ANÁLISIS DEL SECTOR - PROCESO DE CONTRATACIÓN DE MÍNIMA CUANTÍA

Conforme a lo ordenado en la ley 80 de 1993 y el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, el siguiente es el análisis del sector para la realización de un contrato de suministros:

1. OBJETO DEL CONTRATO

Suministro de vestidos de labor y calzado a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales en la vigencia 2022 (Lote 1 y 2).

LOTE 1

PRODUCTO	NOMBRE
53101604	CAMISAS O BLUSA PARA MUJER
53101602	CAMISA PARA HOMBRE
53101502	PANTALONES LARGOS O CORTOS O PANTOLONETAS PARA HOMBRE
53101504	PANTALONES LARGOS O CORTOS O PANTOLONETAS PARA MUJER
53101802	ABRIGOS O CHAQUETAS PARA HOMBRES
53101804	ABRIGOS O CHAQUETAS PARA MUJER

LOTE 2

PRODUCTO	NOMBRE
53111601	ZAPATOS PARA HOMBRE
53111602	ZAPATOS PARA MUJER

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

El artículo 209 de la Constitución Política de Colombia contempla que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Igualmente, la misma norma constitucional indica que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

El Concejo de Manizales es la Corporación Político Administrativa del municipio y cumple las funciones que le han sido asignadas en la Constitución y la Ley, en especial en el artículo 313 Constitucional, y en los artículos 32 de la Ley 136 de 1994 y 18 de la Ley 1551 de 2012.

En aras de lograr un óptimo desempeño de las funciones administrativas del Concejo, es necesario garantizar el suministro de todos los elementos de dotación para la vigencia 2022, buscando dar cumplimiento a la normativa laboral vigente y que más adelante se prescribe.

La ley 70 de 1988, en su artículo 1 estipula: *"(…) Artículo 1: Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, tendrán derecho a que la entidad con que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente, Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora." (Cursiva fuera del texto original)*

En tal sentido, el decreto reglamentario 1978 de 1989, reglamentario de la ley 70 de 1988 expuso:

"(…) Artículo 1º.- Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo".*(Cursiva fuera del texto original)*

Así mismo, fijó las condiciones de modo, tiempo y lugar en que el empleador debía cumplir la obligación legal antes mencionada de la siguiente forma:

"(…) Artículo 2º.- El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso". (Cursiva fuera del texto original)

A su vez, el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1072 de 2015, señala que el vestido de trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los empleados y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones. El artículo 2.2.1.4.4, permite al empleador eximir de la entrega de la dotación en el siguiente periodo, si el trabajador no hace uso de los elementos de dotación entregados.

Que, el Concejo de Manizales sufrió una reestructuración de su planta de personal en el año 2017 a través de los Acuerdos 0939, 0940 y 0941 de febrero de esa vigencia.

Mediante Acuerdo Municipal N° 0940 de 2017, se modificó la planta de personal de Concejo de Manizales, aprobando siete (7) cargos auxiliares administrativos y dos (2) cargos de servicios generales.

A través del Acuerdo Municipal N° 0941 de 2017, se modificó la escala salarial para los funcionarios del Concejo de Manizales, aprobando una asignación salarial para los cargos del nivel asistencial no superior a los dos (2) salarios mínimos legales vigentes.

Que, según los Acuerdos expedidos, la planta de personal de la Corporación está compuesta por dieciséis empleos de carrera administrativa, cuatro de libre nombramiento y remoción, y uno de periodo de ley, para un total de 21 cargos. De los cuales solo 9 funcionarios cuentan con las condiciones previamente establecidas, en tanto devengan menos de dos salarios mínimos y llevan mas de tres meses de vinculación (Art.1 L70 de 1988), siendo de ellos 7 auxiliares administrativos (1 hombre y 6 mujeres) y por otra parte dos auxiliares de servicios generales (ambas mujeres).

Analizando las condiciones laborales existentes en el Concejo de Manizales y los funcionarios y cargos a quienes se pretende beneficiar con la dotación se tiene que se trata de personal de nivel asistencial que presta sus servicios en oficinas y en espacios comunes abiertos al público, razón por la cual los vestidos y calzados a proveer deben corresponder en mayor medida a una línea ejecutiva que les permita no solo cumplir con sus labores sino también lucir vestimentas acordes a los importantes eventos que se desarrollan de manera permanente en la Corporación; igualmente respecto a las auxiliares de servicios generales su dotación debe ser acorde a las actividades realizadas.

Siendo así, se requiere contratar con persona natural o jurídica el suministro de dotación vestidos de labor y calzado para los empleados auxiliares administrativos y auxiliares de servicios generales del Concejo de Manizales, de acuerdo a las especificaciones requeridas en el presente análisis del sector.

Finalmente, se señala que el presente proceso de contratación se encuentra sustentado en el Plan Anual de Adquisiciones de la entidad para la vigencia 2022.

3. SECTOR ECONÓMICO

En concordancia con lo previsto en el Manual de Análisis del Sector G-EES-02 expedido por Colombia Compra Eficiente, se deja constancia a fin tramitar el presente proceso, desde las perspectivas ordenadas en el Artículo transcrito, como se detalla a continuación, iniciando en una contextualización respecto a la identificación y contextualización del sector en que se encuentra el bien y/o servicio a contratar.

Dentro de la dinámica colombiana se han identificado los siguientes sectores clásicos de la economía[1]:

SECTORES ECONÓMICOS	DEFINICIÓN
SECTOR PRIMARIO O SECTOR AGROPECUARIO	Es el sector que obtiene el producto de sus actividades directamente de la naturaleza, sin ningún proceso de transformación. Dentro de este sector se encuentran la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca. No se incluyen dentro de este sector a la minería y a la extracción de petróleo, las cuales se consideran parte del sector industrial
SECTOR SECUNDARIO O SECTOR INDUSTRIAL	Comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos Se divide en dos sub-sectores: industrial extractivo e industrial de transformación: Industrial extractivo: extracción minera y de petróleo. Industrial de transformación: envasado de legumbres y frutas, embotellado de refrescos, fabricación de abonos y fertilizantes, vehículos, cementos, aparatos electrodomésticos, etc.
SECTOR TERCIARIO O SECTOR DE SERVICIOS	Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, etc. Es indispensable aclarar que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados

[1] https://www.colombiacompra.gov.co/manuales-guias-y-pliegos-tipo/manuales-y-guias/guia-para-la-elaboracion-de-estudios-de-sector

	como sectores productivos. El tercer sector se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

En ese sentido, se hace pertinente identificar a qué sector pertenece el objeto a contratar dentro de proceso cuyo fin es “Suministro de vestidos de labor y calzado a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales en la vigencia 2022 (Lote 1 y 2)”

Entre las principales actividades económicas del sector terciario se pueden mencionar las siguientes: Actividades financieras, turismo y hotelería, servicios de transporte y comunicación, servicios de telecomunicación e internet, medios de comunicación, actividad comercial que incluye pequeños, medianos y grandes distribuidores o comercios, servicios de salud y sanidad, entre otros.

Los dos últimos años muestran una ruptura en la historia económica. Hablábamos de ciclos económicos, tendencias que se fortalecían o se revertían o se referenciaban a crisis transitorias en el mundo. El reto era ser productivos, incluyentes y competitivos, insertarse en las cadenas globales de valor y ajustarse a la cuarta revolución industrial. El alcance iba más allá de lo económico en lo social, ambiental y los derechos humanos. Estas siguen siendo prioridades.

No obstante, es evidente que se deben responder a las nuevas condiciones y un ejemplo ha sido la pandemia que puede considerarse un punto de quiebre, incluyendo su dimensión económica. Con este panorama, ¿cómo se caracteriza el 2021? Una posibilidad sería hablar de una nueva normalidad, reconfiguración de las cadenas globales de valor, la tormenta perfecta o la digitalización de la economía.

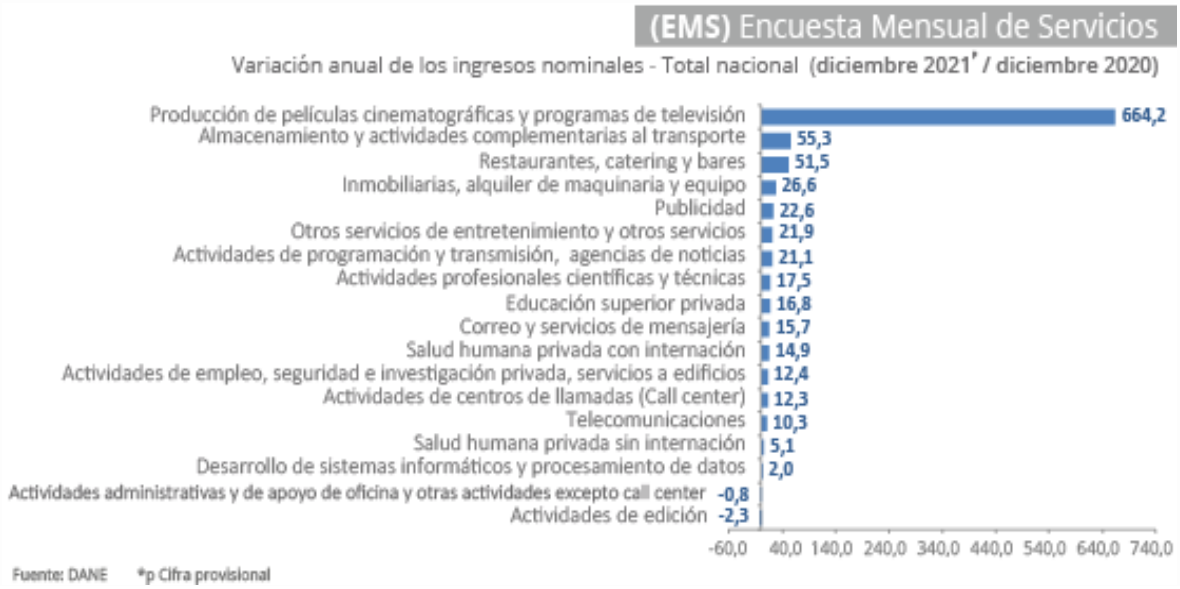
Pero por fortuna, el 2021 ha sido también el año de la reactivación. El mundo logró superar una contracción económica del -3,1%, para situarse en una senda de alto crecimiento (5,9%), donde el dinamismo ha sido mayor de lo esperado. En Colombia la reactivación se evidenció con uno de los mayores crecimientos de la región.

El crecimiento del país en el 2021 es en varios sectores y desde la perspectiva del gasto es positivo: el consumo está jalonando la economía, lo que refleja una mejoría en los hogares; la inversión crece, indicando una confianza del empresariado en el país y las exportaciones industriales registran el crecimiento más alto en casi una década. Esto es un claro tránsito hacia la recuperación

En el 2022 se debe retomar el camino hacia una mayor productividad y competitividad. Se debe pensar en los nuevos numerarios que demanda el consumidor y los nuevos

paradigmas de competitividad: derechos humanos, sostenibilidad ambiental, trabajo decente, eliminación del trabajo infantil y transformación digital[2].

En diciembre de 2021, dieciséis de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con diciembre de 2020.



El Concejo de Manizales requiere “Suministro de vestidos de labor y calzado a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales en la vigencia 2022 (Lote 1 y 2)”.

4. ASPECTOS TÉCNICOS

4.1.1. CONDICIONES GENERALES LOTE 1:

FUNCIONARIOS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	TOTAL BONOS, VALES O TARJETAS
MUJERES	8	24
HOMBRES	1	3

- **CONDICIONES ESPECÍFICAS LOTE 1:**

AUXILIARES	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA

[2] http://www.andi.com.co/uploads/Balance%202021%20y%20Perspectivas%202022%20-%20ANDI%20BMM.pdf

	ENTREGA (30 de abril de 2022)	**ENTREGA (30 de agosto de 2022)**	**ENTREGA (20 de diciembre de 2022)**
Un (1) hombre	Vestido completo compuesto por pantalón camisa manga larga, blazer línea ejecutiva	Vestido completo compuesto por pantalón camisa manga larga, blazer línea ejecutiva	Vestido completo compuesto por pantalón camisa manga larga, blazer línea ejecutiva
Ocho (8) mujeres	Vestido completo, compuesto por 1 pantalón o 1 falda, chaqueta tipo blazer, Camisa o blusa manga larga	Vestido completo, compuesto por 1 pantalón o 1 falda, chaqueta tipo blazer, Camisa o blusa manga larga	Vestido completo, compuesto por 1 pantalón o 1 falda, chaqueta tipo blazer, Camisa o blusa manga larga

4.1.2. ACLARACIONES:

a) Los productos que se adquieran a través de los bonos y/o vales canjeables, deben ser confeccionados con técnica que garantice la resistencia de las costuras.

b) Las tallas y medidas deben ser las existentes en el mercado, en diversos tipos, modelos y colores.

c) Las Camisas y/o Blusas deberán ser en tejidos en 100 % algodón, 100 % poliéster y/o lino poliéster y/o poliéster algodón.

d) Los pantalones o Faldas deberán ser en tejidos en 100 % algodón, 100 % poliéster y/o lino poliéster y/o poliéster algodón.

e) Todas las prendas deberán contar con mínimo 3 meses de garantía.

f) Los bonos y/o vales deberán ser expedidos por establecimientos de comercio dedicados a la comercialización y/o venta de dotación para personal y/o venta de ropa para dama y caballero, no se aceptarán intermediarios para los bonos y/o vales de dotación.

g) Se aceptarán establecimiento de comercio con objeto social a fin, y que cuente con alianza comerciales para la entrega de bonos canjeables.

h) En todo caso deberá contar con establecimiento de comercio y/o sucursal en la ciudad de Manizales, con el fin que los servidores públicos pueden elegir la dotación a recibir, sin tener que desplazarse a otra ciudad.

NOTA: Las entregas deberán ser suministradas en las fechas establecidas por la Corporación y la tercera y última entrega no deberá exceder el 20 de diciembre de 2022.

4.2.1. CONDICIONES GENERALES LOTE 2:

FUNCIONARIOS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	TOTAL BONOS, VALES O TARJETAS
MUJERES	8	24
HOMBRES	1	3

- **CONDICIONES ESPECÍFICAS LOTE 2:**

AUXILIARES	PRIMERA ENTREGA (30 de abril de 2022)	SEGUNDA ENTREGA (30 de agosto de 2022)	TERCERA ENTREGA (20 de diciembre de 2022)
Un (1) hombre	Calzado compuesto por zapatos de hombre en cuero línea ejecutiva	Calzado compuesto por zapatos de hombre en cuero línea ejecutiva	Calzado compuesto por zapatos de hombre en cuero línea ejecutiva
Ocho (8) mujeres	Calzado compuesto por zapatos de mujer en cuero línea ejecutiva	Calzado compuesto por zapatos de mujer en cuero línea ejecutiva	Calzado compuesto por zapatos de mujer en cuero línea ejecutiva

4.2.2. ACLARACIONES:

a) El calzado para los auxiliares administrativos, deberá ser en material de cuero y/u otro material que garantice una buena calidad del mismo, en línea ejecutiva y con costuras de calidad; los cuales pueden ser adquiridos por dichos funcionarios en alguno de los almacenes con los cuales se tenga el convenio.

b) El calzado para las empleadas de servicios generales debe ser cómodo, con suela antideslizante y que cumpla con las características de seguridad; los cuales pueden ser adquiridos por dichas funcionarias en alguno de los almacenes con los cuales se tenga el convenio.

c) La garantía del calzado deberá ser mínimo de 3 meses.

d) Los productos que se adquieran a través de los bonos y/o vales canjeables, deberán garantizar las tallas existentes en el mercado, además de variedad de modelos y colores.

e) Los bonos y/o vales deberán ser expedidos por establecimientos de comercio dedicadas a la comercialización y/o venta de calzado para dama y caballero, no se aceptarán intermediarios para la dotación de calzado.

f) Se aceptarán establecimiento de comercio con objeto social a fin, y que cuente con alianza comerciales para la entrega de bonos canjeables.

g) En todo caso deberá contar con establecimiento de comercio y/o sucursal en la ciudad de Manizales, con el fin que los servidores públicos pueden elegir la dotación a recibir, sin tener que desplazarse a otra ciudad.

5. ANÁLISIS DE LA OFERTA

De acuerdo con el análisis económico anterior, el sector servicios que incluye actividades comerciales que incluye pequeños, medianos y grandes distribuidores o comercios, permite identificar en el mercado, diferentes proveedores que podrían satisfacer las necesidades del Concejo, relacionada con el objeto del presente proceso contractual. Encontramos entidades como Bigpas, Sodexo Pass, Dotación Integral S.A.S, Calzado Bata, Calzado Bucaramanga, Calzado Triunfo, Corte Inglés, D moda, spring step, calzado el triunfo, entre otros oferentes que podrán suministrar lo requerido por la entidad.

Como se mencionó anteriormente, a pesar del difícil momento que atraviesa la economía a nivel mundial, no se prevé que el Concejo de Manizales tenga dificultades para suplir la necesidad descrita en este documento.

En la región Eje Cafetero se encuentran diferentes empresas que prestan este tipo de servicios, lo cual nos permite contar con pluralidad de oferentes y facilidad para suplir la necesidad descrita en el presente documento, permitiendo tener la confianza en el éxito de una invitación pública de esa naturaleza.

Contar con la existencia en el mercado de dichas empresas, nos permite garantizar la entrega de la dotación exigida por la ley, a los empleados del Concejo de Manizales, de acuerdo a las condiciones técnicas y presupuestales, exigidas en el presente proceso contractual.

6. ANÁLISIS LEGAL

DECRETO 410 DE 1971

Por el cual se expide el Código de Comercio.

ARTÍCULO 230 – CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Suministro de calzado y vestido de labor

Decreto No 1074 de 26 de mayo de 2015

"Por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo".

DECRETO 1625 DE 2016

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario en materia tributaria”.

Decreto No 670 del 25 de abril de 2017

"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo 1074 de 2015".

Adicional a la normatividad vigente mencionada, es necesario indicar que el contratista a quien le sea adjudicado el contrato, deberá tener en cuenta y asumir el pago de impuestos, estampillas, pólizas y demás obligaciones que sean necesarias y que son exigidas por las leyes vigentes como el Estatuto Tributario, Decreto 1082 de 2015, acuerdos y estatutos tributarios municipales, entre otros.

7. ANÁLISIS DEL RIESGO

Toda contratación tiene inmerso un riesgo y el mismo se deriva de la naturaleza del objeto a contratar, de conformidad con el Artículo 4 de la Ley 1150 de 2007, se procede a elaborar el análisis de los riesgos del contrato a suscribir que se derive del presente proceso de selección.

A continuación, se establecen los riesgos previsibles que pueden afectar la ejecución del contrato que resulte de este proceso de selección, los cuales serán asumidos por el contratista o la entidad contratante según sea el caso.

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	General	Interno	Selección	Riesgo económico	No cumplir con la idoneidad para ejecutar el contrato	• Incumplimiento del contrato. • Responsabilidad sobre funcionarios.	2	4	Riesgo alto	6	50% entidad 50% contratista	• Revisar minuciosamente hojas de vida y documentación anexa. • Exigir documentación verídica y verificar la autenticidad de procedencia.	1	2	Riesgo bajo	3	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
2	Específico	Interno	Planeación	Riesgo económico	Análisis del mercado poco fundamentado	• Retraso en adquisición de bienes y servicios. • Declararse desierto el proceso. • Celebrar contratos con personas no idóneas.	3	3	Riesgo alto	6	100% entidad	• Realizar estudios de mercado con fuentes confiables. • Monitorear la solicitud y veracidad de la información en cotizaciones. • Contar con un responsable claro, que haga el análisis del mercado y lo revise minuciosa/e. • Revisión de procesos contractuales similares.	1	2	Riesgo bajo	3	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
3	Específico	Externo	Planeación	Riesgo económico	No encontrar en el mercado lo requerido	• No suplirse la necesidad requerida. • Dilaciones en la adquisición de bienes y servicios.	3	4	Riesgo alto	7	100% entidad	• Acudir a otros espacios de mercado donde se pueda encontrar lo requerido. • Solicitar lo requerido con características semejantes. • Cambio de necesidades o requerimientos.	2	2	Riesgo bajo	4	No	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
4	Específico	Externo	Selección	Riesgo económico	No presentación de ofertas	• Desgaste administrativo. • Declararse desierto el proceso.	3	3	Riesgo alto	6	100% entidad	• Rigurosidad en la etapa de planeación. • Identificación y descripción detallada y exacta de lo requerido.	2	2	Riesgo bajo	4	No	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
5	Específico	Interno	Selección	Riesgo operativo	Declaratoria de desierta	• Desgaste administrativo. • Inicio de nuevo proceso.	3	3	Riesgo medio	6	100% entidad	• Rigurosidad en la etapa de planeación. • Identificación y descripción detallada y exacta de lo requerido.	1	1	Riesgo bajo	2	No	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
6	General	Interno	Ejecución	Riesgo político	Cambio de administración dentro de una vigencia	• Alteración en los procesos contractuales. • Inestabilidad en la ejecución del contrato por parte del contratista.	1	4	Riesgo medio	5	100% entidad	• Respetar y garantizar los procesos contractuales en curso.	1	2	Riesgo bajo	3	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
7	General	Interno	Ejecución	Riesgo financiero	Escasez de recursos presupuestales	• Imposibilidad de contratar. • Incumplimiento en los pagos a contratistas y proveedores.	1	4	Riesgo medio	5	100% entidad	• Fortalecer los procesos de planeación en la contratación. • Mantener actualizado el reporte de presupuesto y transferencias del Municipio. • Correcta elaboración del PAA y otros planes institucionales.	1	3	Riesgo bajo	4	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
8	General	Interno	Selección	Riesgo operativo	No suscripción del contrato	• No cobertura de la necesidad. • Desgaste administrativo.	1	4	Riesgo medio	5	20% entidad 80% contratista	• Claridad en los documentos de la etapa precontractual para que no haya desistimiento de firma de contrato.	1	2	Riesgo bajo	3	No	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
9	General	Interno	Selección - Ejecución	Riesgo operativo	No adquisición de garantía	• Incumplimiento del contrato. • Imposibilidad de ejecutar el contrato.	1	3	Riesgo bajo	4	100% contratista	• Claridad en la etapa contractual acerca de la obligatoriedad o no de exigir garantías.	1	2	Riesgo bajo	3	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia

10	General	Externo	Ejecución	Riesgo económico	Incumplimiento de obligaciones contractuales	• No suplirse la necesidad requerida. • Inicio de procedimientos legales de incumplimiento.	3	4	Riesgo alto	7	10% entidad 90% contratista	• Brindar las condiciones necesarias para el cumplimiento del contrato. • Exigir desde la supervisión el cumplimiento del contrato. • Recalcar en el caso de ser necesario el requerimiento y sus consecuencias de no cumplirla.	1	2	Riesgo bajo	3	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
11	General	Externo	Ejecución	Riesgo operativo	Dilatación del cumplimiento del contrato	• Demora en la entrega de bienes y servicios.	2	4	Riesgo alto	6	100% contratista	• Exigencia en la supervisión, la cual debe ser minuciosa y juiciosa.	1	2	Riesgo bajo	3	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
12	General	Externo	Ejecución	Riesgo económico	Mala calidad de los bines, productos y servicios	• Procedimientos de incumplimiento y ejecución de garantías.	2	4	Riesgo alto	6	100% contratista	• Realizar un estricto análisis del mercado. • Realizar un estricto ejercicio de supervisión.	1	3	Riesgo bajo	4	No	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
13	General	Interno	Selección	Riesgo operativo	Revocatoria de actos administrativos	• Dilación en los procesos de contratación. • Pérdida de credibilidad en la entidad.	1	3	Riesgo bajo	4	100% entidad	• Revisión minuciosa de documentos y actos administrativos.	1	1	Riesgo bajo	2	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
14	General	Interno	Selección	Riesgo operativo	Celebración de contratos sin el lleno de requisitos legales	• Responsabilidad sobre funcionarios. • Inicio de procesos disciplinarios. • Nulidad de contrato.	1	5	Riesgo alto	6	100% entidad	• Cumplir con cada una de las etapas contractuales y requisitos exigidos.	1	3	Riesgo bajo	4	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
15	General	Externo	Ejecución	Riesgo reglamentario	Cambios en la normativa contractual	• Actualización de minutas y documentos. • Cambio de procesos y procedimientos.	1	2	Riesgo bajo	3	100% entidad	• Mantener actualizados en la normatividad con los medios de comunicación vigentes.	1	1	Riesgo bajo	2	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
16	General	Interno	Ejecución	Riesgo operativo	No liquidación de contratos	• Inicio de procesos judiciales • Falta de claridad en terminación y liquidación del contrato	2	3	Riesgo medio	5	50% entidad 50% contratista	• Tener al día y en control constante actas de liquidación de contratos. • Labor minuciosa de la supervisión.	1	1	Riesgo bajo	2	No	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia
17	General	Interno	Ejecución	Riesgo operativo	Imposición de sanciones por incumplimientos	• Multas, procesos disciplinarios, penales y fiscales. • No se cumplan los requerimientos de la entidad. • Desgaste administrativo.	2	4	Riesgo alto	6	100% contratista	• Buscar prioritariamente que se dé cumplimiento al contrato. • Utilizar los medios alternativos de solución de conflictos. • Realizar estricta y minuciosa labor de supervisión.	1	2	Riesgo bajo	3	Si	Oficina de Gestión Legal y Talento Humano	Mesas de trabajo con jefes de área y supervisores	Junio de cada vigencia Diciembre de cada vigencia

8. GARANTÍAS

De conformidad con los dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, y para asegurar a la Entidad de los riesgos identificados, el Concejo de Manizales exigirá al contratista la constitución de una garantía única a su favor, expedida por una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia para amparar los siguientes riesgos:

AMPARO	CUANTÍA	VIGENCIA
Cumplimiento de las obligaciones surgidas del CONTRATO. Este amparo debe incluir de manera expresa la cobertura de la cláusula penal pecuniaria y de las multas.	Por un valor equivalente 20% del valor del contrato. En ningún caso sea inferior al valor de la cláusula penal pecuniaria.	Vigencia del contrato y cuatro (04) meses más.
Calidad y correcto funcionamiento de los bienes: Para amparar la calidad y correcto funcionamiento de los bienes que se lleguen a requerir	Por un valor equivalente 20% del valor del contrato.	Vigencia del contrato y cuatro (04) meses más.
Pago de Salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones del personal utilizado en la ejecución del contrato	Por un valor equivalente 10% del valor del contrato	Vigencia del contrato y tres (03) años más.

9. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

El Concejo de Manizales en diferentes vigencias ha realizado procesos de contratación para el suministro de dotación y uniformes corporativos para los servidores de la corporación.

Para el año 2014, suscribió el contrato CONCE-2014-011 con la empresa BIG PASS S.A.S, para el suministro de la dotación de calzado y vestido de labor de los funcionarios (as) (auxiliares administrativos, auxiliar de recepción, mensajero-conductor) del Concejo de Manizales, que por Ley tiene derecho a la misma, durante la vigencia 2014. Dicho contrato fue por valor de $11’000.000.

En el año 2015, se suscribió el contrato CONCE-2015-025, con el almacén VALHER N°1, con el fin de suplir la necesidad de calzados y vestido para los empleados de planta del Concejo de Manizales, por valor de $14’665.426.

En el año 2016, la entidad suscribió el contrato CONCE-2016-050, con el almacén TEJIDOS FAS, el cual tenía por objeto el suministro de la primera, segunda y tercera dotación de vestido y calzado de labor y/o bonos de dotación para los funcionarios del Concejo de Manizales, que de conformidad con las normas legales vigentes tienen derecho a esta, en el año 2016. Dicho contrato fue por valor de $9’190.000.

En el año 2017, mediante Invitación Pública CONCE-2017-016 se suscribió un contrato para el suministro de dotación de vestido para los empleados de planta del Concejo de Manizales. Dicho contrato fue suscrito con la empresa SYSCO S.A.S, por valor de $8’352.900.

En el mismo año, mediante Invitación Pública CONCE-2017-017 se suscribió un contrato con la empresa FURTINO S.A.S, para el suministro de calzado para los empleados de planta de la entidad, que tienen derecho a dotación anual. Este contrato fue por valor de $1’856.400.

En el año 2017, se suscribió el contrato INV-CONCE-2017-021 con la empresa APLETON S.A.S. por valor de $ 8.800.000 para el suministro de chaquetas institucionales para los Honorables Concejales y funcionarios del Concejo de Manizales, de acuerdo a las especificaciones técnicas exigidas.

En la vigencia 2018, suscribió el contrato INV-CONCE-2018-008 con la empresa Dotación Integral S.A.S., para el suministro de vestidos de labor y calzado a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales, por valor de $14.850.000.

En el año 2019, suscribió el contrato INV-CONCE-2019-010 con la empresa Dotación Integral S.A.S., para el suministro de vestidos de labor y calzado a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales, por valor de $15.390.000.

En la vigencia 2020, se suscribió contrato INV-CONCE-2020-015 con el objeto de “*Compra Venta de vestidos de labor y calzado a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales en la vigencia 2020 (Lote 1 y 2), Dotación de Uniformes para Servicios Generales y Uniformes Corporativos para los concejales de la Corporación (Lote 3)”,* por valor de $11’371.400.

En la vigencia 2021, se suscribió contrato **INV-CONCE-2021-006** con el objeto de “Suministro de vestidos de labor a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales en la vigencia 2021 (Lote 1). Por valor de **OCHO MILLONES TRESCIENTOS VEINTE MIL PESOS M/CTE (8’320.000) IVA INCLUIDO**.

En la misma vigencia 2021, también se suscribió contrato **CONCE-2021-010,** con el objeto de "*Suministro de calzado labor a través de bonos, vales o tarjetas canjeables, para los funcionarios del Concejo de Manizales en la vigencia 2021*". Por valor de **DOS MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE ($2'735.400) IVA INCLUIDO.** La misma buscaba dar cumplimiento integral a la contratación de la dotación, respecto del lote 2, toda vez que en el primer proceso contractual **INV-CONCE-2021-006**, ante la imposibilidad de encontrar un oferente que llenara los requisitos técnicos en ambos lotes, la entidad se vio en la necesidad de declarar desierta la convocatoria respecto del lote dos y procedió a la apertura de una nueva invitación, que dio como resultado el mencionado contrato.

10. GRAVÁMENES

Estará a cargo del contratista todos los impuestos, tasas y contribuciones establecidos por las diferentes autoridades nacionales, departamentales y municipales, incluido el pago por concepto de estampillas o tasas. El Concejo de Manizales no se hace responsable de cargos adicionales conforme el régimen tributario del proponente.

Nota: El recaudo y pago se realizará de conformidad con el procedimiento establecido en artículo 172 del Acuerdo Municipal 1083 de 2021.

11. ANÁLISIS DEL MERCADO

Con el fin de establecer el presupuesto oficial para el presente proceso contractual, se debe analizar los diferentes precios en el mercado de los servicios a adquirir por parte del Concejo de Manizales. Para ello, el análisis se puede realizar por medio de las siguientes opciones:

- Solicitud de cotizaciones
- Consulta de bases de datos especializadas
- Análisis de consumos y precios históricos

Para este caso, se solicitaron cotizaciones a diferentes empresas del sector Valher, Calzatodo, Dotación Integral, Corte Inglés, Bata, Calzado Triunfo, Grupo Éxito, People Pass, Falabella, Tejidos FAS, Calzado Bucaramanga, Calzado Ancla, Almacenes D' Moda, Outlet Estrella, Surtitodo, Spring Step, Croydon, con el fin de definir el valor aproximado de lo que le valdría a la entidad adquirir los servicios descritos en la parte técnica del presente documento.

De esta manera, las empresas que allegaron cotizaciones, fueron las siguientes:

LOTE 1:

VESTIDO LABOR **VALES, BONOS Y/O TARJETAS FUNCIONARIOS AUXILIARES**

EMPRESA	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO ANTES DE IVA	VALOR TOTAL ANTES DE IVA
Tejidos FAS	Vestido Labor – Línea Ejecutiva (Mujer)	24	$307.800	$ 7.387.200
	Vestido Labor – Línea Ejecutiva (Hombre)	3	$307.800	$923.400
Almacenes D' Moda	Vestido Labor – Línea Ejecutiva (Mujer)	24	$215.970	$5.183.280
	Vestido Labor – Línea Ejecutiva (Hombre)	3	$215.970	$647.910
PROMEDIO				**$7.070.895**

LOTE 2:

CALZADO LABOR VALES, BONOS Y/O TARJETAS FUNCIONARIOS AUXILIARES				
EMPRESA	**DESCRIPCIÓN**	**CANTIDAD**	**VALOR UNITARIO ANTES DE IVA**	**VALOR TOTAL ANTES DE IVA**
Almacenes D' Moda	Ejecutivo (Mujer)	18	$90.000	$1.620.000
	Tenis (Mujer Servicios Generales)	6	$90.000	$540.000
	Ejecutivo (Hombre)	3	$90.000	$270.000
Calzado Triunfo	Ejecutivo (Mujer)	18	$72.900	$1.312.200
	Tenis (Mujer Servicios Generales)	6	$60.750	$364.500
	Ejecutivo (Hombre)	3	$129.600	$388. 800
Spring Step	Ejecutivo (Mujer)	18	$120.000	$2.160.000

	Tenis (Mujer Servicios Generales)	6	$90.000	$540.000
	Ejecutivo (Hombre)	3	$120.000	$360.000
PROMEDIO				**$ 2.518.500**

De acuerdo a las anteriores cotizaciones y en valor promedio, se estima la expedición de un Certificado de Disponibilidad Presupuestal por un monto de **$9.589.395 más IVA**, es decir, **ONCE MILLONES CUATROCIENTOS ONCE MIL TRECIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE ($11.411.380) IVA incluido**, para suplir la necesidad justificada anteriormente.

12. VERIFIFACION DE ACUERDO COMERCIAL

La contratación objeto de este proceso de mínima cuantía no se encuentra cobijada por Acuerdos Internacionales y/o Tratados de Libre Comercio.

Manizales, 28 de marzo de 2022

Atentamente,

JAMILE ANDREA ARIAS TÂNGARIFE
Profesional Especializado
Oficina de Gestión Legal y de Talento Humano
Concejo de Manizales

***Proyecto**: Sebastián Javierre- Contratista Concejo*
***Reviso:** Jamile A. Arias Tangarife- Profesional Especializado*