



AVISO DE CONVOCATORIA

En cumplimiento del decreto 1082 de 2015, el Municipio de Tuluá se permite realizar el aviso de convocatoria pública para participar en un proceso de contratación.

Información general de la entidad: todos los documentos del proceso de contratación, podrán ser consultados en el portal único de contratación www.colombiacompra.gov.co, plataforma del SECOP II; o en su defecto en la siguiente dirección:

Alcaldía Municipal Tuluá
Carrera 25 Calle 25 esquina
Secretaría de Desarrollo Institucional
Piso Segundo
Teléfono 2339300 Ext. 3011.
Correo electrónico: contrataciondesarrollo@tulua.gov.co
Tuluá, Valle del Cauca, Colombia

Objeto del proceso de selección:

PROCESO DE SELECCIÓN ABREVIADA MEDIANTE SUBASTA INVERSA PARA GARANTIZAR MEDIANTE LA ENTREGA DE BONOS REDIMIBLES, LA DOTACIÓN LEGAL A QUE TIENEN DERECHO LOS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS ADSCRITOS A LA PLANTA DE CARGOS DEL MUNICIPIO DE TULUÁ PARA LA VIGENCIA 2026.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

Corresponde a los alcaldes de conformidad con la Constitución Nacional y la Ley 1551 de El Municipio de Tuluá, en cumplimiento a lo regulado en la ley 70 de 1988 "Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público", en su Artículo primero establece: "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".

A su vez el Decreto 1978 de 1989, dispone: "Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, Departamentos administrativos, Superintendencias, Establecimientos públicos, procede a efectuar el estudio previo, se contempla el suministro de dotación para el personal Administrativo, que labora en la planta global de cargos de la alcaldía municipal de Tuluá.

Que el artículo 230 del código sustantivo de trabajo expresa que "Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega



de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador” (comillas fuera de texto).

Que el 29 de diciembre de 2025, el Gobierno Nacional fijó mediante el Decreto 1469 el incremento del salario mínimo legal mensual vigente para el año 2026, asciende a la suma de \$1.750.905.

Que mediante el Decreto 200.59.3.396 del 07 de abril de 2026 “POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA EL INCREMENTO SALARIAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PLANTA GLOBAL DE CARGOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE TULUÁ VALLE Y SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS DE PLANTA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE TULUÁ, VALLE DEL CAUCA, PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL AÑO 2026, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”, se hizo efectivo el incremento salarial a quienes aplica, a partir del 1 de enero de 2026; los cuales se establecen de la siguiente manera:

ARTÍCULO PRIMERO: FIJAR el incremento salarial para los servidores públicos de la Planta Global de Cargos de la Alcaldía Municipal de Tuluá Valle y servidores públicos administrativos de Planta de la Secretaría de Educación del Municipio de Tuluá, Valle del Cauca, para la vigencia fiscal del año 2026, en un porcentaje del siete por ciento (7%) mensual, de la siguiente manera:

TABLA SALARIAL PLANTA CENTRAL DE CARGOS 2026

Grado	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
0	-	-	-	-	-
1	\$ 8.957.778	\$ 8.957.778	\$ 5.850.231	\$ 4.239.391	\$ 2.844.782
2	-	\$ 9.394.919	\$ 6.142.738	\$ 4.500.586	\$ 2.961.042
3	-	-	-	-	\$ 3.083.990
3	-	-	-	-	\$ 3.233.055
4	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	\$ 4.741.978

Razón por la cual la secretaría de desarrollo institucional, pudo a partir de dicha fecha establecer con precisión, cuales servidores públicos de la planta de personal existente, tienen derecho a recibir la dotación que exige la ley.

Una vez cumplido este proceso legal se procede a realizar la depuración del personal que cumple con los requisitos legales para acceder a la prestación, por parte de la oficina de Talento Humano de la Secretaría de desarrollo institucional ha suministrado el nuevo listado de personal que tiene derecho, cuyas cantidades por tipo de cargo, se detalla de la siguiente manera:

CONCEPTO	CANTIDAD DOTACIONES A ENTREGAR
----------	--------------------------------------

Primera entrega (correspondiente a la dotación del 30 de abril de 2026)	54
Segunda entrega (correspondiente a la dotación del 30 de agosto de 2026)	78
Tercera entrega (proyectada) (correspondiente a la dotación de diciembre de 2026)	78
TOTALES	210

De otra parte, el Municipio de Tuluá, atendiendo el Concepto No. 161421 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, procede a adelantar el proceso para el suministro de bonos redimibles en calzado y vestido de labor, como mecanismo para garantizar la dotación correspondiente a los funcionarios de la Administración Central del Municipio de Tuluá para la vigencia 2026. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública señaló:

“De lo anterior se infiere que es posible cumplir con la obligación de entrega de la dotación a los funcionarios que por ley tienen derecho cada año, a través del sistema de bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor que resulten adecuados para la clase de labor que se desempeña y la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad; sin embargo, se resalta que su reconocimiento en dinero no será procedente, excepto cuando se pague como parte de la indemnización laboral al retiro del servicio, cuando no se reconoció en el momento en que se encontraba vinculado el empleado, en razón a la naturaleza de dicha prestación”. En razón a lo expuesto, la entidad empleadora deberá reconocer a los empleados que cumplan con las condiciones legales, tres dotaciones consistentes en un par de zapatos y un vestido de trabajo por cada año de servicios efectivamente prestados; inclusive las dotaciones que se encuentren en mora deberán ser pagadas en especie y en ningún momento podrán ser pagadas en dinero; por lo tanto, se considera procedente su entrega física o en bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor, que resulten adecuados para la clase de labor que se desempeña y la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad.”

Ahora bien, en relación con el reconocimiento de los bonos redimibles de dicha prestación, el Ministerio de la Protección Social en concepto No. 00203 del 12 de enero de 2006, expresó lo siguiente:

“De lo anterior se colige que el legislador estableció las condiciones generales respecto de ésta obligación, pero no previó expresamente el mecanismo por medio del cual se debe suministrar el calzado y vestido de labor, por lo que en criterio de esta Oficina, si la entrega de bonos para reclamar la dotación en un almacén es un medio para suministrar al trabajador el calzado de labor, es viable jurídicamente, siempre y cuando, se cumple con la finalidad para la cual fuera creada esta obligación y los trabajadores reciban el vestido y el calzado adecuado a su labor, la utilicen en las tareas diarias para las que fue contratado y que nunca les sea pagado en dinero.” **(Subrayado fuera del texto)**

De lo anterior se infiere, que es posible cumplir con la obligación de entrega de la dotación a los funcionarios que por ley tienen derecho cada año, a través del sistema de bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor, que resulten adecuados para la clase de labor que se desempeña, la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad; sin embargo se resalta que su reconocimiento en dinero no será procedente, excepto cuando se pague como parte de la indemnización

laboral al retiro del servicio, cuando no se reconoció en el momento que se encontraba vinculado el empleado, en razón a la naturaleza de dicha prestación.

En razón a lo expuesto, la entidad empleadora deberá reconocer a los empleados que cumplan con las condiciones legales, tres dotaciones consistentes en un par de *zapatos* y un *vestido de trabajo* por cada año de servicios efectivamente prestados y en ningún momento podrán ser pagadas en dinero; por lo tanto, se considera procedente su entrega física o en bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor, que resulten adecuados para la clase de labor que se desempeña y la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad.

Así las cosas, en el mercado colombiano existe la posibilidad de adquirir bonos, vales o tarjetas de dotación, canjeables exclusivamente por calzado y vestuario de labor, los cuales pueden ser redimidos en diferentes establecimientos de comercio que ofrecen variedad de mercancías dentro del segmento de vestuario y calzado, con disponibilidad de tallas, colores, diseños y materiales, lo cual permite brindar mayores opciones de selección y satisfacción a los servidores públicos beneficiarios.

Dentro de las ventajas de utilizar la modalidad de bonos, vales o tarjetas canjeables, se destacan las siguientes:

- a) Es posible llevar un control estricto del suministro de la dotación, a través de bonos personalizados;
- b) No es posible que el bono, vale o tarjeta se canjee o se invierta en otro tipo de bienes o servicios no autorizados.
- c) El servidor queda satisfecho con la posibilidad de escoger el tipo de vestuario y calzado.
- d) Libertad de elección de talla y ergonómica: Permite a cada servidor público probarse y seleccionar las prendas que mejor se adapten a sus medidas anatómicas reales, morfología, gustos y necesidades de comodidad en el puesto de trabajo, dentro de los parámetros de vestuario formal o de labor autorizados.
- e) Disponibilidad continua de inventario: Elimina la dependencia de bodegaje o sobrestock de la entidad. Los almacenes en convenio mantienen un inventario constante de prendas y calzado en diversas referencias, diseños y tallas, garantizando que el funcionario siempre encuentre disponibilidad inmediata.
- f) Oportunidad en la entrega: Permite al Municipio cumplir de manera estricta y oportuna con los plazos legales fijados por ley (abril, agosto y diciembre), reduciendo los tiempos de tramitación, contratación, confección centralizada e intermediación logística.
- g) Eficiencia administrativa y optimización de recursos: Se eliminan los costos operativos generados por la toma masiva de medidas, procesos logísticos de almacenamiento interno, inventario de prendas sobrantes o averiadas, embalaje y distribución física por dependencias dentro de la administración local.
- h) Reducción de devoluciones, cambios y reprocesos: Al ser el propio beneficiario quien selecciona, mide y aprueba las prendas y el calzado de forma directa en la tienda proveedora, se reducen a prácticamente cero las reclamaciones, desacuerdos en tallas, prendas defectuosas o reprocesos por ajustes de sastrería, garantizando la máxima satisfacción del servidor.
- i) Seguridad y trazabilidad: Los bonos se emiten de forma personalizada e intransferible y están restringidos de forma exclusiva al segmento de prendas de vestir y calzado de labor, impidiendo su canje por bienes o servicios no autorizados

En ese orden de ideas se debe adelantar un proceso de selección para escoger el proveedor de este contrato, a fin de entregar las tres dotaciones correspondientes a la vigencia 2026

El contrato será ejecutado en el Municipio de Tulua.

Vigencia: Se tendrá como plazo de ejecución desde la firma del acta de inicio o su documento equivalente hasta el 21 de diciembre de 2026, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución (Artículo 41 de la ley 80 de 1993 y modificado por el artículo 23 de la ley 1150 de 2007).

Modalidad de selección del contratista

EL contratista será seleccionado mediante el proceso de selección abreviada procedimiento de subasta inversa; de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015.

VALOR Y FORMA DE PAGO:

El valor estimado para la presente contratación es de 261.230.393 (doscientos sesenta y un millones doscientos treinta mil trescientos noventa y tres pesos).

El CONTRATISTA pagará todos los impuestos, tasas y similares que se deriven de la ejecución del contrato, de conformidad con la ley colombiana.

Nota: La Secretaría de Hacienda Municipal realizará las siguientes deducciones al contrato:

2%	Estampilla Pro-Univalle
0.5%	Estampilla Pro-Cultura
3%	Estampilla Pro-Adulto Mayor
1%	Pro-Hospital Universitario
0.5%	Estampilla Pro Uceva
0.5%	Pro-Universidades del Pacífico
3%	Estampilla Pro-Adulto Mayor
8 x 1000	Retención Fuente por ICA según lo determine la Secretaría de Hacienda – Sección Rentas
15%	Retención del IVA Facturado
2.5	Estampilla pro deporte
2%	Estampilla pro justicia y familia
1%	Impuesto a la renta

FORMA DE PAGO

Tendiente a garantizar la calidad del servicio y cumplimiento del mismo, el Municipio de Tulua realizará un único desembolso, previa entrega de los bonos en original y una copia de los mismos, los cuales deberán ser entregados así:

- Primera entrega:** correspondientes a la entrega de las dos primeras dotaciones.
- Segunda entrega y pago final:** Por el equivalente al valor de los bonos, correspondientes a entrega de la tercera dotación

Acuerdos comerciales:

En el análisis histórico de la contratación del servicio del Municipio de Tulua, no se han realizado importación o exportación del servicio a contratar, no existen tratados de libre comercio vigentes para el estado colombiano, frente a la prestación de servicios.

Para efectos del análisis de los acuerdos comerciales se deja constancia que a la fecha, Colombia cuenta con 16 acuerdos comerciales (incluyen tratados de libre comercio y acuerdos de alcance parcial), a saber: CAN (1973), Panamá y Chile (1993), Caricom y

Calle 25 No. 25-04 PBX: (602) 2339300 Ext: 3011 Código Postal: 7630
www.tulua.gov.co – email: contrataciondesarrollo@tulua.gov.co - facebook.com/alcaldiadetulua
twitter.com/alcaldiadetulua



SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Página 6 de 6

México (1995), Cuba (2001), Mercosur (2005), Triángulo Norte (2009), EFTA y Canadá (2011), E.U. y Venezuela (2012), Unión Europea (2013) y Corea, Costa Rica y Alianza Pacífico (2016). En América Latina, en número de acuerdos, Colombia ocupa el quinto lugar detrás de Chile, Perú, Panamá y México. Cabe resaltar que economías desarrolladas como los Estados Unidos y la Unión Europea tienen sistemas de preferencias arancelarias unilaterales y discrecionales como la Ley de Preferencias Andinas (ATDEA, por sus siglas en inglés) y el Sistema General de Preferencias (SGP) de la Unión Europea, que no solamente son de carácter unilateral, sino que están sujetos a revisión periódica y discrecional.

Igualmente, el proceso de contratación sujeto a los anteriores acuerdos comerciales, debe otorgar a los bienes y servicios extranjeros el mismo trato que se les da a los bienes y servicios nacionales, el Organismo debe conceder a dichos bienes y servicios el puntaje adicional de que trata la Ley 816 de 2003 y las preferencias en caso de empates de acuerdo con el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015

El presente documento se entiende fechado y firmado una vez sea aprobado por las partes a través del Sistema Electrónico para la Contratación Pública –SECOP II.

Proyectó y redactó: Karol René Berón Ortiz – secretaria de desarrollo institucional
Transcribió: Carlos Andrés Cardona González – técnico administrativo
Revisó: Oficina Asesora Jurídica
Aprobó: Santiago Guzmán Prada – alcalde municipal (E)