

LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS PLIEGOS DE BASES Y CONDICIONES Y CONTRATOS CELEBRADOS EN EL MARCO DE LA LEY N° 2051/03 “DE CONTRATACIONES PÚBLICAS”

Oscar Franco Vera y Efigenio Ramón Silva Núñez

Resumen: El sistema de Contratación Pública nos brinda una oportunidad única para desarrollar políticas sociales que pueden aportar una infinidad de beneficios a las personas que se encuentran excluidas de la sociedad y del campo laboral por algún tipo de discapacidad.

Palabras clave: beneficios, cláusulas sociales, fomento, inclusión social, margen de preferencia, responsabilidad social.

El sistema de Contratación Pública nos brinda una oportunidad única para desarrollar políticas sociales que pueden aportar una infinidad de beneficios a las personas que se encuentran excluidas de la sociedad y del campo laboral por algún tipo de discapacidad.

Si bien, en el Paraguay, existen leyes que establecen la obligatoriedad de incorporar a personas con discapacidad al campo laboral, el ámbito de aplicación solo se limita al sector público, es decir, a los Organismos y Entidades del Estado (OEE).

Este aporte positivo de incluir cláusulas sociales en los pliegos de bases y condiciones, y por ende, en los contratos públicos, tiene como objetivo fomentar que las empresas del sector privado, que contratan con las distintas OEE, participen más activamente en materia de responsabilidad social empresarial y de esa forma impulsar el cambio orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad.

Estas cláusulas sociales traen consigo condiciones que obligan a las empresas proveedoras del estado, a dar cumplimiento, además del objeto del contrato, a objetivos de política social, específicamente a la relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad en el marco de un contrato público.

En un mundo inclusivo, las normas que regulan las contrataciones públicas del Paraguay deben actualizarse y contemplar cláusulas sociales que ayuden a contribuir en el desarrollo de las políticas sociales y fomentar la responsabilidad social de las empresas proveedoras y contratistas del Estado Paraguayo.

Este trabajo tiene como objetivo, demostrar la importancia de la inclusión de cláusulas sociales ya sea como requisitos a los oferentes o criterio de evaluación en los pliegos de bases y condiciones de los llamados regulados por la Ley N° 2051/03 “De Contrataciones Públicas”, de modo a garantizar que los Proveedores y Contratistas del Estado Paraguayo contraten a personas con discapacidad durante la ejecución de los contratos públicos suscriptos con la Administración Pública.



1. MARCO NORMATIVO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Las compras que el Estado Paraguayo realiza, se enmarcan en las regulaciones establecidas en la Ley N° 2051/03 “De Contrataciones Públicas”, su modificatoria la Ley N° 3439/07 y el Decreto Reglamentario N° 21909/03. Estas normas se completan con las resoluciones emitidas por la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas¹ en el marco de las atribuciones conferidas por la misma Ley de Contratación Pública y su modificación, el cual en su ARTICULO 3.- DEFINICIONES, reza: “x) Dirección Nacional de Contrataciones Públicas (DNCP): Es la Institución Administrativa facultada para diseñar y emitir políticas generales que sobre contratación pública deban observar los organismos, las entidades y las municipalidades; y dictar las disposiciones para el cumplimiento de esta ley y su reglamento”

Las Instituciones afectadas por la Ley de Contrataciones Públicas se enuncian a continuación: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Contraloría General de la República, Defensoría del Pueblo, Procuraduría General de la República, Ministerio Público, Banco Central del Paraguay y Entidades Financieras Oficiales, Universidades Nacionales, Entes Autónomos y Autárquicos, Entidades Públicas de Seguridad Social, Empresas Públicas y Mixtas, Sociedades Anónimas en las cuales el Estado Paraguayo sea Socio Mayoritario, Gobiernos Departamentales y Municipalidades².

Las contrataciones que no son afectadas por la Ley, de conformidad al Art. 2° de la Ley N° 2051/03, son:

“a) los servicios personales regulados por la Ley de la Función Pública, b) las concesiones de obras y servicios públicos, c) las que se efectúen en ejecución de lo establecido en los tratados internacionales de los que la República del Paraguay sea parte y las que se financien con fondos provenientes de organismos multilaterales de crédito de los cuales Paraguay sea miembro, d) los actos, convenios y contratos objetos de la ley, celebrados entre los organismos, entidades y municipales entre sí, e) las afectadas a las operaciones de crédito público, de regulación monetaria, financiera y cambiaria y en general, a las operaciones financieras y f) las de transporte de correo internacional y las de transporte interno de correo”. Ley N° 2479/04, Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas y su modificatoria, la Ley N° 3585/08 que modifica los Arts. 1°, 4°, y 6°.

Si bien la Ley N° 2479/04 y su modificación solo obligan al Estado Paraguayo a la incorporación de personas con discapacidad en las distintas Instituciones Públicas, es importante señalar que las mismas contienen a los términos de la Ley N° 3540/08, que aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el protocolo facultativo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que definen en forma clara quienes son las personas pertenecientes a este colectivo de la sociedad y establecen reglas que pueden ser utilizadas en la redacción de articulados, con el fin de incluir cláusulas sociales en los pliegos de bases y condiciones.

Ley N° 4962/13, Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el Sector Privado.

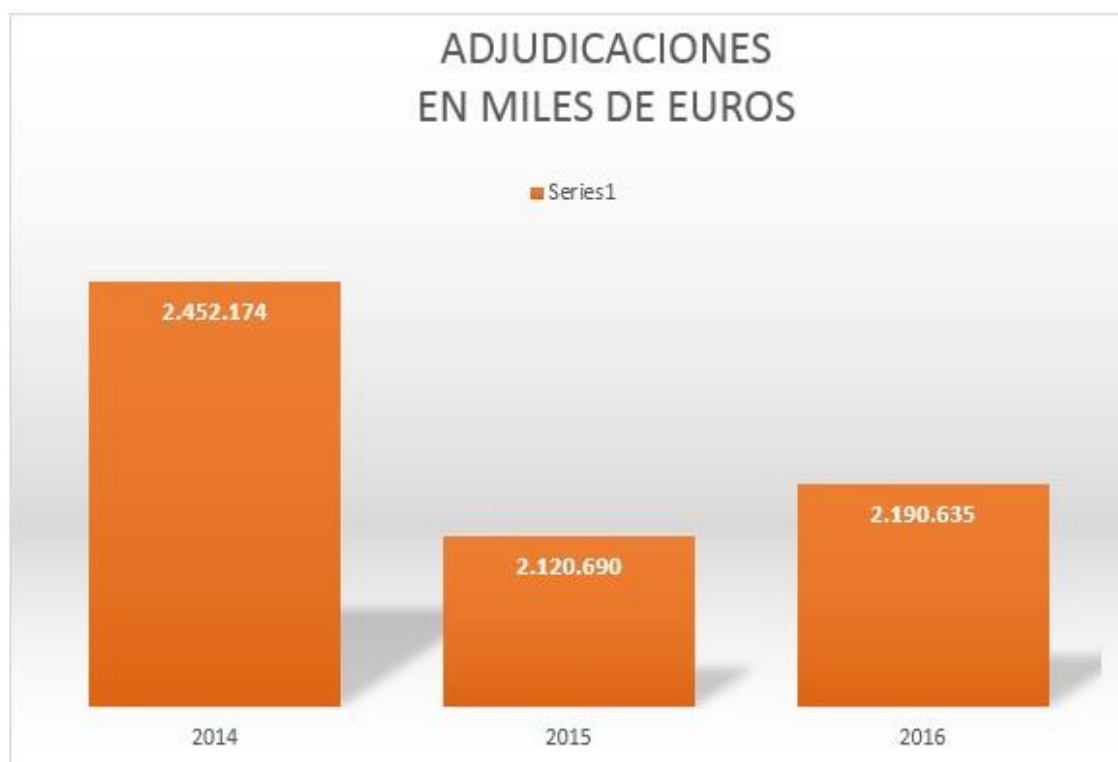
La mencionada norma establece que el Poder ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Hacienda, contribuirá mensualmente en abonar el 50% (cincuenta por ciento) del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas del sueldo o salario de cada uno de los trabajadores con discapacidad, que sea empleado por las personas físicas, jurídicas y entidades de derecho privado beneficiadas, mediante deducciones en el monto a pagar mensualmente en concepto de Impuesto al Valor Agregado por estas 3

2. CONTRATACIÓN PÚBLICA, SU IMPORTANCIA EN EL ASPECTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PARAGUAY.

La contratación pública tiene una considerable importancia económica tanto a nivel nacional como internacional, y representa una proporción significativa del PIB nacional de un país.⁴ El sector de los contratos públicos es, hoy en día, de máxima actualidad no sólo por novedades de índole jurídica, sino también por la incidencia que el mismo tiene en el diseño y efectividad de las políticas públicas de los Estados.⁵ El Mercado de la Contratación Pública de la República del Paraguay no se encuentra exento del hecho de que las compras públicas cumplen un rol fundamental en la economía de un país. Es así que, la contratación pública en la actualidad, en el Paraguay, afecta al 20% del Presupuesto General de la Nación (PGN) y representa aproximadamente el 9% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional. No obstante, de considerarse el histórico de afectación de la contratación pública sobre el PIB, en el año 2014 representó el 11% de éste y en el año 2012 el 14%. Con relación a la participación de la contratación pública en el PGN, en el año 2012 alcanzó el 25% del mismo.⁶ De lo mencionado, se puede colegir que la contratación pública en el mercado Paraguayo afecta de entre el 20% y 25% del PGN y entre el 9% y 14% del PIB nacional, de donde radica, de por sí, la importancia económica que tienen las compras que realiza el estado, en un país de aproximadamente 6.800.000 habitantes.⁷



Fuente: Dirección Nacional de Contrataciones Públicas.



Fuente: Dirección Nacional de Contrataciones Públicas.

3. INCIDENCIA DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS PLIEGOS DE BASES Y CONDICIONES DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN REALIZADOS EN EL MARCO DE LA LEY 2051/03 “DE CONTRATACIONES PÚBLICAS”.

En este trabajo definimos las Cláusulas Sociales⁸ como aquellas que regulan aspectos sociales en los procesos de contratación pública, bien como requisito previo (Criterio de Admisión o Reserva de Mercado), como elemento de valoración (Criterio de Adjudicación), o como una obligación inherente al contrato (Condición de Ejecución). Ni en la Ley de Contrataciones Públicas ni en su modificatoria han sido previstas cláusulas sociales que guarden relación a la inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral. Esta situación actual de la norma, hace un momento propicio para tomar la iniciativa de incluir reglamentaciones capaces de fomentar la responsabilidad social de las empresas y/o contratistas adjudicatarias de los contratos firmados en el marco de los procesos de contratación regidos por la Ley N° 2051/03 “De Contrataciones Públicas” y realizados en las modalidades de licitación pública nacional e internacional, licitación por concurso de ofertas y contratación directa, independientemente de si son llevados a cabo a través de la herramienta conocida como subasta a la baja electrónica o no. Estas modalidades de contratación, previstas en la Ley de Contrataciones Públicas, son las que poseen una mayor incidencia económica dentro de los montos totales de contratos adjudicados. Según la norma, las licitaciones públicas (sea nacional o internacional) son aquellas contrataciones que superan el monto equivalente a diez mil jornales mínimos, los concursos de ofertas son contrataciones cuyo monto se encuentra entre los dos mil y diez jornales mínimos y las contrataciones directas son las que se encuentran por debajo de los dos mil jornales mínimos⁹.

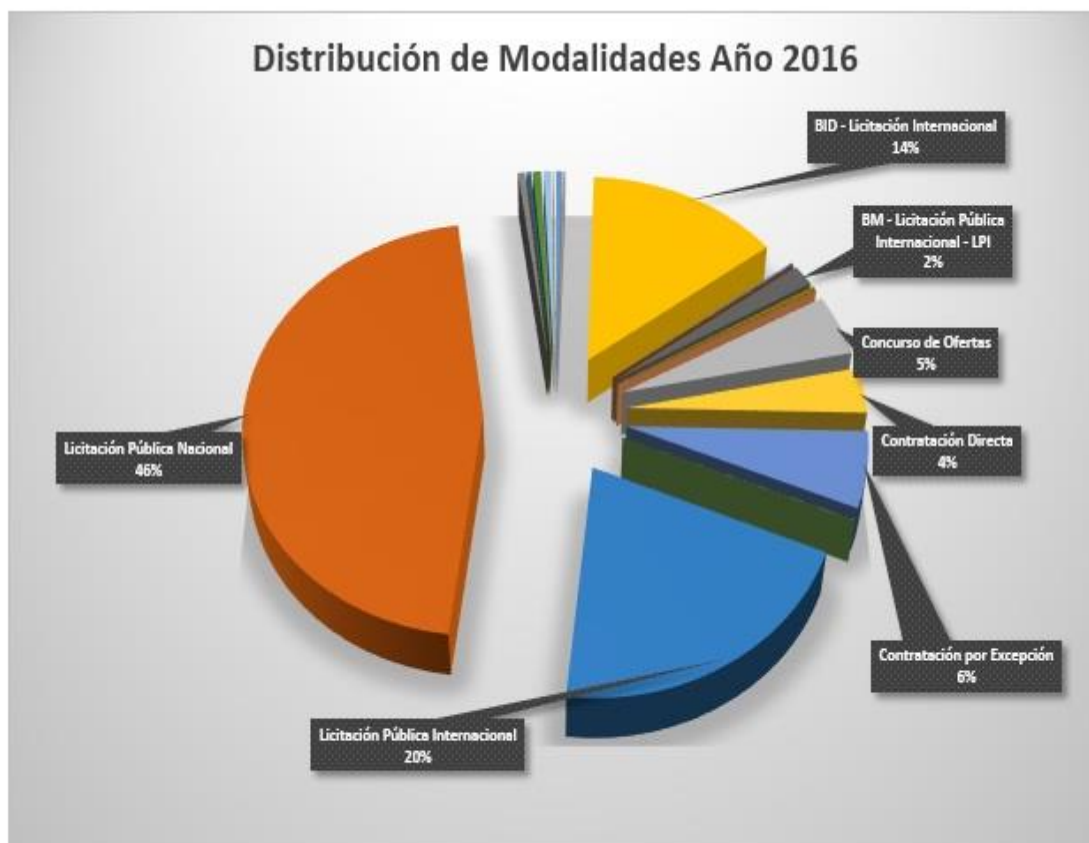
La importancia en la fijación de estas modalidades, en primer término, radica en el aspecto económico de los procesos, por los montos que movilizan. Estas modalidades en conjunto, en el año 2016, representaron aproximadamente el 75% de los montos totales adjudicados, que le significaron al estado una ejecución cercana a los 1.700.000.000.- de euros. Con el presente proyecto, las empresas adjudicatarias de los contratos que se presenten a las licitaciones cuyos objetos de contrato fomenten el empleo de personas con discapacidad, deberán incluir en su nómina de personal a personas certificadas con esta condición, de conformidad con los criterios que se establezcan en los pliegos de bases y condiciones.

Cabe señalar que, si bien las modalidades de concurso de ofertas y de contratación directa representan solo el 9% de los montos totales adjudicados, la porción mayor, de empresas privadas que son adjudicadas por las OEE, se encuentran contenidas en estas modalidades, por ello de la relevancia de su fijación como modalidades objetivo donde deben establecerse cláusulas sociales.

Según los datos proporcionados por la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS)¹⁰ y que se remontan al último censo poblacional realizado en el Año 2002, el porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad en el Paraguay, alcanza alrededor del 11,6% de la población total del Paraguay (incluyen hombres, mujeres y niños). En la actualidad esta entidad gubernamental estima que, en el Paraguay, existen entre 700.000 y 800.000 paraguayos con algún tipo de discapacidad, lo que nos da una idea del universo de personas que podrían ser beneficiadas con la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de bases y condiciones.

Por otra parte, de los registros que obran en la SENADIS, un total de 172.230 personas han pasado por esa institución en busca de asistencia a sus necesidades y que solo 7.520 personas han solicitado la emisión de los certificados de discapacidad a los efectos de cumplir con algún trámite administrativo ante instituciones gubernamentales o bien, realizar gestiones en virtud a lo establecido en la Ley N° 2.479/04 "Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas" modificada por la Ley N° 3.585/08 en sus artículos 1°, 4° y 6°. 11 Estas leyes obligan a los Organismos y Entidades del Estado (OEE) a incorporar en sus nóminas a personas con discapacidad, en un porcentaje no menor al 5% (cinco por ciento) del total de su nómina de funcionarios.

Uno de los objetivos de la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de bases y condiciones es fomentar el empleo efectivo de personas con discapacidad en el marco de una contratación pública, promoviendo la responsabilidad social de las empresas adjudicatarias que habitualmente participan en las diferentes licitaciones convocadas por los OEE. Cabe destacar, que las modalidades objetivo para la inclusión de cláusulas sociales por su importancia en la participación del mercado de la Contratación Pública, son la Licitación Pública Internacional, la Licitación Pública Nacional, la Licitación por Concurso de Ofertas y la Contratación Directa.



Fuente: Dirección Nacional de Contrataciones Públicas.

Estas modalidades en conjunto representaron el 75% de los montos totales adjudicados en el año 2016 e incluyeron la contratación de bienes, servicios, obras y consultorías. La contratación de servicios representó aproximadamente el 52% de lo contratado por el Estado Paraguayo. En cuanto a las modalidades, el 46% correspondió a Licitación Pública Nacional, el 20% a Licitación Internacional, el 5% a Licitación por Concurso y el 4% a la Contratación Directa.

Las convocatorias que tengan por objeto la contratación de servicios y que sean realizadas en las modalidades ut supra mencionadas, incluirá en sus respectivos pliegos de bases y condiciones, el margen de preferencia para la contratación de personas con discapacidad. Se excluyen a las adquisiciones de bienes.

En la norma que establecerá el mecanismo de apoyo al empleo de personas discapacitadas, se deberá contemplar las cláusulas sociales como margen de preferencia que serán aplicables siempre que la Convocante lo considere adecuado al objeto del contrato. Para ello la definición del objeto del contrato deberá ser redactada de manera específica para cada llamado, dependiendo del objetivo social que la Convocante busca lograr con la contratación. Algunos ejemplos de objeto del contrato pueden ser: "Contratación del Servicio de Limpieza para el BCP, con fomento del empleo de las personas con discapacidad", "Contratación del Servicio de Seguridad y Vigilancia para el BCP, con fomento de la incorporación sociolaboral de las personas con discapacidad".

Las empresas que pretendan disfrutar de los beneficios de este sistema, deberán contratar a personas que, si bien poseen alguna discapacidad, la misma no impida ejecutar de forma adecuada las tareas que le asigne el contrato, y que según cual sea el objeto del contrato, se analizará si la discapacidad constituye o no un impedimento para la prestación que se

contratará. Las personas con discapacidad que fueren contratadas en el marco de un contrato público, deberán ser incluidas en la nómina de empleados de la firma y gozarán de todos los derechos previstos en el código laboral.

Para ser beneficiado con el margen de preferencia, la empresa que ya cuente en su nómina con personas con discapacidad, deberá demostrar a través de una declaración jurada que la/s persona/s con discapacidad tendrá/n incidencia en el nuevo contrato de servicio a ser adjudicado. En el caso de que la empresa contratara a personal con discapacidad para el servicio a ser adjudicado, deberá presentar una nota, en carácter de declaración jurada, por la cual se compromete a la contratación del personal con discapacidad durante todo el plazo de vigencia del contrato, aclarando la incidencia que tendrá ese personal sobre el nuevo contrato y los datos de la/s persona/s que será/n contratada/s si la firma fuere adjudicada, acompañada del certificado de fomento al empleo de personas con discapacidad expedida por la SENADIS.

Las empresas adjudicatarias además deberán dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes asegurando a los trabajadores con discapacidad, condiciones de trabajo dignas y justas en cuanto a salario, aguinaldo, previsión social, seguridad, bonificación familiar y jornada laboral.

La Ley 3540/08 establece que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Asimismo, la Ley 4962/13, define que las personas con discapacidad son aquellas que tengan deficiencias físicas, psicosociales, intelectuales, visuales y/o auditivas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás, conforme a los términos de la LEY N° 3540/08 "QUE APRUEBA LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD"

La importancia de la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de bases y condiciones, radica principalmente, en que toda empresa que tenga interés en presentarse a un proceso de contratación, ya sea por licitación nacional, internacional, concurso de ofertas o contratación directa, al acceder a las bases y condiciones, encontrará cláusulas sociales que le podrán otorgar un margen de preferencia por sobre sus competidores en la etapa de evaluación de ofertas, de modo a que su oferta sea considerada para la adjudicación. Este margen de preferencia se aplicará al oferente que presente el certificado de fomento al empleo de la persona con discapacidad emitido por la SENADIS a nombre del beneficiado e identificado con el ID y la descripción del llamado a licitación.

En tal sentido, si la oferta evaluada como la más baja es una oferta presentada sin el fomento al empleo de las personas con discapacidad, esta será comparada con la oferta que sí promueve el empleo de las personas con discapacidad, agregándole a la primera una suma equivalente al 5% por cada persona con discapacidad a ser contratada en el marco de la contratación presentada. Si en dicha comparación adicional, la oferta que promueve el empleo de las personas con discapacidad resultare más baja, se la seleccionará para la adjudicación, en caso contrario, se seleccionará a la oferta que no fomenta el empleo de las personas con discapacidad.

En forma enunciativa y a modo de ejemplo, en el cuadro que precede, se expone cuáles son los criterios de evaluación y requisitos de calificación que son utilizados actualmente en los procesos de contratación y la propuesta de este proyecto:

| | |
|---|---|
| <p> Criterios y Requisitos para Calificación Posterior – Actuales </p> | <p> Criterios y Requisitos para Calificación Posterior – Propuesta </p> |
| <p> CALIFICACIÓN LEGAL. Prohibiciones de los incisos a) y b) del artículo 40. </p> | <p> CALIFICACIÓN LEGAL. Prohibiciones de los incisos a) y b) del artículo 40. </p> |
| <p> ANÁLISIS DE LOS PRECIOS OFERTADOS </p> | <p> ANÁLISIS DE LOS PRECIOS OFERTADOS </p> |
| <p> MARGEN DE PREFERENCIA PARA PRODUCTOS NACIONALES </p> | <p> MARGEN DE PREFERENCIA PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD </p> |
| <p> CRITERIO PARA DESEMPATE DE OFERTAS </p> | <p> CRITERIO PARA DESEMPATE DE OFERTAS </p> |
| <p> CAPACIDAD FINANCIERA </p> | <p> CAPACIDAD FINANCIERA </p> |
| <p> EXPERIENCIA Y CAPACIDAD TÉCNICA </p> | <p> EXPERIENCIA Y CAPACIDAD TÉCNICA </p> |
| <p> INSPECCIONES Y PRUEBAS EN LA ETAPA DE EVALUACIÓN </p> | <p> INSPECCIONES Y PRUEBAS EN LA ETAPA DE EVALUACIÓN </p> |

Para la incorporación de personas con discapacidad, las empresas del sector privado, deberán tener en cuenta los requisitos establecidos en el Art. 4° de la Ley 4962/13.12

Asimismo, las empresas adjudicatarias de los contratos públicos, al incorporar a personas con discapacidad en sus planteles, pueden acceder a los incentivos establecidos en la Ley N° 4.962/13 “QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADORES A LOS EFECTOS DE INCENTIVAR LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO”

Según el Artículo 7° de la citada norma, estos beneficios pueden consistir en:

Artículo 7°. BENEFICIOS. El Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Hacienda, contribuirá mensualmente en abonar el 50% (cincuenta por ciento) del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas del sueldo o salario de cada uno de los trabajadores

con discapacidad, que sea empleado por las personas físicas, jurídicas y entidades de derecho privado beneficiadas, mediante deducciones en el monto a pagar mensualmente en concepto de Impuesto al Valor Agregado por estas, conforme a lo siguiente:

a) Los empleadores que cuenten con hasta 5 (cinco) trabajadores en su plantel presentado al Instituto de Previsión Social (IPS), serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalentes al 50% (cincuenta por ciento) de un sueldo mínimo mensual vigente para actividades no especificadas, a ser destinada al pago del sueldo o salario de un trabajador con discapacidad incorporado a dicho plantel de conformidad con las previsiones de esta Ley;

b) Los empleadores que cuenten con 6 (seis) a 50 (cincuenta) trabajadores en su plantel presentado al Instituto de Previsión Social (IPS), serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de hasta 3 (tres) sueldos mínimos mensual vigente para actividades diversas no especificadas, a ser destinada al pago del sueldo o salario de 3 (tres) trabajadores con discapacidad incorporados a dicho plantel de conformidad con las previsiones de esta Ley;

c) Los empleadores que cuenten con 51 (cincuenta y un) hasta 100 (cien) trabajadores en su plantel presentado al Instituto de Previsión Social (IPS), serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de hasta 5 (cinco) sueldos mínimos mensuales vigente para actividades diversas no especificadas, a ser destinada al pago del sueldo o salario de 5 (cinco) trabajadores con discapacidad incorporados a dicho plantel de conformidad con las previsiones de esta Ley;

d) Los empleadores que cuenten con más de 100 (cien) trabajadores en su plantel presentado al Instituto de Previsión Social (IPS), serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de los sueldos mínimos mensual vigente para actividades diversas no especificadas, a ser destinada al pago del sueldo o salario de los trabajadores con discapacidad incorporados al plantel de conformidad con las previsiones de esta Ley, que representen hasta el 5% (cinco por ciento) del total de dicho plantel.

Queda entendido en todos los casos que es obligación de los empleadores abonar el restante 50% (cincuenta por ciento) del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas a los trabajadores con discapacidad incorporados a su plantel que sean beneficiarios de esta Ley, y la totalidad de la diferencia si ganaren más que dicho mínimo.

Las empresas que se acojan a los beneficios de esta Ley, podrán utilizar como sello de Calidad en sus productos y servicios el eslogan “Empresa comprometida con la Responsabilidad Social”

4. IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN REALIZADOS EN EL MARCO DE LA LEY 2051/03 “DE CONTRATACIONES PÚBLICAS”.

Finalmente, la inclusión de cláusulas sociales como margen de preferencia, a ser incluidos como norma de promoción al empleo de personas con discapacidad, traerá consigo una importante contribución económica y social a las familias paraguayas que tienen en su seno a personas con algún tipo de discapacidad y que por ese motivo se encuentran excluidas de la sociedad y del campo laboral. Estas personas, a través de la contratación pública, podrán contar con un trabajo que dignifique sus vidas y las de sus seres queridos, cubriendo sus necesidades

más básicas con los ingresos que provengan de la contraprestación de los servicios laborales realizados. Impulsará la contratación de personas con discapacidad que tengan potencial para algún trabajo y fomentará la participación activa de las empresas proveedoras del estado en materia de responsabilidad social. Coadyuvará a través de la contratación pública, al desarrollo del principio de igualdad de trato entre las personas, considerando que las personas con discapacidad, tienen el derecho de ser tratadas de igual forma, accediendo a puestos de trabajos dignos y llevando el sustento diario a sus familias.

Según los datos proporcionados por la SENADIS, la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de bases y condiciones, a través de un decreto que establezca mecanismos de promoción al empleo de personas con discapacidad, beneficiará aproximadamente entre 700.000 a 800.000 personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, por lo que el impacto que tendrá en la sociedad, en el aspecto económico y social, será muy alto.

Finalmente, abrirá una ventana de oportunidad al mercado laboral para las personas con discapacidad, que contribuirá positivamente al desarrollo de las políticas públicas sociales aumentando la empleabilidad de quienes integran este colectivo de la sociedad.

5. REFERENCIAS.

1 La Dirección Nacional de Contrataciones Públicas es la entidad encargada de mantener el sistema de contrataciones públicas del Paraguay, además de emitir disposiciones y sancionar a los entes estatales y proveedores que transgreden la ley que regula las compras del estado.

2 Fuente. Portal de la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas.

3 De conformidad al Art. 7° Derechos de la Ley N° 4962/13.

4 Web de la Organización Mundial del Comercio:
https://www.wto.org/spanish/tratop_s/gproc_s/overview_s.htm fecha de consulta: 06/12/2017.

5 Contratación pública e integridad. José María Gimeno Feliu. Presentación. Fecha de consulta: 06/12/2017

6 Marco Aurelio González Maldonado, La Contratación Pública en Paraguay. Derecho Comparado de la Contratación Pública. Aletheia, Cuadernos Críticos del Derecho. 1-2015 ISSN: E 1887-0929.

7 Información aproximada calculada en base al dato extraído de la web de la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos. <http://www.dgeec.gov.py/>

8 <http://www.clausulassociales.org/index>.

9 Art. 16 de la Ley 2051/03 "De Contrataciones Públicas"

10 Creada por Ley 4720/12 en sustitución del INPRO, la SENADIS es una con personería jurídica de derecho público, autonomía normativa en el ámbito de su competencia y patrimonio propio.

11 Estas gestiones se realizan normalmente a fin de acceder a los beneficios de esta Ley, el cual dispone que, para la incorporación de personas con discapacidad al sector público, para ser considerado beneficiario, el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 33% (treinta y tres por ciento), siendo indispensable la certificación de discapacidad y del potencial laboral expedida por la SENADIS.

12 El Art. 4 establece: REQUISITOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Para ser incluida en el régimen establecido en la presente Ley, la persona postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 33% (treinta y tres por ciento), siendo indispensable la certificación de discapacidad y del potencial laboral expedida al efecto por la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) o por los órganos competentes por ella autorizados en los diferentes departamentos del territorio nacional. A tal efecto, la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) reglamentará la forma, contenido, modalidades y frecuencias de revisión, respetando los estándares internacionales de clasificación y medición de las mismas. La Dirección de Salud Mental dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social será la responsable de certificar la discapacidad psicosocial.