



DIRECCIÓN DE COMPRAS Y
CONTRATACIÓN PÚBLICA

APRUEBA DIRECTIVA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA N°17, DE RECOMENDACIONES PARA REALIZAR CONTRATACIONES PÚBLICAS INCLUSIVAS Y QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO PÚBLICO.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 459 -B

SANTIAGO, 13 de julio del 2021

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; en el Decreto N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda, Reglamento de la Ley N° 19.886; en la Ley N° 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; y en el Decreto Supremo N° 1407, de 2019, del Ministerio de Hacienda, que nombra Directora Nacional de la Dirección de Compras y Contratación Pública.

CONSIDERANDO:

1. La función legal de la Dirección de Compras y Contratación Pública de asesorar a los organismos públicos en la planificación y gestión de sus procesos de compras, dispuesto en el artículo 30, letra a), de la ley N° 19.886.
2. La facultad de emitir orientaciones y recomendaciones generales, conducentes a difundir buenas prácticas y a fortalecer la probidad, la transparencia y la eficiencia en las compras públicas por parte de los compradores y los proveedores, contemplada en el artículo 104 bis, del Reglamento de Compras Públicas.
3. La necesidad de establecer conceptos y parámetros básicos que faciliten a las Entidades Públicas el desarrollar, fomentar y potenciar criterios de carácter inclusivos al momento de efectuar sus procedimientos de contratación de bienes muebles y servicios, junto con introducir recomendaciones acerca de la forma en que éstos pueden aplicarse en conjunto con el resto de la normativa de compras públicas vigente.
4. Que, a la fecha se encuentra vigente la Directiva de Contratación Pública N°17, sobre "Instrucciones para realizar contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el Mercado Público" la cual requiere ser actualizada en atención a los cambios normativos y estadísticas que esta informa.

RESUELVO:

1°. DÉJESE SIN EFECTO, la Resolución exenta N°224-B de 2014, de la Dirección de Compras y Contratación Pública.

2°. APRUÉBESE la versión actualizada de la Directiva N°17 sobre contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el Mercado Público.

DIRECTIVA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA N° 17 "RECOMENDACIONES PARA REALIZAR CONTRATACIONES PÚBLICAS INCLUSIVAS Y QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO PÚBLICO"

1.- INTRODUCCIÓN

El Sistema de Compras y Contratación Pública Chileno, a 17 años de su creación, es un sistema consolidado con alta participación de organismos públicos y de proveedores, generando ahorros para el Estado que se han ido incrementando, hasta llegar a US\$1.076 millones el año 2020, con altos estándares de transparencia y probidad.

Dada esta madurez, es posible avanzar y mirar hacia el futuro incorporando nuevos desafíos, los que apuntan a promover un Mercado Público inclusivo, incorporando en las oportunidades de negocio que ofrece a personas y grupos en situación de vulnerabilidad. Esto es lo que sucede, por ejemplo, con la situación de discapacidad en el país. Dentro de las principales fuentes de información que se reconocen en el Estado en materia de Inclusión Laboral, es el II Estudio Nacional de la Discapacidad realizado por el Ministerio de Desarrollo Social el cual estimó que el 20% de la población adulta en Chile (18 años y más) se clasifica como persona en situación de discapacidad. Esto significa que 1 de cada 5 personas en Chile se encuentra o experimenta una situación de discapacidad. Por otro lado, este estudio indica que sólo el 24,3% de las personas en situación de discapacidad severa participan en el mercado laboral. En consecuencia, surge la necesidad de introducir conceptos, criterios y directrices que fomenten la inclusión de estas personas a través de la contratación pública.¹

2.- OBJETIVO DE LA DIRECTIVA

Mediante la presente Directiva, se busca establecer los conceptos y parámetros básicos que faciliten a las Entidades Públicas el desarrollar, fomentar y potenciar criterios de carácter inclusivos al momento de efectuar sus procedimientos de contratación de bienes muebles y servicios, tales como aquellas relacionadas con la contratación de personas en situación de discapacidad mental, sensorial o física, jóvenes desempleados, minorías étnicas, igualdad de género, entre otras situaciones de vulnerabilidad social.

3.- CONTRATACIÓN PÚBLICA INCLUSIVA DE BIENES MUEBLES Y SERVICIOS

La contratación pública inclusiva es una modalidad de "*contratación pública sustentable*"² y corresponde a aquella contratación en la que se busca un adecuado equilibrio entre los aspectos sociales, económicos y ambientales de las contrataciones que realicen las instituciones del Estado. La contratación pública inclusiva pretende, específicamente, el otorgar igualdad de acceso, participación y oportunidades a aquellos oferentes que presentan alguna característica de desventaja, ya sean propios o bien respecto de personas que se relacionan o dependen del mismo oferente, buscando atenuar las barreras que por diversas circunstancias le impiden estar en una condición de igualdad material frente al resto de sus competidores que no presentan una situación desaventajada en un proceso de contratación pública.

¹ Ministerio de Desarrollo Social: "II Estudio Nacional de la Discapacidad" (2015) disponible en: https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad

² Para estos efectos, revisar Directiva N° 13 disponible en: <https://www.chilecompra.cl/category/centro-de-documentacion/normativa/directivas-de-compra/>

A través de la contratación pública inclusiva se busca generar herramientas eficaces que permitan el desarrollo sustentable. La Organización de Naciones Unidas ha señalado que *"El crecimiento inclusivo representa aquel crecimiento que genera empleos dignos, brinda oportunidades para todos los segmentos de la sociedad, especialmente a aquellos grupos excluidos socialmente, y distribuye los ingresos y los frutos de la prosperidad a toda la sociedad de una manera más equitativa"*.³

Así, con la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado público, se busca otorgar acceso y participación de aquellos oferentes que presentan alguna característica, elemento o grado de desventaja, desprotección o vulnerabilidad, ya sean propios o bien respecto de personas que se relacionan o dependen del mismo oferente. De esta manera, se pretende, por ejemplo, respaldar y fomentar en la igualdad de acceso en las oportunidades de contratación a oferentes que emplean a personas de grupos étnicos o minoritarios; o bien, que tienen políticas de fomento al empleo para personas con discapacidad. Asimismo, una contratación pública podrá ser catalogada como inclusiva si, por ejemplo, al momento de contratar servicios de recepción, se evalúa con mayor puntaje a aquellos que son o tienen contratadas a jóvenes sin experiencia o, por el contrario, adultos mayores, o bien, personas que, por lo general y dadas sus condiciones, tienen un acceso restringido a las oportunidades de trabajo.

En este sentido, dentro del mercado público se presentan grandes oportunidades para avanzar en procedimientos de contratación de carácter inclusivo, especialmente en los rubros intensivos en contratación de mano de obra, como lo son por ejemplo, el rubro de, servicios de limpieza industrial y servicios de vigilancia y seguridad que corresponden a rubros que presentaron un el 57,03 y 11,52% (respectivamente) de aplicación de criterios sustentables durante el año 2020 , y que por ende, demuestran ser una oportunidad eficaz para incluir y fomentar en los mismos criterios de contratación de carácter inclusivos.

En relación con lo anterior, cabe señalar que dentro los criterios de sustentabilidad más ocupados en los procedimientos de contratación pública durante el año 2020, se cuentan algunos de carácter netamente "inclusivos", como lo son la contratación de personas en situación de discapacidad (17.44% de utilización), condiciones empleo y remuneración (36.51% de utilización) y otras materias de impacto social (14.83% de utilización).

4.- LA CONTRATACIÓN PÚBLICA INCLUSIVA EN LA LEY 19.886 Y SU REGLAMENTO

Actualmente, nuestra normativa de contratación pública contiene elementos propios de la inclusión a que se ha hecho referencia. Así, por ejemplo, el artículo 6 de la Ley 19.886, al referirse a las condiciones a ser establecidas en las bases de licitación señala que *"En el caso de la prestación de servicios habituales, que deban proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, se otorgará mayor puntaje o calificación a aquellos postulantes que exhibieren mejores condiciones de empleo y remuneraciones. En las bases de licitación y en la evaluación de las respectivas propuestas se dará prioridad a quien oferte mayores sueldos por sobre el ingreso mínimo mensual y otras remuneraciones de mayor valor, tales como las gratificaciones legales, la duración indefinida de los contratos y condiciones laborales que resulten más ventajosas en atención a la naturaleza de los servicios contratados. Del mismo modo, se dará prioridad*

³ United Nations Technical Support Team (TST): *"Inclusive growth represents growth that generates decent jobs, gives opportunities for all segments of society, especially socially excluded groups, and distributes the income and non-income gains from prosperity more equally across society"* en *"TST Issue Brief: Sustained and Inclusive Economic Growth, Infrastructure Development, and Industrialization"*.

a las propuestas que garanticen los pagos a que alude el inciso siguiente. Estas condiciones no podrán establecer diferencias arbitrarias entre los proponentes, ni sólo atender al precio de la oferta. Asimismo, en los contratos de prestación de servicios para establecimientos de educación parvularia, escolar y preescolar, los contratos de trabajo del personal que se desempeña en la manipulación de alimentos deberán contemplar el pago de las remuneraciones de los meses de diciembre, enero y febrero en las mismas condiciones de los meses precedentes, de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 75 bis del Código del Trabajo.”

En forma similar, el artículo 23 del Reglamento de la Ley 19.886 señala expresamente que: *“Las Bases podrán contener, en lenguaje preciso y directo las siguientes materias: (...)3. Criterios y ponderaciones que se asignen a los Oferentes, derivados de materias de alto impacto social. Para estos efectos, se entenderá por materias de alto impacto social, entre otras, aquellas relacionadas con el cumplimiento de normas que privilegien el medioambiente, con la contratación de personas en situación de discapacidad o de vulnerabilidad social y con otras materias relacionadas con el desarrollo inclusivo; así como con el impulso a las empresas de menor tamaño y con la descentralización y el desarrollo local.”*

Por su parte, el artículo 38 inciso 6° del mismo cuerpo normativo es incluso más específico, incorporando las ideas que integran el mismo concepto de inclusión y entregando ejemplos concretos de su aplicación al señalar que *“En el caso de la prestación de servicios habituales, que deben proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, las bases deberán contemplar como criterio técnico las condiciones de empleo y remuneración. Para evaluar este criterio, se podrán considerar como factores de evaluación el estado de pago de las remuneraciones y cotizaciones de los trabajadores, la contratación de discapacitados, el nivel de remuneraciones sobre el sueldo mínimo, la composición y reajuste de las remuneraciones, la extensión y flexibilidad de la jornada de trabajo, la duración de los contratos, la existencia de incentivos, así como otras condiciones que resulten de importancia en consideración a la naturaleza de los servicios contratados.”*

En similares términos es tratado el concepto en el artículo 10, número 7, letra n del citado cuerpo normativo, el cual establece como una de las causales de trato directo cuando se trata de adquisiciones inferiores a 10 UTM, cuando *“privilegien materias de alto impacto social, tales como aquellas relacionadas con el desarrollo inclusivo, el impulso a las empresas de menor tamaño, la descentralización y el desarrollo local, así como aquellas que privilegien la protección del medio ambiente, la contratación de personas en situación de discapacidad o de vulnerabilidad social.”*

5.- PAUTAS Y RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA EFECTUAR UN PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION INCLUSIVO Y QUE FOMENTE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Las Entidades Compradoras que procedan a efectuar una contratación pública inclusiva, deberán aplicar tal concepto no sólo al momento de establecer y evaluar el contenido y/o criterios de evaluación a ser utilizados en el respectivo procedimiento de contratación, sino que también verificando que las especiales condiciones ofertadas se cumplan en la etapa de ejecución del contrato.

A.- Definición de especificaciones o características.

Al momento de determinar las especificaciones o características de los bienes o servicios que se requieren, los compradores públicos deberán considerar, en lo posible y cuando pueda ser aplicable, que las propiedades del producto o servicio a adquirir permitan

catalogar la mencionada contratación como inclusiva. Con esto, se busca promover que en los casos que una institución pública necesite adquirir productos o servicios, se considere en las especificaciones y requisitos de estos, aspectos que permitan, por ejemplo, fomentar la participación de proveedores que le impiden estar en una situación de igualdad con otros oferentes que no presentan desventajas en el proceso de licitación pública, asegurando la igualdad en las oportunidades.

En esta etapa también resulta pertinente analizar si la compra o contratación cabe dentro del presupuesto de trato directo establecido en el artículo 10, número 7, letra n del Reglamento de la Ley 19.886, los cuales son: que el monto de la adquisición sea inferior a 10 UTM y que privilegie materias de alto impacto social, tales como las relacionadas con el desarrollo inclusivo, el impulso a las empresas de menor tamaño, la descentralización y el desarrollo local, así como aquellas que privilegien la protección del medio ambiente, la contratación de personas en situación de discapacidad o de vulnerabilidad social.

Cabe hacer presente que en caso de decidir que es aplicable realizar la adquisición a través de dicha causal de trato directo, esto debe aprobarse a través de una resolución fundada por parte del organismo, el cual debe acreditar de forma efectiva y documentada la concurrencia de ambas circunstancias que la autorizan.

Por ejemplo, en caso de que la materia de alto impacto social asociada a la contratación sea relativa a personas con discapacidad mental, sensorial o física, una forma efectiva de acreditar dicha situación es exigiendo al proveedor acreditar la discapacidad con una copia simple de la Credencial de Discapacidad, para lo cual el empleado debe estar inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad. En el siguiente literal, relativo a criterios de evaluación se pueden encontrar más ejemplos de formas de acreditar materias de alto impacto social.

B.- Algunos ejemplos de criterios de evaluación inclusivos.

En el mismo sentido, los criterios de evaluación que se incorporen en los procesos licitatorios que realiza el Estado, deberían también ser apropiadamente definidos de manera que permitan evaluar aspectos de inclusividad y otorgar puntaje a aquellas empresas que estén trabajando en esta línea:

1) Criterios de evaluación inclusivos relativos a personas con discapacidad mental, sensorial o física, o bien, jóvenes desempleados o indígenas (minoría étnica): para el caso de que se trate, por ejemplo, de la contratación de servicios generales o de carácter estándar (por ejemplo, servicios de aseo), la institución contratante podría, por ejemplo, valorar a aquellos oferentes que tengan contratadas a alguna de las personas anteriormente señaladas, pudiendo comprobarse este criterio de las siguientes formas:

- 1.1) Personas con discapacidad física, sensorial (visión y audición) o mental (Intelectual o Psíquica): un medio apropiado para acreditar la discapacidad es exigir la entrega de una copia simple de la Credencial de Discapacidad, para lo cual el empleado debe estar inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad. Esta credencial de discapacidad indica el tipo y grado de discapacidad que presenta y se denomina "Credencial de Discapacidad" (para mayor información, se puede visitar www.Senadis.cl).
- 1.2) Jóvenes desempleados: esta condición se puede demostrar mediante la presentación de un certificado de la AFP donde está afiliado, que no ha tenido cotizaciones en los últimos seis meses.

- 1.3) **Pueblos Originarios (minoría étnica):** un medio apropiado es solicitar la acreditación de condición de indígena (aplicable a chilenos pertenecientes a culturas indígenas; personas que no tienen la nacionalidad chilena y pertenecen a culturas indígenas reconocidas por la ley. Para más información de cómo obtenerlo en www.conadi.cl)

En todo caso, siempre es recomendable evaluar el peso de estos criterios en relación con los otros criterios de evaluación que se establezcan, ya que de establecerse un porcentaje muy alto (a modo ejemplar, superior a un 50% del total), podría eventualmente caerse en la discriminación de aquellos oferentes, que, por ejemplo, por razones de infraestructura física y tamaño de la empresa, no pueden tener personas discapacitadas en el lugar de trabajo.

- 2) Criterios de evaluación inclusivos relativos a mujeres e igualdad de género:** la entidad contratante puede procurar una mayor integración e inclusión de las personas anteriormente señaladas, a través de la formulación de criterios de evaluación que premien a aquellos empleadores que contemplen condiciones o políticas favorables. Así, por ejemplo, para el caso de mujeres (general) puede evaluarse si el oferente cuenta con alguna política de inclusión de género, de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, o bien, evaluarse el porcentaje de mujeres contratadas respecto al total de trabajadores de la empresa. Para comprobar lo anterior, puede solicitarse una copia de la política de inclusión anteriormente señalada, cuya aplicación se haya extendido durante algún periodo de tiempo mínimo, con sus correspondientes objetivos, programas y evaluaciones; o bien, copia de todos los contratos anteriormente señalados, sin perjuicio de otros medios que se estimen convenientes.

Sobre este punto, cabe hacer presente que esta Dirección implementó una acreditación en el Registro de Proveedores llamado "Sello Empresa Mujer", el cual certifica a los proveedores que cumplen con alguno de los siguientes requisitos: **a)** Ser mujer, en el caso de las personas naturales. **b)** Ser una empresa liderada por mujeres, tratándose de personas jurídicas, entendiéndose esto cuando: 1. Más del 50% de la propiedad de la empresa sea de una o más mujeres 2. Su representante legal o gerente general sea una mujer. Del otorgamiento del "Sello Empresa Mujer" se deja constancia en la Ficha Electrónica del Proveedor en el Registro de Proveedores, pudiendo por tanto ser este sello utilizado como una de las formas de acreditación de un criterio de evaluación relativo a estas circunstancias.

- 3) Promoción de mejores condiciones de empleo y remuneración:** una mejora en las condiciones de empleo y remuneración puede impulsarse desde las compras públicas con la incorporación de criterios de evaluación que otorguen puntaje a aquellas empresas que promuevan mejores prácticas laborales, como promoción de la salud y seguridad en el trabajo, capacitación permanente, salarios dignos e incentivos a los trabajadores u otros similares. De esta forma, en un contrato de servicios, por ejemplo, podría otorgarse un mayor puntaje a aquellas empresas que comprometan un mejor salario a los trabajadores que serán parte de la prestación de éste.
- 4) Criterios de desempate inclusivos:** una práctica recomendable y que permite fomentar las prácticas de contratación pública inclusivas es el señalar que "ante igualdad de puntaje final entre dos o más oferentes, se elegirá a aquel que haya sacado un mejor puntaje en el criterio de evaluación inclusivo que se hubiese

determinado en las bases”, permitiendo, de esta forma, el fortalecer la importancia de tal característica en el mismo procedimiento licitatorio.

C.- Contratación del bien o servicio.

Una vez suscrito el respectivo contrato o enviada la orden de compra, la entidad compradora debe verificar que aquellos elementos inclusivos que hayan sido declarados por el adjudicatario en su oferta sean cumplidos al momento de ejecutar el contrato, de manera de obtener un compromiso real y efectivo del proveedor en promover la inclusión. Así, y ocupando el mismo ejemplo relativo a la contratación de servicios generales o de carácter estándar (por ejemplo, servicios de aseo) y la inclusión referida a personas con discapacidad mental o física, jóvenes desempleados o indígenas, puede exigirse al oferente adjudicado, al momento de la suscripción del contrato, copia del o los contratos de trabajo suscritos con sus empleados. A mayor abundamiento, puede también exigirse que el proveedor adjudicado acredite, una vez transcurridos 6 meses de vigencia del contrato, que las personas contratadas por él, siguen prestando los servicios adjudicados, evitando así prácticas poco claras y que sólo contribuyen a dañar y hacer poco efectiva una contratación inclusiva. Para el caso que no pudiese acreditarse la efectividad y vigencia de la continuidad de los contratos de trabajo señalados, en el mismo contrato suscrito con la entidad pública debería ser causal de alguna de las sanciones que contemple dicho documento.

3°. PUBLÍQUESE en www.chilecompra.cl.

Anótese y Comuníquese y Archívese

**TANIA PERICH IGLESIAS
DIRECTORA
DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA**

RMZ/MNM/CPC/CSG

Distribución:

- Dirección.
- División Usuarios.
- Fiscalía.
- Archivo.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 2017111-ec94f6 en:

<https://fed.gob.cl/verificarDoc/docinfo>