que **la firma recurrente cotizó un monto inferior al salario mínimo vigente, vemos que la misma ha sido debidamente descalificada del proceso de contratación de referencia.** ----------

Ante lo expuesto, resulta indispensable establecer el criterio a ser utilizado, de manera a precautelar la igualdad de condiciones para todos los participantes del proceso licitatorio.

Respuesta No. 2

Se modificarán las cargas horarias en los turnos, mediante Adenda a ser publicada, la que fijará los turnos en 6 (seis) horas, considerando que las actividades realizadas en la Institución han sido declaradas INSALUBRES por Resolución de la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo. (Ver Adenda No. 6).-

La naturaleza de la **contratación es permanente y no ocasional**, por lo que el salario que deben percibir los empleados no deberá ser menor al Salario mínimo Mensual, es decir de Gs. 1.824.055, como minimo.-

Consulta No. 3

ITEM 2

Para el turno noche, se requiere que el horario nocturno abarque desde las 19:00hs hasta las 07:00hs, lo cual hace un total de 12 (doce) horas nocturnas. En este sentido, es importante tener en cuenta lo dispuesto en el código laboral, que establece:

Ley 496/94:

"ART. 194° - La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana cuando el trabajo fuese nocturno".

"ART. 196° - La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendido en las jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima será de siete horas y media y cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno".

Ley 213/93

"ART. 195° Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas".

Como se puede observar, la carga horaria impuesta supera ampliamente al horario permitido por el código laboral. Así mismo, contraviene a la siguiente disposición del código en relación a las horas extras: *"ART. 201° Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código".*

Finalmente, con esta disposición horaria se expone a las empresas a incurrir en la falta prevista en el código laboral en el siguiente: *"ART. 386° Los empleadores que obliguen a los trabajadores a trabajar*

más tiempo del que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria, en su caso, serán sancionados con multa de diez jornales mínimos por cada trabajador, la cual se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio de que sea pagado el salario extra que corresponda, conforme a la Ley"

Conforme a lo expuesto, consideramos oportuno la reformulación de este requerimiento, y establecer la cobertura del turno noche en al menos 2 (dos) secciones – 18:00hs. a 00:00hs. y 00:00hs. a 06:00hs – salvo mejor parecer de la convocante.-

Respuesta No. 3

Se modificarán las cargas horarias en los turnos, mediante Adenda, la cual quedará estipulado en 6 (seis) horas por cada turno, considerando que las actividades realizadas en la Institución han sido declaradas INSALUBRES por Resolución de la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo. (Ver Adenda No. 6).-

Consulta No. 4

PLANILLAS AUXILIARES

Solicitamos se establezca cual es valor porcentual mínimo a ser aplicado en el ítem 5 – Otros (DNCP), considerando la disparidad de criterios entre diferentes Convocantes.

Respuesta No. 4

El valor mínimo a ser considerado es de 0,4, que es la retención sobre contratos suscriptos previstos en la Ley 2051/03 "De Contrataciones Públicas" (Ver Adenda No. 6).-

Consulta No. 5

Respecto a la Planilla Auxiliar N° 3

Solicitamos se establezca cual es valor porcentual mínimo a ser aplicado **cada ítem** que compone la planilla auxiliar 3, inclusive lo que respecta a trabajos peligrosos o insalubres. En especial, solicitamos se considere si se cotizará o no los ítems que corresponden a Indemnizaciones y Preaviso, considerando que las mismas son cargas eventuales y no mensuales. Esto también obedece a existe gran disparidad de criterios respecto al caso, en cuanto a su forma de cálculo, considerando que estas se determinan conforme a la antigüedad de los personales de cada empresa.

Así mismo, nos permitimos opinar muy respetuosamente que la cotización del Preaviso e Indemnización, no corresponde ser aplicado en forma mensual y costeado prácticamente por la Contratante, puesto que los mismos tienen un carácter eventual, es decir, "por si ocurra". Además, estos ítems son de absoluta responsabilidad de la empresa en su rol patronal y no corresponde "cargar a cuenta" de la Contratante.

Cabe señalar que, aunque existe un requisito poco claro para cotizar un supuesto de preaviso e indemnización para el caso en que ocurriere o se diese éste hipotético caso, y que las empresas pudieran establecer porcentajes erróneos en sus planillas auxiliares, esto conduciría únicamente a desechar injustamente a ofertas que hubieran resultado más convenientes para la Convocante.

Pues, yendo al caso real en el que se hiciera patente el despido injustificado o la ausencia del preaviso, la empresa en su rol patronal está obligada por Ley a pagar el porcentaje correspondiente conforme al cálculo particular en base a la antigüedad del personal en cuestión. A esto se debe sumar las circunstancias que rondan también a cada caso particular, es decir, no se puede establecer un porcentaje como se dan en los casos de Aporte Obrero Patronal, Vacaciones, Aguinaldo o incluso la Bonificación Familiar.

En este sentido, es importante destacar el criterio utilizado por la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas la Resolución DNCP N° 324/12:

En el presente caso, se comprueba que el Formulario de Oferta de la citada firma no se encontraba debidamente completo respecto a la bonificación familiar e indemnización por despido, teniendo en cuenta que hasta la fecha de Apertura del llamado de referencia era criterio de esta Dirección cotizar mínimamente un supuesto para cada caso. ----------

Sobre el porcentaje cotizado como Seguro Social, si bien es cierto se completó un porcentaje inferior y por lo tanto irregular en la carta oferta, siendo de todas maneras imposible abonar menor cantidad, debiéndose por tanto a un error más bien material, pues recordamos que el mismo es un aporte fijo e invariable. ----------

En esta línea de criterio, entendemos que la exigencia de cotizar los valores correspondientes a Indemnización y Preaviso solo ocasionan confusiones y descalificaciones innecesarias, puesto que la falta de cotización de dichos supuestos no atentan a los derechos de los empleados, ya que corresponderá a la empresa costear con el despido injustificado o la falta del preaviso.

No obstante, y en caso de que se confirme la obligatoriedad de cotizar el Preaviso e Indemnización, solicitamos que se establezca el porcentaje que corresponde a cada ítem., tomando como ejemplo el llamado publicado en el SICP con ID 269.536.

Respuesta No. 5

En lo que respecta a la Bonificación por Labores Insalubres, no se encuentra prevista la aplicación de dicho porcentaje en la composición de Cargas Sociales considerando que todos los empleados deberán cumplir un horario máximo de 6 (seis) horas conforme lo estable el Código del Trabajo.

En lo que respecta al Preaviso e Indemnización por tiempo de servicio, dicho porcentaje se encuentra vinculado directamente a la antigüedad del personal, al monto percibido en concepto de salario y otras variables que rondan a cada evento, por lo que no corresponde la inclusión del ítem en la Planilla Auxiliar No. 3, quedando la empresa, en su rol patronal, obligada por Ley a pagar el porcentaje correspondiente conforme al cálculo establecido en cada caso particular.

Consulta No. 6

En la sección IV-Formulario de Oferta Página 23. Condiciones sustanciales para el llenado de la planilla auxiliares. Ítem 1.1. Está bien claro que el Hospital Nacional de Itauguá fue especificada y calificada como insalubre.

Cómo debemos considerar para el salario Turno Mixto de 19:00 a 07:00 horas y para los domingos y feriados en los turnos 07:00 a 19:00 y de 19:00 a 07:00 horas.

Respuesta No. 6

Se modificarán las cargas horarias en los turnos, mediante Adenda a ser publicada, la que fijará los turnos en 6 (seis) horas, considerando que las actividades realizadas en la Institución han sido declaradas INSALUBRES por Resolución de la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo. (Ver Adenda No. 6).-

Consulta No. 7

En la Planilla Auxiliar No. 1 en el ítem 10 dice: insumos a ser proveídos, trasladar el monto de la Planilla Auxiliar No. 4).-
Consultamos

a) Es suficiente la cantidad solicitada en la Planilla Auxiliar No. 4?
b) En qué ítem de la Planilla Auxiliar No. 1 debemos considerar lo solicitado en el ítem 1.8 de las Especificaciones Técnicas y cuál sería el detalle y cantidad a ser proveído).

Respuesta No. 7

a) Si, son suficientes. Las cantidades especificadas en la Planilla Auxiliar No. 4, tanto de los ítems 1 y 2, son cantidades que las empresas deben mantener en stock en forma mensual en un Depósito a ser proveído por la Institución. La empresa adjudicada deberá mantener un stock permanente para 30 días. El cronograma de entregas de reposición de los insumos utilizados, será acordado por las partes un vez suscripto el contrato. (Ver Adenda No. 6).-

b) 1.8. Se modifica el texto, considerando que ciertos insumos serán proveídos por la firma y otros ítems serán proveídos por la Institución, quedando como sigue: (Ver Adenda No. 6).-

"El Contratista proveerá todo el equipo, herramientas, maquinarias, materiales de limpieza, equipos de protección, uniformes, los que quedarán por cuenta de la empresa. En relación a los insumos emplear en el desarrollo del servicio de limpieza, especificados en el Formulario No. 4 de la Sección IV será por cuenta de la empresa adjudicataria y su utilización se considerará incluida en el precio del contrato".-

ITEMS A SER PROVEÍDOS POR LA CONTRATISTA

Para el ítem 1:

ITEM	DESCRIPCION	ESPECIFICACIONES TECNICAS	U.M.	CANTIDAD MENSUAL
1	Cera para uso en piso vinílico	El Producto a ser utilizado debe contar con REGISTRO DE PRODUCTO DOMISANITARIO (DGVS) Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.	Litros	20
2	Desodorante de ambiente en aerosol	El Producto a ser utilizado debe contar con REGISTRO DE PRODUCTO DOMISANITARIO (DGVS) Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.	Unidad	50
3	Limpiavidrios con atomizador.	El Producto a ser utilizado debe contar con REGISTRO DE PRODUCTO DOMISANITARIO (DGVS) Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.	Frasco	20
4	Trapo para piso	Algodón 100% - Medidas mínimas: 70 cm. x 45 cm. Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.	Unidad	150

ITEMS A SER PROVEIDOS
Para el ítem 2

Ítem	Descripción	Especificaciones Técnicas	U.M..	CANTIDAD MENSUAL
1	Bolsas de 80 litros color blanco.	Bolsas Plásticas para Residuos Patológicos, color blanco con símbolo de Residuos Biológicos impreso en color negro, de 80 micrones. Medida: 70 cm de ancho y 80 cm de largo, capacidad 80 litros.-	Unidad	10.000
2	Bolsas de 50 litros color blanco.	Bolsas Plásticas para Residuos Patológicos, color blanco con símbolo de Residuos Biológicos impreso en color negro, de 80 micrones. Medida: 50 cm de ancho y 60 cm de largo, capacidad 50 litros.-	Unidad	7.000
3	Bolsas de 80 litros color rojo	Bolsas Plásticas para Residuos Patológicos, color rojo con símbolo de Residuos Biológicos impreso en color negro, de 80 micrones. Medida: 70 cm de ancho y 80 cm de largo, capacidad 80 litros.-	Unidad	4.000
4	Cera para uso en piso vinílico	El Producto a ser utilizado debe contar con REGISTRO DE PRODUCTO DOMISANITARIO (DGVS) Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.	Litros	70
5	Desodorante de ambiente en aerosol	El Producto a ser utilizado debe contar con REGISTRO DE PRODUCTO DOMISANITARIO (DGVS) Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.	Unidad	100
6	Limpiavidrios con	El Producto a ser utilizado debe contar con REGISTRO	Frasco	50

	atomizador.	DE PRODUCTO DOMISANITARIO (DGVS) Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.		
7	Trapo para piso	Algodón 100% - Medidas mínimas: 70 cm. x 45 cm. Se deberá presentar MUESTRA DEL PRODUCTO a ser utilizado, cuyas características serán invariables durante la prestación del Servicio.-.	Unidad	650

Para ambos ítems, la Institución proveerá los siguientes insumos:

1	Bolsas plásticas de 50 litros, color negro de 60 micrones de espesor
2	Bolsas plásticas de 80 cm de largo y 70 cm de ancho, color negro de 60 micrones de espesor
3	Cepillo de plástico para inodoro.
4	Desodorante y desinfectante de ambiente, líquido.
5	Detergente biodegradable, tenso activo, con pH neutro, concentración del 12 %.
6	Escoba de fibras plásticas, de 16 hileras x 4 columnas, mango de madera, de 1,70 metros de largo.
7	Escurridor de goma de 5 cm de ancho x 40 cm de largo (con el mango).
8	Esponja de doble uso, espuma de poliuretano con abrasivo, 10 cm x 7 cm x 5 cm
9	Guante, uso domestico, en pares, afelpado, forrado internamente 100 % algodón, flexible y resistente.
10	Hipoclorito de sodio, concentración al 8 %.
11	Papel higiénico. Rollo x 40 m
12	Trapo rejilla de algodón, 100 % de algodón, medidas mínimas 35 cm x 45 cm.
13	Lana de acero, de 5 gramos o más
14	Toalla de papel secamanos.

Consulta No. 8

En la Adenda No. 1 Sección II Datos de la Licitación IAO 11.1 (f) Página 3 dice: Los oferentes deberán presentar por lo menos 3 (tres) certificados, de haber realizado trabajos de limpieza e higienización en Hospitales con servicios de Unidades de Cuidados Intensivos, Intermedios y Quirófanos.

Consultamos: En caso de presentar 3 certificados de una misma institución de haber realizado el servicio en diferentes periodos sería considerado.

Respuesta No. 8:

Por lo menos 1 Certificado deberá corresponder a otra Institución en donde prestó los servicios requeridos.

Itauguá, 20 de Agosto de 2015.

BRENDA DELGADILLO VESTER, Directora
Sub Unidad Operativa de Contrataciones (S4)