Consultas Realizadas

Licitación 334655 - Servicio de Limpieza de Oficinas para el MH

Consulta 1 - LICITACION PUBLICA NACIONAL LPN SBE Nº 11/17 SERVICIO DE LIMPIEZA PARA EL MINISTERIO DE HACIENDA

Consulta	Fecha de Consulta	23-08-2017

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con el fin de presentar consulta sobre el pliego de bases y condiciones en el marco del llamado de referencia, siendo la misma en cuanto sigue:

Con relación al Lote Nº 1, para los ítems 2,3 y 4 la coordinador/a a designar no formara parte del personal de limpieza?. En el PBC establece un Coordinador permanente en el Edificio con quien la convocante realizara la coordinación y supervisión de los trabajos en un horario comprendido de 07:00 a 18:00 horas, pero no indica si es de entre los personales o no.

Con relación al Lote Nº 1, para los ítems 5,6 y 7 la coordinador/a a designar no formara parte del personal de limpieza? En el PBC establece un Coordinador permanente en el Edificio con quien la convocante realizara la coordinación y supervisión de los trabajos en un horario comprendido de 07:00 a 15:00 horas, pero no indica si es de entre los personales o no.

Con relación al Lote Nº 3, para todos los ítems la coordinador/a a designar no formara parte del personal de limpieza?. En el PBC establece un Coordinador permanente en el Edificio con quien la convocante realizara la coordinación y supervisión de los trabajos en un horario comprendido de 06:00 a 15:00 horas, pero no indica si es de entre los personales o no.

Consultamos si el precio ofertado de los materiales o insumos de limpieza debe corresponder con el valor medio de mercado al momento de la presentación de la oferta y si la convocante aceptarán ofertas con precios de insumos o materiales derivados de saldos de licitaciones anteriores a la presente?

Consultamos también si serán admitidas ofertas cuyos precios de materiales sean iguales o menores a su precio de producción?

Respuesta	Fecha de Respuesta	25-08-2017

CON RELACION A LOS PUNTOS DONDE SE CONSULTA SOBRE EL COORDINADOR:
1) El Coordinador designado debe pertenecer al personal de limpieza.

CON RELACIÓN DE LOS PRECIOS DE LOS MATERIALES
2) Se aceptaran ofertas con precios de insumos o materiales derivados de saldos de licitaciones anteriores a la presente y también serán admitidas ofertas cuyos precios de materiales sean iguales o menores a su precio de producción siempre y cuando correspondan a lo solicitado dentro del PBC además de ser de la misma calidad solicitada

Consulta 2 - Aclaracion

Consulta	Fecha de Consulta	25-08-2017

Especificaciones Tecnicas LOTE 1 Item 7 Edificio SABE 5to piso
El servicio deberá ser prestado de la siguiente manera:
1 (UNO) personal deberá cumplir el horario comprendido entre las 07:00 a 15:00 hs. de lunes a viernes.
Total 1 (UNO) personal de limpieza.
La empresa designará un Coordinador (preferencia sexo femenino) permanente en el Edificio, con quien la convocante realizará la coordinación y supervisión de los trabajos, (horario de 07:00hs a 15:00hs) así como la atención de los reclamos suscitados durante la realización del Servicio. CONSULTAMOS:
EL COORDINADOR SE DEBERA PRESUPUESTAR COMO UN PERSONAL ADICIONAL? ES DECIR DEBEN SER 2 PERSONALES? FAVOR ACLARA CONVENIENTEMENTE

Respuesta	Fecha de Respuesta	25-08-2017

El coordinador deberá pertenecer al personal de limpieza por lo que no modificara la cantidad solicitada y será así para todos los ítems.

Consulta 3 - Aclaracion

Consulta	Fecha de Consulta	25-08-2017

Especificaciones Tecnica LOTE 3
La empresa designará un Coordinador (preferencia sexo femenino) permanente en el Edificio, con quien la convocante realizará la coordinación y supervisión de los trabajos, (horario de 06:00hs a 15:00hs)
CONSULTAMOS: ESTE COORDINADOR DEBERÁ ADICIONARSE A LA CANTIDAD SOLICITADA EN CADA ITEM Y EN CASO DE SER ASI EN QUE ITEM DEL LOTE 3 DEBERA ADICIONARSE ESTE COORDINADOR. FAVOR ACLARAR

Respuesta	Fecha de Respuesta	25-08-2017

El COORDINADOR DEBERA SER DEL PERSONAL DE LIMPIEZA y para este caso en específico se deberá presupuestar un solo personal.

Consulta 4 - ACLARACION

Consulta	Fecha de Consulta	25-08-2017

EN EL PBC, EN DOCUMENTOS LEGALES REQUERIDOS SE SOLICITA LA PRESENTACIÓN DE LA COPIA DE LA LICENCIA COMERCIAL VIGENTE. TENIENDO EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS DE LICITACIONES ANTERIORES ESTE DOCUMENTO SOLO ERA REQUISITO PARA EL LOTE Nº 1, ESO PERMANECE ASÍ O SE TENDRÁ EN CUENTA LA PRESENTACIÓN PARA TODOS LOS LOTES? FAVOR ACLARAR DICHA CONSULTA.

Respuesta	Fecha de Respuesta	30-08-2017

TANTO LA PATENTE COMERCIAL MUNICIPAL COMO LA LICENCIA MUNICIPAL, ES UN DOCUMENTO EXIGIDO PARA TODOS LOS LOTES.

Consulta 5 - ACLARACION

Consulta	Fecha de Consulta	25-08-2017

EN EL LOTE 3 DEL PBC, CON RELACIÓN A LA CONSULTA POR PARTE DE OTRA EMPRESA PUNTO NUMERO 3, LA CONVOCANTE RESPONDE LO SIGUIENTE: *El COORDINADOR DEBERÁ SER DEL PERSONAL DE LIMPIEZA y para este caso en específico se deberá presupuestar un solo personal*
PODRÍAN ACLARAR CUAL SE TENDRÍA EN CUENTA YA QUE NO ES MUY ESPECIFICO POR UN LADO INDICAN QUE EL COORDINADOR DEBERÁ PERTENECER AL PERSONAL DE LIMPIEZA Y POR OTRO LADO INDICAN QUE EN ESTE CASO SI SE DEBERÁ COTIZAR. CUAL DE LAS DOS RESPUESTAS SERIA?

Respuesta	Fecha de Respuesta	30-08-2017

El personal designado como coordinador para todos los casos deberá formar parte del personal de limpieza, por ello no será necesario la cotización de más personal de lo que se solicita para cada ítem de los Lotes 1, 2 y 3. En cuanto a los LOTES 4 y 5, las Especificaciones Tecnicas, aclaran particularmente lo siguiente: "Se aclara que el mismo no formará parte del personal de limpieza", een esos casos se deberá obrar en consecuencia.

Consulta 6 - Experiencia y calificación

Consulta	Fecha de Consulta	25-08-2017

El PBC en la Sección II Criterios de Evaluación y Requisitos de Calificación, punto 2 inc b, solicitan:
1-Copias de contratos ejecutados de provisión de servicios de limpieza, por monto igual o superior al 50% del monto de la oferta en la presente licitación, en sumatoria de los 3 (tres) últimos años 2013, 2014, 2015 por lo menos un contrato por cada año. Podrán presentarse la cantidad de contratos que fuesen necesarios para acreditar el importe solicitado, siempre que hayan sido formalizados dentro del periodo mencionado. Igualmente serán aceptados copias de contratos de los 3 periodos mencionados. Igualmente serán aceptados copias de contratos de los 3 (tres) últimos años (2014, 2015, 2016) por lo menos un contrato por cada año en los cuales el oferente haya sido miembro de un consorcio adjudicado para la presentación de servicios de limpieza, el monto que será tenido en cuenta será proporcional al porcentaje de participación en dicho consorcio.

2- Experiencia mínima de 5 (cinco) años en la realización se los servicios de limpieza de edificios, demostrada a través de las copias de contratos o certificados presentados conforme a la fecha de firma y vigencia de los mismos, con sus respectivas Constancia Escrita de conformidad de los servicios prestados satisfactoriamente

Por lo que consultamos:

1.1- Se podrían considerar, copias de contratos ejecutados de provisión de servicios de limpieza, por un monto igual o superior al 30% del monto de la oferta?
2.1- Podrían considerar como válido, una antigüedad de 4 (cuatro) años en el mercado Nacional? Ya que aceptan contratos a partir de los años 2014, 2015 y 2016.

Respuesta	Fecha de Respuesta	30-08-2017

1) LA CONVOCANTE SE RATIFICA EN EL PORCENTAJE REQUERIDO; EN CUANTO A VOLÚMEN DE NEGOCIOS.

2) EN CUANTO A LA EXPERIENCIA DE AÑOS SOLICITADA, REMITIRSE A LA ADENDA 1

Consulta 7 - Salario supervisora/ coordinadora

Consulta	Fecha de Consulta	25-08-2017
Las supervisoras o coordinadoras de cada local, deben contar con un salario diferencial al resto de los personales limpiadores?		

Respuesta	Fecha de Respuesta	30-08-2017
Queda a criterio de los oferentes si corresponde el pago diferenciado, siempre y cuando NO sea inferior al salario minimo legal vigente.		

Consulta 10 - consulta

Consulta	Fecha de Consulta	28-08-2017

Consulta 1 -En el Ítem 1 del Lote 1 se solicita 16 personales en un horario de 06:00 a 18:00 hs consultamos si la Coordinadora será parte integrante de este grupo de 16 personas o deberá cotizarse en forma separada.- En este mismo Ítem se establece una jornada de 12 horas totalizando así 60 horas semanales en contradicción con el Art. 201 del Código laboral que establece lo siguiente: Cuando en 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 especiales prevista en este código. Consultamos si se establecerá periodos de descanso y cuánto tiempo. Esta consulta se basa para la elaboración correcta de la oferta atendiendo al Art. 200 del Código Laboral que establece lo siguiente: Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores el cual no será menor de media hora. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.-
Consulta 2- En la Planilla Auxilia No 3 con relación a los Ítem 4 y 5 se establecen como cargas eventuales, consultamos:
a) ¿Que se entendería como cargas eventuales?
b) En vista que la ley 5554/16 en su Art 135 dispone que no se admitirá ofertas globales o unitarias con valor cero o sin cotización. Entonces, en los casos de despidos justificados previsto en el Código Laboral donde no corresponde el pago por indemnización y preaviso cual será el juicio d la Convocante sobre este punto?
c) Si para el caso anterior, despido justificado, será aceptado el concepto de NO APLICA o en su efecto cuanto será el monto que a criterio de la Convocante deberá ser tenido en cuenta para que las cotizaciones de los conceptos mencionados en la circunstancia determinadas sean aceptadas como correctas?
La aclaración de estas consultas nos permitirá elaborar correctamente una oferta con toda la información que debe ser brindada en el pliego de bases y condiciones para el llenado en cuestión

Consulta 3-Cosultamos si los contratos de personal propuesto para la prestación del servicio es necesario presentar en la carpeta de oferta teniendo en cuenta que si el oferente se presenta en todos los lotes debería presentar aproximadamente 185 contratos, no sería suficiente la presentación del Formulario 4 Nomina del personal Contratado acompañado de la planilla de IPS? Y los contratos una vez que sea adjudicado
Consulta 4- La Empresa deberá poseer un seguro contra riesgos varios, que cubre las responsabilidades emergentes de roturas o daños de cualquier clase que fuesen causados por los empleados de la empresa; consultamos si este seguro debe contratarse una vez que sea adjudicado el oferente porque en dicho seguro debe constar la Nómina de los personales contratados y contratarse antes se estaría haciendo en base a la totalidad de empleados que solicitan en el pliego y sería un costo muy alto para el oferente.
Consulta 5- En el Ítem 14 del Lote 5 Solicitan 10 personas con un horario comprendido entre las 06:00 a 17:00 y del total del personal 2 personales con horario diferenciado de 09:00 a 17:00, estos personales corresponden al grupo de los 10 o se cotizaran en forma separada?
Consulta 6- En el Lote 3 solicitan una supervisora para el control y ser el nexo entre la convocante; consultamos si esta formara parte del plantel del personal de limpieza o deberá ser cotizada en forma separada, de ser así en que Ítem se estaría cotizando?
Consulta 8- Se establecen jornadas menores de 8 horas diaria y la convocante dice en la página 8 del PBC que en estos casos se podría aceptar liquidaciones bajo la modalidad de Jornal, consultamos si esto corresponde, atendiendo que la naturaleza del trabajo es de forma permanente y no ocasional, ya que el personal trabajara de Lunes a Viernes en forma diaria y permanente por lo que la modalidad debería ser bajo la categoría de mensualero atendiendo al criterio del Código Laboral y a la Resolución 433/17 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para estos casos.

Respuesta	Fecha de Respuesta	30-08-2017

CONSULTA 1:
1.1) El personal designado como coordinador para todos los casos deberá formar parte del personal de limpieza, por ello no será necesario la cotización de más personal de lo que se solicita para cada ítem de los Lotes 1, 2 y 3. En cuanto a los LOTES 4 y 5, las Especificaciones Tecnicas, aclaran particularmente lo siguiente: "Se aclara que el mismo no formará parte del personal de limpieza", en esos casos se deberá obrar en consecuencia.
1.2) EN CUANTO A LA TOTALIDAD DE HORA A TRABAJAR POR SEMANA, REMITIRSE ADENDA N°1
1.3) LAS JORNADAS DE TRABAJO TENDRAN EL SIGUIENTE periodo de descanso es de 30minutos, Más 10minutos de tolerancia. En referencia a este punto se aclara que la distribución de descanso se deberá realizar en tanda de dos grupos de 8 personas, para así no dejar sin servicio.

CONSULTA 2:

2.1)LAS CARGAS EVENTUALES SON LAS DESCRIPTAS CLARAMENTE EN LA PLANILLA AUXILIAR N° 3 DEL PLIEGO DE BASE ESTANDAR (Indemnización por tiempo de servicio Y Preaviso).
2.2) EL OFERENTE DEBERÁ PREVER EL COSTO DE DICHO EVENTO, NO PUDIENDO DAR POR HECHO QUE SUS DESPÍDOS TENGAN CIERTOS CARACTERES.
2.3) LA CONVOCANTE REITERA: En todos los casos, la legislación laboral, cuya observancia es obligatoria, deberá ser tenida en cuenta para el llenado de la planilla auxiliar.

CONSULTA 3:

CON RELACION AL CONTRATO DEL PERSONAL, dicho requisito se adecuó- FAVOR REMITIRSE A LA ADENDA N° 1- ENMIENDA 7

CONSULTA 4:
FAVOR REMITIRSE A LA ADENDA N° 1- ENMIENDA 4 EN DONDE MENCIONA:
Declaración Jurada de que la EMPRESA una vez adjudicada PRESENTARÁ la cobertura de seguro contra riesgos varios, que cubre las responsabilidades emergentes de roturas o daños de cualquier clase que fuesen causados por los empleados de la empresa.

CONSULTA 5:
Para el Ítem 14, se solicita un total 10 personales, de los cuales 8 personales tendrán un horario de 06:00 hs. a 14:00 hs. y 2 personales con un horario de 09:00 hs. a 17:00hs.

CONSULTA 6:

CON RELACIÓN A LA SOLICITUD DE UNA SUPERVISORA: tal requisito aplica a todos los items del LOTE 3, en donde la supervisora deberá formar parte del Personal de Limpieza.

CONSULTA 7:

REMITIRSE A LA ADENDA N° 1, ENMIENDA N° 9, en donde se detalla bajo que categoria se estarian calculando las liquidaciones.

Consulta 11 - Consultas

Consulta	Fecha de Consulta	31-08-2017

1- Aclarar si la limpieza profunda de pisos sera con frecuencia mensual o semanal para el lote 1 y 4
2 - Si pueden facilitar la cantidad de funcionarios por edificio y cantidad de aromatizadores por edificio para definir insumos sanitarios a presupuestar para el lote 1 y 4
3 - Cantidad de directores por edificio para el lote 1 y 4
4- Aclarar la fecha de inicio de los servicio, en caso de salir adjudicados, del lote 1 (en el pliego figura inicio 15 de octubre y es domingo)

Respuesta	Fecha de Respuesta	07-09-2017

1-
LOTE 1: La limpieza profunda se realizará de forma bimestral de acuerdo a las Especificaciones Técnicas.
LOTE 4: La limpieza profunda de pisos debe ser realizado en forma MENSUAL.REMITIRSE A LA ADENDA N° 3

2- REMITIRSE A ARCHIVO ADJUNTO

3- REMITIRSE A ARCHIVO ADJUNTO

4- REMITIRSE A LA ADENDA N° 2

Consulta 12 - consulta

Consulta	Fecha de Consulta	01-09-2017

1º) Cuál es el concepto, opinión o juicio que la Convocante tiene sobre el término carga eventual mencionado al pie de la planilla auxiliar Nº3. La consulta no se refiere a cuáles son las cargas eventuales ya que las mismas claramente están expresadas en los ítems 4 y 5 de la Planilla Auxiliar Nº3.
2do) Con respecto a la respuesta brindada por Uds sobre una consulta sobre la indemnización y preaviso dicen que se debe prever el costo de dicho evento, no pudiendo dar por hecho que sus despidos tengan ciertos caracteres. Favor defina claramente el criterio a ser tenido en cuenta entonces, ya que los caracteres previstos en el Código Laboral son por despido justificado o despido injustificado y no es posible determinar en qué momento ocurrirán cualquiera de los eventos pero necesariamente se debe caracterizar una situación, y tal como se ha realizado una consulta similar, el despido justificado no demanda el pago de indemnización y preaviso y es una situación legal y observada en el Código Laboral pero no es correcto la cotización cero según la Ley del Presupuesto del Estado. Favor tengan a bien definir cuál de los caracteres será tenido en cuenta o caso contrario que la Convocante adecue la planilla auxiliar Nº 3 retirando las mismas de conformidad al criterio establecido en la Resolución DNCP 3072/14 sin que ello signifique que las obligaciones laborales sean desconocidas por el proveedor ni la Contratante ya que los contratos laborales serian homologados con el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social siendo muy importante que la empresa posea un reglamento interno Homologado por la Autoridad de Aplicación ya que la misma debe acompañar al contrato, pero las obligaciones laborales del proveedor no pueden recaer sobre el Ministerio de Hacienda, siendo adoptada por otras Instituciones Públicas para zanjar este tipo de situaciones ya que por ejemplo, si fuera así la justificación de dichos pagos por despido injustificado se deberá ejecutar mediante el despido de todos los personales cada mes hasta el final del contrato, ya que caso contrario la Institución correría el riesgo de realizar pagos indebidos al proveedor dañando las arcas estatales por realizar pagos por indemnización y preaviso que NO han ocurrido, además de esos conceptos deberían estar reflejados en el monto referencial de la Convocante. Por lo fundado, solicitamos la aclaración de si se mantendrán las cargas eventuales o cual de los caracteres (justificado o injustificado) será el que prevalezca debido a la naturaleza incierta, para una elaboración correcta de oferta de conformidad al principio fundado en el Art 4to de la Ley de Contrataciones Públicas para la libre participación en igualdad de oportunidades y de la mayor cantidad de oferentes.

Respuesta	Fecha de Respuesta	07-09-2017

1-
Cabe mencionar que las cargas sociales eventuales denotan erogaciones sujetas a diversas circunstancias; razón por la cual no están clasificadas como erogaciones fijas, anuales o mensuales, conforme se puede apreciar en la nota de pie de la propia planilla.
2-
Será responsabilidad del oferente determinar el cálculo de las cargas sociales de su personal de conformidad a las reglamentaciones laborales y de seguridad social vigente.

Consulta 13 - Consultas

Consulta	Fecha de Consulta	04-09-2017

1- Aclarar cantidad de personal para el edificio citi 4to, 5to y 6to piso, especificar bien ya que confunde la distribución de horarios.
2 - Especificar cantidad de operarios para el departamento de transporte del LOTE 1
3 - Definir frecuencia de encerado, si es mensual o bimestral para el lote 1

Respuesta	Fecha de Respuesta	07-09-2017

1- REMITIRSE AL ARCHIVO ADJUNTO
2- REMITIRSE AL ARCHIVO ADJUNTO
3- REMITIRSE AL ARCHIVO ADJUNTO

Consulta 14 - CONSULTAS SOBRE EL LOTE 3 Y 4

Consulta	Fecha de Consulta	04-09-2017

-Según la enmienda nro. 3 de la Adenda Nro. 2 en el ítem 9 del Lote 3 establece una cantidad de 1 personal, sin embargo en las especificaciones técnicas solicitan DOS personales. Favor aclarar sobre este punto.

-Con relación al Lote 4 favor aclarar si para cada ítem es necesario un coordinador permanente o solo UNO para todo este lote ya que solicitan que el coordinador no forme parte del personal de limpieza en cada ítem que compone este Lote. Representa una confusión la cotización del coordinador debido a que dentro del plan de cumplimiento del PBC no establece en la cantidad de personales el personal coordinador, sin embargo piden cotizar en cada ítem. esto ocurre específicamente en este Lote. Favor aclarar sobre este punto.

Respuesta	Fecha de Respuesta	07-09-2017

1- PARA EL LOTE 3 REMITIRSE A LA ADENDA N° 3
2- PARA EL LOTE 4 REMITIRSE A LA ADENDA N° 3

Consulta 15 - Aclaraciones

Consulta	Fecha de Consulta	06-09-2017

1- En el plan de cumplimiento del Servicio del Lote 4en los Itens 3, 4, 5, 6 y 7 fecha de prestacion de servicio dice desde el 02/01/18 hasta el 1/04/19 corresponde 15 eventos y en la planilla de precio marca 16 eventos favor aclarar si cual es la correcta para poder cotizar como corresponde

Respuesta	Fecha de Respuesta	07-09-2017

REMITIRSE A LA ADENDA N° 3

Consulta 16 - Aclaraciones

Consulta	Fecha de Consulta	11-09-2017

1-Aclaración con respecto a lo requerido en el primer párrafo del folio 7 de la Adenda Nº3 que dice en parte: No serán efectuados reemplazos que no estén autorizados por LA CONTRATANTE.
Al respecto consultamos si este requerimiento está revestido del aspecto legal suficiente y que puede afectar el correcto desarrollo de las labores requeridas por vosotros en su PBC en vista a las afectaciones legales que acarrearía una desvinculación o alteración de su relación contractual del personal en base al criterio establecido en la Adenda Nº3 para el proveedor y la contratista por las siguientes razones:
1º) El llamado es una LPN que busca tercerizar el servicio de limpieza mediante la realización de labores con el suministro logístico necesario asi como la mano de obra a cargo de la empresa proveedora del servicio. Para ello la empresa deberá inscribir a todos sus empleados al IPS y remitir el contrato laboral al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a fin de que se tutele los derechos laborales de las partes, si queda supeditada al criterio de la Convocante entonces se genera una incertidumbre para el proveedor sobre criterios desconocidos que sobrepasan el conocimiento de las partes (empleado-empleador y proveedor-contratista).
Que, La contratación de servicios que utilicen a terceros, no originará relación de empleo público entre el organismo, la entidad o la municipalidad y el proveedor Artículo 52 Ley 2051, por lo que el Ministerio de Hacienda no tiene relación de empleador con las personas desvinculadas ni estos con la Institución.
2º) Que, Código Laboral establece:
Capitulo VII derecho y obligaciones que deriven del Contrato Laboral. En ella se definen derechos y obligaciones del empleado empleador. No se presenta un factor externo como lo estipulado en el PBC sino debe existir una verdadera causa laboral y no subjetiva.
Capitulo IX sobre la terminación de contrato laborales, donde se establecen las causas de terminación de contrato
3º) Lo que estable la Constitución Nacional
Artículo 46 . De la igualdad de las personas
Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones.
El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.
Artículo 86 . Del derecho al trabajo

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.
Artículo 88 . De la no discriminación
No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.
Lo anteriormente expuesto representa las consecuencias de una demanda laboral sobre el proveedor en caso de la que la Convocante decida rechazar por causas no fundadas de carácter subjetivo y que puedan afectar a los derechos de los trabajadores de la empresa. Se aclara que no es un extremo de ideales sino más bien es la realidad de las consecuencias que sobrevienen para el Contratista o proveedor cuando el empleado es rechazado por la CONTRATANTE sin causas laborales en un tiempo incluso posterior al periodo de prueba.
Son estas las consecuencias que puede recibir el proveedor en caso de que un empleado que fuera contratado por la Empresa e inscripto antes las Autoridades de Aplicación fuera rechazado por no contar con la autorización de LA CONTRATANTE. El proveedor no puede hacerse cargo de despidos injustificados y demandas laborales por decisiones no emanadas de su empresa y que no se funden en hechos suscitados en los lugares de trabajo y debidamente documentados por lo que sugerimos establecer que si existiese causas sean entregadas al proveedor sobre bases debidamente fundadas con criterios legales y convenientemente documentadas para sostener el despido o según criterio de la Contratista sean sometidos a un traslado.
Nos adherimos a la Convocante sobre la preocupación intrínseca a fin de realizar realizar el servicio de limpieza requerido sea sobre la base de la eficiencia, la moral y buenas costumbres necesarias para lo cual se podría zanjar este estado con la exigencia legal requerida en el Código Laboral en sus artículos:
ARTÍCULO 350°
El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias acordadas por igual número de representantes del empleador y de sus trabajadores, destinados a regular el orden, la disciplina y la seguridad, necesarios para asegurar la productividad de la empresa y la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo.
ARTÍCULO 354°
Todo empleador con más de diez trabajadores contará con Reglamento Interno de Trabajo homologado, para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en los incisos a), d) y e) del artículo anterior, salvo que el empleador decida aplicarlas en substitución del despido.
Dada las circunstancias y de conformidad a la magnitud del llamado sería una alternativa viable y justa, que el proveedor posea reglamento interno homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con todas las disposiciones acordadas sobre orden, disciplina y seguridad sobre bases legales que gobiernan el servicio requerido y una copia de la misma puede obrar a disposición de la Convocante sobre la cual sería posible sostenerse lo requerido en el primer párrafo del folio 7 de la Adenda Nº3 donde de no cumplirse con alguna disposición reglamentada la Convocante podría solicitar la desvinculación del empleado afectado alegando objetivamente el incumplimiento de aspectos debidamente identificados en dicha reglamentación.
2-Por otra parte, también solicitamos una aclaración sobre el uniforme requerido, específicamente en el punto donde se exige que el calzado para las mujeres debe ser del tipo chatita (calzado cerrado) en vista que ese tipo de calzados no ofrece la debida seguridad para los pies del trabajador femenino ya que no protege contra posible torceduras, salpicaduras laterales y al momento de realizar lavados profundos puede estar expuestos a golpes laterales fortuitos habiendo una marcada diferencia de seguridad entre hombres y mujeres. Dada esta explicación solicitamos saber si es posible otorgar en igualdad de condiciones las mismas condiciones de seguridad para hombres y mujeres con el uso en ambos géneros de la bota de seguridad laboral específicamente diseñada para el trabajo.

Respuesta	**Fecha de Respuesta**	14-09-2017

1- La CONVOCANTE se ratifica en su potestad, de autorizar cualquier cambio del Personal propuesto por parte de los proveedores, por razones básicas de seguridad, y teniendo en cuenta experiencias anteriores. Del mismo modo la CONVOCANTE se ratifica en su potestad de requerir el reemplazo del personal que incumplan con los términos de las Especificaciones Técnicas o Reglamentaciones Internas del Ministerio de Hacienda, la cual no podrá entenderse como discriminación alguna en atención a su debida justificación, ni como despido, dado que el requerimiento solo versa de cambio de personal al Proveedor, siendo el mismo el Responsable de buscar de por si otro lugar en donde encomendará a dichos personales ya que no tienen el aval de la Contratante para prestar sus servicios en el Ente autorizado.

2- REMITIRSE A LA ADENDA N° 4

Consulta 17 - Sobre el Pliego de Bases y Condiciones

Consulta	Fecha de Consulta	14-09-2017

Consultamos los siguientes puntos:
Respecto a la autorización del Ministerio de Hacienda sobre el personal contratado. Conforme ratificación expresa, el Ministerio de Hacienda será encargada finalmente de la selección de personal que contrate la empresa para el servicio bajo llamado ya que los mismos estarán supeditados al visto bueno de la Institución, entonces se solicita saber: Que cualidades o requerimientos adicionales a lo requerido en el PBC debe reunir el personal a ser contratado? cuál será el procedimiento administrativo a seguir para conocer si el personal está autorizado o no y en que tiempo será conocido el resultado?, ya que sobrepasado el periodo el periodo de prueba de 30 días ya formaría parte del plantel estable de la Empresa y en caso de que se formalice su rechazo por la Institución se debería constar los motivos aludidos y fundados a fin de que antes del término del periodo de prueba se proceda a la liquidación del personal. El Estado Paraguayo debe fomentar el trabajo y no puede cargar sobre el proveedor un rechazo infundado para que finalmente el proveedor este obligado a reubicar o indemnizar o dejar expuesto al proveedor antes posibles demandas, por lo que lo requerido es una forma de cumplir con la expectativa y no exponer al proveedor a situaciones ajenas a su voluntad.
Sobre el porcentaje de penas pecuniarias. El porcentaje de multa de 0,5% sobre el valor total del contrato mencionados en el folio 2 y 3 de la Adenda Nº4 y en el Pliego de Bases y Condiciones por: faltas reiteradas, incumplimientos de plazos, incumplimiento en la utilización de uniformes asi como en el incumplimiento en el plazo de entregas, todas aplican sobre el valor del contrato, para cuando lo correcto sería que la multa se aplique solamente sobre el ítem afectado que fundadamente haya ocasionado alguna de las faltas. Creemos que no es justo que en caso de comprobarse alguna falta en un ítem sea computado para todos y cada uno de los demás ítems que hayan realizado correctamente la ejecución de los requerimientos, porque las sumas del valor del servicio de todos los ítems forman el valor total del contrato, por ejemplo entonces si el contrato asciende a 2.000.000.000 Gs por (2) multas (0,5% sobre valor del contrato) se pagaría 20.000.000 Gs. Por lo tanto, solicitamos saber si el valor porcentual de las multas estipulado está correctamente dimensionada y proporcional al caso por las razones expuestas más arriba caso contrario que se adecue al valor mensual del ítem afectado.
Sobre la evaluación de labores. En vista a la evaluación de las labores sobre el servicio, requerimos saber cómo serán consideradas aquellas labores que no son ejecutables por la limitación natural del lugar, ejemplo Limpieza de jardín donde no existe, o del uso herramientas que no pueden emplearse en un determinado lugar, a fin de que la valoración sea objetiva y mesurable para cada lugar.
Sobre el porcentaje de interés por mora. En la CGC 16.12 del PBC se reconoce que el Art 56 de la Ley 2051/03 es un derecho del proveedor a que se le reconozcan intereses financieros en caso de que las Contratantes incurran en mora en el pago. Para el caso el PBC establece un valor de 0,01% mensual lo que equivaldría a 0,00033% al día, lo que contraviene con el principio de la Ley 2339/03 válida para todo tipo de operaciones que realicen las empresas que otorgan bienes o servicios asumido por la Ley 2051/03 ya que la DNCP ha elaborado un manual de contrataciones sobre esta directriz, por lo que en base a dichas Leyes y de conformidad a la información emitida por el Banco Central del Paraguay (BCP) la tasa máxima efectiva de intereses financieros para el mes de Setiembre del corriente año sobre la moneda local la tasa sería de 40,96% igual a 3,49% mensual o 0,1% por cada día de retraso estipuladas por el BCP de plena correlatividad en su Pliego de Bases y Condiciones para el servicio de limpieza con el ID Nº 325.564 por lo que solicitamos la aclaración respectiva de la diferencia presentada por el Ministerio de Hacienda con respecto al valor porcentual de interés moratorio que debería corresponder como valor porcentual financiero fijado por el BCP ya que es aplicable al caso en cuestión y es un derecho del proveedor que llegado el caso debe ser atendido de conformidad a los preceptos legales salvo parecer contrario fundado.
¿Una vez presentadas las facturas respectivas de los servicios al Departamento encargado, en que medio serán confirmados y en cuanto tiempo la Institución emitirá la aprobación de las mismas?
¿Cuantos días requiere o se establece para que los Administradores de cada local deban emitir y hacer llegar su conformidad al Departamento encargado a fin de procesar dicha documentación para el pago respectivo?
Las informaciones de estas consultas son importantes para un correcto dimensionamiento y calculo logístico y operativo a ser presentados en la oferta.

Respuesta	Fecha de Respuesta	15-09-2017

1- Consultamos los siguientes puntos: Respecto a la autorización del Ministerio de Hacienda sobre el personal contratado. Conforme ratificación expresa, el Ministerio de Hacienda será encargada finalmente de la selección de personal que contrate la empresa para el servicio bajo llamado ya que los mismos estarán supeditados al visto bueno de la Institución, entonces se solicita saber: Que cualidades o requerimientos adicionales a lo requerido en el PBC debe reunir el personal a ser contratado cuál será el procedimiento administrativo a seguir para conocer si el personal está autorizado o no y en qué tiempo será conocido el resultado, ya que sobrepasado el periodo el periodo de prueba de 30 días ya formaría parte del plantel estable de la Empresa y en caso de que se formalice su rechazo por la Institución se debería constar los motivos aludidos y fundados a fin de que antes del término del periodo de prueba se proceda a la liquidación del personal. El Estado Paraguayo debe fomentar el trabajo y no puede cargar sobre el proveedor un rechazo infundado para que finalmente el proveedor este obligado a reubicar o indemnizar o dejar expuesto al proveedor antes posibles demandas, por

lo que lo requerido es una forma de cumplir con la expectativa y no exponer al proveedor a situaciones ajenas a su voluntad. Sobre el porcentaje de penas pecuniarias.

RESPUESTA: LA CONVOCANTE NO HARÁ LA ELECCIÓN DE PERSONAL SEGÚN LA CONSULTA PLANTEADA. SE ACLARA QUE LA CONVOCANTE REQUIERE QUE LA PRESTADORA DE SERVICIO NO REALICE CONSTANTES CAMBIOS DE PERSONAL. DEBIDO A POLÍTICA DE SEGURIDAD QUE CUENTA EL MINISTERIO DE HACIENDA PARA CON SUS DEPENDENCIAS.
EN TAL SENTIDO, LA CONVOCANTE NO ESTÁ AJENA A REALIZAR CAMBIO ALGUNO, SEGÚN JUSTIFICACIÓN Y/O FUERZA MAYOR.

2- El porcentaje de multa de 0,5% sobre el valor total del contrato mencionados en el folio 2 y 3 de la Adenda Nº4 y en el Pliego de Bases y Condiciones por: faltas reiteradas, incumplimientos de plazos, incumplimiento en la utilización de uniformes, así como en el incumplimiento en el plazo de entregas, todas aplican sobre el valor del contrato, para cuando lo correcto sería que la multa se aplique solamente sobre el ítem afectado que fundadamente haya ocasionado alguna de las faltas. Creemos que no es justo que en caso de comprobarse alguna falta en un ítem sea computado para todos y cada uno de los demás ítems que hayan realizado correctamente la ejecución de los requerimientos, porque las sumas del valor del servicio de todos los ítems forman el valor total del contrato, por ejemplo, entonces si el contrato asciende a 2.000.000.000 Gs por (2) multas (0,5% sobre valor del contrato) se pagaría 20.000.000 Gs. Por lo tanto, solicitamos saber si el valor porcentual de las multas estipulado está correctamente dimensionada y proporcional al caso por las razones expuestas más arriba caso contrario que se adecue al valor mensual del ítem afectado.

RESPUESTA: REMITIRSE A LA ADENDA N° 5

3- Sobre la evaluación de labores. En vista a la evaluación de las labores sobre el servicio, requerimos saber cómo serán consideradas aquellas labores que no son ejecutables por la limitación natural del lugar, ejemplo Limpieza de jardín donde no existe, o del uso herramientas que no pueden emplearse en un determinado lugar, a fin de que la valoración sea objetiva y mesurable para cada lugar.

RESPUESTA: LA CONVOCANTE SOLO EMITIRÁ SU CONFORMIDAD POR EL TRABAJO REALIZADO SEGÚN SERVICIOS QUE CORRESPONDAN, TENIENDO EN CUENTA EL PBC EN EL CUAL SE DETALLAN LOS SERVICIOS PARA CADA ÍTEM.

4- Sobre el porcentaje de interés por mora. En la CGC 16.12 del PBC se reconoce que el Art 56 de la Ley 2051/03 es un derecho del proveedor a que se le reconozcan intereses financieros en caso de que las Contratantes incurran en mora en el pago. Para el caso el PBC establece un valor de 0,01% mensual lo que equivaldría a 0,00033% al día, lo que contraviene con el principio de la Ley 2339/03 válida para todo tipo de operaciones que realicen las empresas que otorgan bienes o servicios asumido por la Ley 2051/03 ya que la DNCP ha elaborado un manual de contrataciones sobre esta directriz, por lo que en base a dichas Leyes y de conformidad a la información emitida por el Banco Central del Paraguay (BCP) la tasa máxima efectiva de intereses financieros para el mes de Setiembre del corriente año sobre la moneda local la tasa sería de 40,96% igual a 3,49% mensual o 0,1% por cada día de retraso estipuladas por el BCP de plena correlatividad en su Pliego de Bases y Condiciones para el servicio de limpieza con el ID Nº 325.564 por lo que solicitamos la aclaración respectiva de la diferencia presentada por el Ministerio de Hacienda con respecto al valor porcentual de interés moratorio que debería corresponder como valor porcentual financiero fijado por el BCP ya que es aplicable al caso en cuestión y es un derecho del proveedor que llegado el caso debe ser atendido de conformidad a los preceptos legales salvo parecer contrario fundado.

RESPUESTA: LA CONVOCANTE SE RATIFICA EN LO MENCIONADO EN EL PLIEGO DE BASES Y CONDICIONES, EL CUAL ES HOMOLOGO A SUS OTRAS CONVOCATORIAS Y A LA CONTRATACION DE AÑOS ANTERIORES DE ESTE MISMO SERVICIO.

5- ¿Una vez presentadas las facturas respectivas de los servicios al Departamento encargado, en que medio serán confirmados y en cuanto tiempo la Institución emitirá la aprobación de las mismas

RESPUESTA: LA CONVOCANTE SE RATIFICA EN LO DISPUESTO EN LAS CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO.

6- ¿Cuantos días requiere o se establece para que los Administradores de cada local deban emitir y hacer llegar su conformidad al Departamento encargado a fin de procesar dicha documentación para el pago respectivo Las informaciones de estas consultas son importantes para un correcto dimensionamiento y calculo logístico y operativo a ser presentados en la oferta.

RESPUESTA: UNA VEZ CONCLUIDO EL PERIODO, CADA ADMINISTRADOR DEBE REMITIR DENTRO DE UN PLAZO DE (5 DÍAS HÁBILES) A LA CRA INFORME DE CONFORMIDAD Y/O NO CONFORMIDAD SEGÚN PROCEDIMIENTO INTERNO DE LA CRA.