SELECCIÓN ABREVIADA POR SUBASTA INVERSA No. SEDU-SASI-09-2026

OBJETO CONTRACTUAL: "SERVICIO INTEGRAL DE ASEO, CAFETERÍA Y OTROS PARA LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES Y DEMÁS INSTALACIONES DEL MUNICIPIO DE PIEDECUESTA SANTANDER"

RESPUESTA OBSERVACIONES AL PROYECTO DE PLIEGO

OBSERVACIONES PRESENTADAS POR AMERICANA DE SERVICIOS LTDA

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN 1: IDONEIDAD DIRECTOR OPERATIVO: En cuanto al requerimiento del personal, lo primero que debemos manifestar es que para cualquier relación contractual entre personas privadas y públicas es necesario que exista un personal disponible que contribuya en la ejecución de un contrato privado o de orden estatal, este último existiendo mucha más responsabilidad en su ejecución, pues lo que se invierte corresponde a dineros públicos que sirven para satisfacer el bien común, siendo esencial que la Entidad bajo ese principio de responsabilidad, asegure la correcta ejecución del contrato, fijando requisitos mínimos que cualquier empresa seria debe tener para cumplir lo demandado.

El personal garantiza esa relación directa y personalizada con la Entidad, exigiendo el compromiso del contratista para dar respuesta oportuna a los requerimientos realizados pues como ya se dijo este es un contrato que implica la prestación de un servicio personal de 29 operarios que contribuirán con la ejecución del contrato además del personal líder que coordinará las distintas etapas del proceso.

- **DIRECTOR OPERATIVO:** Es el enlace y puente entre la entidad y el contratista, quien entregará la información de ejecución del contrato y en general manejará las novedades y situaciones que se den con ocasión del servicio. Por una sencilla razón se exige un personal capacitado (profesional y con posgrado) y es que del correcto trabajo que desempeñe esta persona dependerá el éxito comercial de la empresa que representa y a su vez, esto repercutirá en el correcto cumplimiento del contrato. Esta persona lidera capital humano, controla y organiza procesos con miras a cumplir la productividad del personal liderado de ahí que se exigiera el perfil establecido en el pliego de condiciones. La especialización en alta gerencia tiene como función la toma de decisiones necesarias para dirigir organizaciones y talento humano, potencia habilidades para dirigir equipos de trabajo, gestionar el cambio organizacional mejorando la rentabilidad y sostenibilidad de la empresa que finalmente será la que se encargará de prestar los servicios a los establecimientos a cargo del Municipio, donde a juicio de esta entidad se requiere que quien lo ejecute sea una empresa que cumpla con el alcance del objeto contractual. No está demás decir que aquí el servicio contratado suple la prestación de un servicio público que debería estar a cargo (inicialmente) de servidores públicos, sin embargo, la capacidad operativa de las entidades resulta insuficientes para asumir dicho personal por lo que se requiere de personal con la capacidad de servir a la comunidad y en las mejores condiciones de calidad.

Dicho lo anterior, es claro que, el posgrado solicitado al director operativo, se encuentra estrechamente relacionado con los servicios solicitados pues es evidente que por sus conocimientos académicos resulta en la persona idónea para llevar a cabo la organización del equipo de trabajo contratado y ser el enlace entre la entidad y el personal operativo, de tal suerte que sea el perfil adecuado para las labores de gerencia encomendadas.

También es cierto indicar que la solicitud hecha por el observante, no dista mucho de las razones que sustenta en el perfil académico exigido, de tal suerte que, al menos, en lo que concierne a la inclusión del posgrado en recursos humanos, se encuentran igualmente relacionada con la idoneidad que espera la administración reúna el director operativo por esa razón en aras de guardar coherencia entre el perfil solicitado y las razones que lo sustentan, aceptará la observación de manera parcial y se ampliará la posibilidad de que el director operativo pueda ostentar posgrado en recursos humanos dado que los conocimientos que integra esta especialización junto con la que en el proyecto de pliego se estableció, son las que más concuerdan con el perfil directivo que se requiere para el manejo del personal operativo. La modificación se verá reflejada en el pliego de condiciones.

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN 2: ACLARACIÓN PRESENTACIÓN OFERTA ECONÓMICA: En consideración a la aclaración solicitada, respecto de la forma como se presentará la oferta económica, la entidad se permite indicar que los proponentes deberán indicar el valor unitario ofrecido en el que se desglose el valor por mes, AIU, IVA SOBRE EL AIU y el valor final con esos componentes**.** Finalmente, la oferta deberá contar con la identificación de la cantidad de las personas solicitadas, su valor total en el que también debe incluirse el valor que cubre las horas extras, conforme se estableció en el presupuesto estimado por la Entidad.

OBSERVACIONES PRESENTADAS POR PULKRO S.A.S

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN 1: PERSONAL VINCULACIÓN: La vinculación determinada la antigüedad entre el oferente y el personal que desarrolla las actividades, esta situación permite constatar que el oferente pertenece al mercado a contratar, es una empresa seria que cuenta y ofrece una estabilidad laboral al personal contratado y contribuye con la economía del país con la generación de empleo, lo cual, favorece el desarrollo de los procesos estatales, que tienen como propósito una función social y de satisfacción del interés general, tendiendo a beneficiar no solo los intereses del proveedor que aunque son legítimos no son las únicas razones por las que el estado adelanta los procesos contractuales, además, demuestra que el oferente ya cuenta con la disponibilidad de personal para garantizar el inicio oportuno del contrato.

Establecer el requisito de personal, hace parte integral del contrato es de su propia naturaleza, pues el mismo debe ser ejecutado por personas capacitadas en el área, especialmente el personal de supervisión y coordinación los cuales serán quienes intervengan en la organización del personal operativo, el cual, reporta el manejo de un significativo número de personas a quienes no solo se les impartirá instrucciones acerca de la ejecución del servicio sino que además tendrán que atender todas las actividades que devienen del servicio de aseo, tales como cambios de personal, incapacidades, dotaciones, insumos, reclamos, siniestros, y demás circunstancias que puedan suceder durante el desarrollo de las actividades contractuales.

Por ello, además de su idoneidad, contar con el personal desde la etapa precontractual incluso desde antes de la publicación de este proceso demuestra un compromiso real del futuro contratista para cumplir con el contrato ante cualquier requerimiento que realiza la entidad en el que se espera mínimamente una respuesta oportuna de tal forma que no se paralice la ejecución del contrato a la espera que el proveedor consiga personas idóneas para prestar el servicio, por lo que para este proceso si es esencial que se acredite por parte de los oferentes un personal de dirección desde la etapa previa donde se pueda verificar la vinculación e idoneidad de dichas personas, pero aún más importante que en la ejecución del contrato, garantice el servicio de manera ininterrumpida y con personas capacitadas. Aceptar que el personal sea acreditado por el adjudicatario y no por el oferente implica aceptar oferentes que no cuentan actualmente con ese personal y que en caso de ganarse el proceso tengan que salir a buscarlo, lo cual, implica asumir el riesgo de que no consigan ese personal. ¿Qué sucedería si se acepta la condición y el adjudicatario no consigue el personal requerido? Aceptar lo propuesto es exponer el contrato a pleitos y a su inejecución.

Por lo anterior, no se acepta la observación.

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN 2: CARNÉ MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS: La entidad se permite aclarar que el personal contratado no realiza procesos de manipulación de alimentos que requiera la exigencia de dicho certificado.

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN 3: TRABAJO DE ALTURAS PARA EL PERSONAL DE MANTENIMIENTO: La entidad, acepta la observación propuesta, dado que le asiste razón al observante al mencionar que la persona encargada de las labores de mantenimiento, requiere el tipo de capacitación para actividades que se desarrolle en alturas, así las cosas, se incluirá en el perfil de dicha persona, la acreditación del curso de alturas de conformidad con la Resolución 4272 de 2021.

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN 4: DOCUMENTOS TÉCNICOS REGLAMENTO INTERNO, PROTOCOLOS DE ASEO Y LIMPIEZA, COPASST Y OTROS

Lo primero que debemos manifestar es que los documentos reservados, son aquellos que protegen la seguridad nacional, el secreto comercial o industrial o derechos fundamentales como la intimidad, los cuales, tienen un tratamiento legal restringido dado por la Constitución y la Ley, es decir, el carácter de información o documentos reservados, solo es posible invocarse cuando existe una disposición normativa que así lo exprese de manera taxativa, por ejemplo, la historia clínica, datos biométricos de una persona o secretos comerciales para referir temas empresariales, componendas jurídicas protegidas por la Ley 1712 de 2014 o la Ley 1437 de 2011 en su articulo 24, que refieren documentos o información que tienen carácter reservados; luego específicamente el reglamento interno de trabajo no reúne dicha naturaleza legal y por ende es posible exigir su acreditación para el proceso en cuestión.

Dicho lo anterior, para el presente caso la importancia de los documentos técnicos solicitados, como el reglamento interno de trabajo que es el que ofrece la seguridad jurídica a los trabajadores acerca de su contrato laboral o el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), que es el que permite que los trabajadores participen en la identificación de peligros para evitar se enferme o se accidenten; tienen una función relevante para la administración, que implica la verificación de la idoneidad del futuro contratista para ejecutar el contrato y así, evitar una responsabilidad solidaria en la toma de decisiones por parte del futuro

contratista. Un proponente que carece de estos requisitos es un contratista con alto riesgo de parálisis operativa que podrían afectar a la Entidad, por ende, la prestación del servicio público.

En ese orden, se considera indispensable la exigencia de los requisitos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y normatividad laboral vigente, toda vez que su ausencia configura un riesgo inminente de responsabilidad solidaria para la Entidad. De conformidad con el principio de responsabilidad de la Ley 80 de 1993 y el Decreto 1072 de 2015, la Administración debe garantizar que el futuro contratista posea la estructura administrativa mínima para salvaguardar los derechos de sus trabajadores, evitando que eventuales contingencias laborales o de seguridad y salud en el trabajo afecten el patrimonio de la Entidad o la continuidad del objeto contractual

Ahora bien, en estricto sentido al revisar los requisitos, no se encuentra que la solicitud de los mismos desde la presentación de la oferta constituya un aspecto exorbitante o de imposible cumplimiento, pues independientemente de que sean documentos internos de la empresa los mismos deben existir de forma permanente, al menos frente a una empresa formalizada, debidamente constituida y organizada. No se puede olvidar que se trata de una empresa que ofrece servicios al Estado, en un aspecto que implica manejo y administración de personal que va a desarrollar sus actividades en instituciones públicas, incluidas instituciones educativas oficiales, es decir, en relación con diferentes personas incluidos menores de edad.

En estricto sentido, analizando el requerimiento, se puede considerar que cualquier persona jurídica que pretenda ofrecer los servicios como los que implica este contrato al público y en forma concreta al Estado debe tener de forma permanente los documentos solicitados, siempre que estemos hablando de una persona formalizada, organizada y activa en el sector. Documentos como Protocolos de aseo y limpieza donde se va a prestar el Servicio, Programa de Capacitación y Bienestar, Reglamento Interno de Trabajo y demás, son documentos obligatorios, que se deben tener permanentemente y no hacerlos o elaborarlos cuando sean adjudicatarios de un contrato, pues se desnaturaliza su justificación y fundamento legal.

Pensar que exista un oferente que ofrezca servicios de aseo y demás como los del objeto al Estado, sin tener reglamento interno de trabajo, protocolos para el servicio y demás, es pensar en un oferente que no está debidamente organizado y preparado para el compromiso que asume. No se puede perder de vista la responsabilidad que tiene y mantiene el municipio al suscribir este tipo de contratos por tratarse de suministro de servicios.

Por todo lo anterior el municipio considera que el requisito está debidamente justificado, por lo cual no estimamos que afecte la pluralidad ni la transparencia del proceso. No se acepta la observación.

En lo que respecta a la actualización de la Resolución 652 y 1356 de 2012, se agradece la indicación acerca de su vigencia y se procederá a corregir el requisito en cumplimiento de la reciente Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025.

OBSERVACIONES PRESENTADAS POR DIEGO JIMENEZ

RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN 1: INDICADORES ORGANIZACIONALES:

Inicialmente se debe aclarar al observante que los indicadores fueron establecidos con base en la información financiera de las empresas que se incluyeron en la muestra utilizada por parte de Colombia Compra Eficiente para el adelantamiento del acuerdo marco No. CCENEG-077-01-2024 - CCE-SNG-AMP-008-2025, que ofrece el servicio de aseo a nivel nacional, esto dado que, el Municipio consideró que resultaban acordes con la realidad del mercado de las empresas que prestan este tipo de servicios, luego, los mismos no corresponden a un error involuntario o de digitación en el que haya incurrido la entidad.

Dicho lo anterior, y específicamente los indicadores que refiere, estos son los de capacidad organizacional, los cuales precisa no son posibles cumplirlos porque no reflejan la realidad financiera de las empresas de este sector, además de que refiere una diferencia sustancial entre los indicadores financieros establecidos en esta vigencia y los anteriores determinados por el Municipio; este despacho, en virtud de lo contemplado en el Decreto 1860 de 2021 que estable criterios diferenciales para empresas MIPYMES en el sistema de compras públicas, procederá a determinar los indicadores organizacionales históricos del proceso y que a nivel financiero, permitirá la participación de más proponentes y fundamentalmente garantiza la correcta ejecución del contrato. La modificación se reflejará en el Pliego de Condiciones Definitivo, así

TIPO DE INDICADOR FINANCIERO Y ORGANIZACIONAL	INDICADOR FIJADO PARA GRANDES EMPRESAS	INDICADOR FIJADO PARA MIPYMES

LIQUIDEZ Activo corriente / Pasivo corriente.	1.33	1.33
NIVEL DE ENDEUDAMIENTO Pasivo total / Activo total	0.68	0.68
RAZON COBERTURA DE INTERESES Utilidad Operacional / Gastos de Intereses	0	0
RENTABILIDAD PATRIMONIO Utilidad Operacional / Patrimonio.	5.78	0.09
RENTABILIDAD DEL ACTIVO Utilidad Operacional / Activo Total.	2.52	0.07

OBSERVACIÓN EXTEMPORÁNEA PRESENTADA POR CONSERJES INMOBILIARIOS LTDA Y SERVIESPECIALES S.A.S

Inicialmente se debe manifestar que los procesos de contratación son de carácter perentorios y preclusivos, lo que quiere decir que dichos conceptos están orientados a asegurar el cumplimiento del principio de selección objetiva y el normal desarrollo de toda la actividad contractual, en este orden, los oferentes se encuentran supeditados al cumplimiento de las fechas establecidas en el cronograma fijado por la Entidad. Es importante precisar que en virtud del principio de economía contractual señalado en el artículo 25 de la Ley 80 de 1993 las etapas del proceso tienen un momento de inicio y otro de finalización, esto con el fin de dar el curso normal al cronograma el cual debe cumplirse en estricto sentido.

Al respecto la ley 80 de 1993 en su artículo 25 numeral 1 dispone:

1o. <Aparte tachado derogado por el artículo 32 de la Ley 1150 de 2007> En las normas de selección y en ***los pliegos de condiciones o términos de referencia para la escogencia de contratistas, se cumplirán y establecerán los procedimientos y etapas estrictamente necesarios para asegurar la selección objetiva de la propuesta más favorable. Para este propósito, se señalarán términos preclusivos y perentorios para las diferentes etapas de la selección y las autoridades darán impulso oficioso a las actuaciones. (negrilla y subrayado propio)***

En ese orden de ideas la etapa para presentar observaciones al proyecto de pliego de condiciones feneció el 9 de mayo de 2026 a las 12:00 PM, y revisando los mensajes en la plataforma de Secop II, la solicitud de CONSERJES INMOBILIARIOS LTDA se recibió el 11 de mayo de 2026 a las 10:51 AM, y la de SERVIESPECIALES S.A.S se recibió el 13 de mayo de 2026 a las 10:52 AM, lo que quiere decir que las mismas fueron recibidas con posterioridad al plazo establecido para ello, por lo que se procederá a darle el respectivo trámite en la etapa de respuestas a los pliegos de condiciones definitivos.

Se expide en el municipio de Piedecuesta, el día diecinueve (19) de mayo de 2026

(Firmado electrónicamente secop II)
JAIME ROGERIO BAEZ RANGEL
Secretario General y de las TIC

FIRMA: El presente documento cuenta con la aprobación en plataforma del SECOP II desde el usuario del ordenador de gasto. El cual, al remitir, aprobar o rechazar estará dando su consentimiento e información del contenido del mismo.

Proyectó y revisó aspectos jurídicos:
Henry Quiroga Avila CPS
Aspectos Jurídicos