CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. MM-CA-2025-014

AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, JURÍDICOS Y FINANCIEROS PARA IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA MUJERES, CON ENFOQUE DE GÉNERO Y SUPERACIÓN DE BARRERAS, QUE LES PERMITA EL ACCESO EFECTIVO A OPORTUNIDADES DE EMPLEO FORMAL

ASOCIADO: FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE.

IDENTIFICACIÓN: 900.556.384 – 4

Entre los suscritos a saber **YENIS OROZCO BONETT**, identificada con la cédula de ciudadanía **No. 32.858.260** de Malambo – Atlántico, con domicilio en el municipio de Malambo, quien obra en nombre y representación de la Alcaldía Municipal de Malambo – Atlántico, en su condición de Alcaldesa y representante legal, debidamente posesionado mediante Acta de Posesión No. 73 del 02 de enero de 2024, y debidamente facultada para celebrar contratos y convenios en nombre del Municipio de Malambo – Atlántico, conforme lo establece la ley, quien en adelante se denominará EL MUNICIPIO DE MALAMBO o simplemente EL MUNICIPIO, por una parte, y por la otra **PAOLA ANTONIA DAVILA – PRESTANA PORTO,** mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 45.688.120 de Cartagena – Bolívar, en calidad de representante legal de la **FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE** identificada con NIT No. 900.556.384 - 4 según consta en el Certificado de Existencia y Representación emitido por la Cámara de Comercio de Barranquilla, quien para los efectos de este convenio se denominará EL ASOCIADO, hemos acordado suscribir el presente Convenio de Asociación, de conformidad a lo dispuesto en los estudios previos que forman parte integrante del presente convenio y previas las siguientes,

CONSIDERACIONES:

1. Que nuestro ordenamiento jurídico en especial nuestra Constitución Política en su artículo 2 consagra como uno de los fines esenciales del *Estado "servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afecten y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación, defender de la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo".*

2. Que, en ese mismo orden, de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, *"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. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".*

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

3. Que, con respecto a la actividad de las entidades territoriales, el artículo 287 constitucional establece que estas gozan de autonomía para la gestión de sus intereses. Por su parte, el artículo 288 ibídem. consagra que la distribución de competencias entre el nivel central y el territorial deben ser ejercidas con observancia de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad.

4. Siguiendo con el análisis del texto Constitucional, se refiere lo indicado en los artículos 311, 315 y 366, que revisten a los alcaldes de funciones y responsabilidades claves para la organización de sus municipios, a fin de ofrecer y garantizar la correcta prestación de los servicios públicos, que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, por ende, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad.

5. Que en este sentido el artículo 355 de la Constitución Política dispone que *"el gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan nacional y los planes sectoriales de desarrollo".*

6. Que el análisis sistémico del mercado laboral colombiano revela desafíos estructurales, con barreras significativas que afectan especialmente a poblaciones vulnerables como mujeres, jóvenes, personas LGBTIQ+, con discapacidad, grupos étnicos y migrantes. A pesar de los esfuerzos institucionales, Colombia mantiene una de las tasas de desempleo más altas entre los países de la OCDE, ubicándose en tercer lugar con un 9,8% para el último trimestre de 2024, solo superado por España (11,5%) y Grecia (10,9%)[1].

7. Que la informalidad laboral, según cifras del DANE[2] para el mismo período, se ubicó en el 55,8%. Esta condición implica la exclusión del sistema de seguridad social, salud y pensión para una gran proporción de la población. Al observar los datos con enfoque interseccional, se evidencia que comunidades étnicas presentan tasas de informalidad 31 puntos porcentuales por encima del promedio nacional.

8. Que, desde una perspectiva de género, el Boletín Técnico de Empleabilidad por Sexo del DANE revela brechas laborales persistentes. En el área metropolitana de Barranquilla, que incluye al municipio de Malambo, la tasa de desempleo femenina supera en cerca de 8 puntos porcentuales a la masculina, y la brecha de ocupación alcanza el 23,7%. Estas cifras posicionan a la región entre las de mayor desigualdad laboral por sexo en el país, reflejando una urgente necesidad de intervención pública.

9. Que, de forma adicional, la informalidad en el área metropolitana de Barranquilla alcanza el 55,2%, exacerbando la exclusión económica de las mujeres. Esta situación se agrava por factores como la falta de pertinencia en la formación laboral frente a las demandas del mercado, una problemática que afecta particularmente a mujeres jóvenes, cabezas de hogar y de bajos recursos.

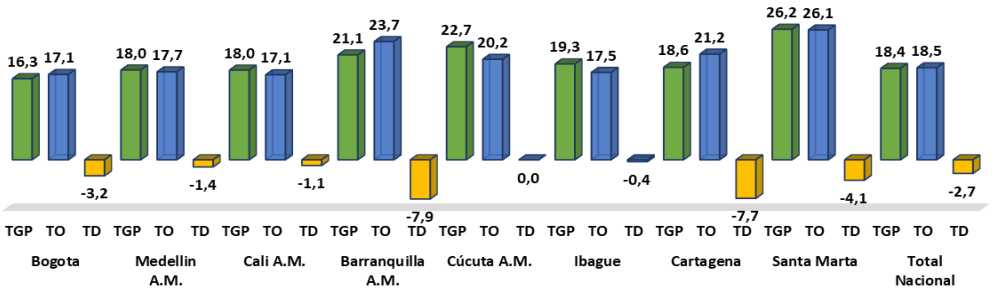
10. Que en los tres indicadores medidos la región se ubica muy por encima del promedio nacional, evidenciando la necesidad de una mayor participación de las mujeres en el

[1] Reporte de datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. Disponible en: Estadísticas - OCDE en español (oecd.org)
[2] Boletín técnico de ocupación informal del Departamento Nacional de Estadística – DANE. Disponible en: Boletín ocupación informal (dane.gov.co)

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

mercado laboral del departamento y también la necesidad de mitigar barreras al acceso a las mujeres que si participan, pero no encuentran empleo reflejado en las brechas de ocupación y desempleo.

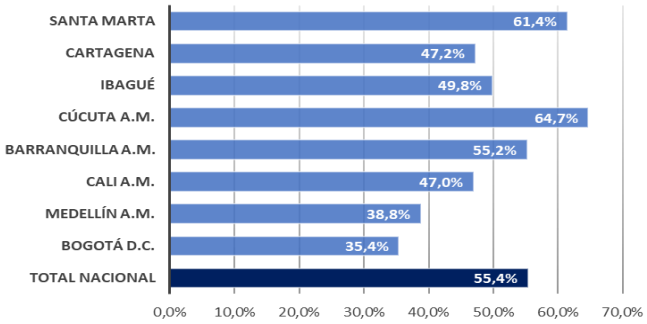
Gráfica No. 1 - Brechas mercado laboral por sexo en principales ciudades – trimestre móvil sept. – nov. 2024



Fuente: DANE. Cálculos y elaboración propia.

11. Que, de forma adicional, la informalidad en el área metropolitana de Barranquilla alcanza el 55,2%, exacerbando la exclusión económica de las mujeres. Esta situación se agrava por factores como la falta de pertinencia en la formación laboral frente a las demandas del mercado, una problemática que afecta particularmente a mujeres jóvenes, cabezas de hogar y de bajos recursos.

Gráfica 2. Proporción de informalidad laboral por ciudad sep. - nov 2024.



Fuente: DANE. Elaboración propia.

12. Que la necesidad de formación permanente y específica para el empleo se vuelve crucial para eliminar las barreras estructurales. La capacitación en habilidades generales para el trabajo, formación técnica pertinente y programas de orientación laboral son herramientas

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

clave para cerrar brechas de género, mejorar la empleabilidad y garantizar la permanencia en el empleo. Estos elementos no solo fortalecen el perfil de las mujeres, sino que les brindan mayor autonomía económica, impulsando también el bienestar de sus familias y comunidades.

13. Que, por otra parte, de acuerdo con El informe "Mujeres en el Empleo: un camino hacia la igualdad" del Servicio Público de Empleo indica que, aunque las mujeres representaron el 55% en la participación en orientaciones laborales entre 2021 y 2023, solo alcanzaron el 38% en colocaciones laborales, frente al 64,4% de los hombres. Estas cifras reflejan barreras adicionales como los sesgos de selección, la maternidad, la edad, la falta de redes de apoyo y los estereotipos de género[3].

14. Que estas barreras se agrupan en tres categorías: individuales, organizacionales y del entorno, según el Modelo de Inclusión Laboral del Ministerio del Trabajo. En el caso de las mujeres, destacan la falta de experiencia, responsabilidades de cuidado, patrones patriarcales, prejuicios en procesos de selección, y la ausencia de políticas territoriales inclusivas. Por ello, la implementación de acciones para mitigar barreras individuales, como el fortalecimiento de la autoestima, el acceso a servicios de cuidado y la orientación en canales formales de empleo, resulta esencial para el cierre efectivo de brechas[4].

- **Brechas salariales**: en la nota estadística titulada "*Brecha salarial de género en Colombia*" elaborada en 2022 por el DANE y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países andinos[5], se observa que, en 2021 las mujeres ganaban un 6,3% menos que los hombres en términos de ingresos mensuales promedio. Las mayores brechas se evidencian en las siguientes interseccionalidades: mujeres con bajos niveles educativos, rurales, viudas, mujeres entre los 45 y 54 años, con autorreconocimiento étnico como negro/a, mulato/a, afrodescendiente o afrocolombiano/a y que vivían en hogares con presencia de menores de 18 años.

15. Que, sin embargo, la mayor brecha se presentó en los hombres y mujeres sin ningún nivel educativo, en donde las mujeres ganaban en promedio un 39,3% menos. En la nota estadística[6] también se identifica que en la ruralidad esta brecha es de un 28,4%. Las brechas disminuyen a medida que aumenta el nivel educativo y, en la mayoría de las desagregaciones, las mujeres ganan menos ingreso mensual que los hombres, salvo en las personas solteras y en hogares sin presencia de menores de 18 años, lo cual refleja la influencia de las labores del hogar en las brechas.

16. Que, a nivel de sectores económicos, se evidencia que la mayor participación de mujeres está en aquellos que ofrecen menores salarios promedio. Los sectores donde se encuentra mayor participación femenina son: Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, y Alojamiento y servicios de comida, en los cuales la participación de mujeres y hombres fue de 43% y 38% respectivamente[7].

---

[3] Mujeres en el empleo: Un camino hacia la igualdad, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y Universidad del Rosario. Disponible en: Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf (serviciodeempleo.gov.co)
[4] Ibidem
[5] *Brecha salarial de género en Colombia*. DANE - OIT (2022). Disponible en: https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-
[6] *Ibidem*
[7] Mujeres en el empleo: Un camino hacia la igualdad, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y Universidad del Rosario. Disponible en: Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf (serviciodeempleo.gov.co)

17. Que, conforme a lo anterior, el mercado laboral colombiano presenta barreras estructurales para el ingreso de las mujeres, las cuales se explican, desde una perspectiva multidimensional y mediante el modelo de inclusión laboral y el enfoque de mitigación de barreras adoptados, a nivel nacional, por la Unidad del Servicio Público de Empleo y el Ministerio del Trabajo[8]. De acuerdo con esta perspectiva, algunos factores que obstaculizan la inserción laboral son el perfil de las/os candidatos, las características del mercado laboral local y, las prácticas de contratación de las empresas, que se han clasificado en:

1. **Barreras individuales**: suelen estar asociadas a brechas de género como la ausencia de experiencia, falta de competencias y el desconocimiento del proceso de búsqueda de empleo que pueden dificultar el acceso a oportunidades.
2. **Barreras organizacionales** hacen referencia a los posibles sesgos, prejuicios o estereotipos presentes en los procesos de selección de personal de una empresa, es común encontrar empresas que aplican sesgos de género al momento de los procesos de selección. Estos sesgos se generan por estereotipos frente a determinadas ocupaciones, patrones estereotipados por los profesionales encargados de selección, perfiles ocultos (a veces explícitos en las descripciones de las vacantes) o por la percepción de que las mujeres pueden generar mayores costos por el pago de licencias de maternidad, en el caso de las que están en etapa reproductiva.

   Según el documento del PNUD mencionado, al menos el 60 % de las mujeres en el mundo tienden a no disfrutar sus licencias de maternidad por estas percepciones. En algunos casos las barreras se interrelacionan y agravan la falta de acceso. El informe realizado por la Unidad del Servicio Público de Empleo y la Universidad del Rosario menciona que otras investigaciones demuestran que el cuidado de niños y la falta de flexibilidad en los horarios aumentan las tasas de rotación laboral, lo que desincentiva la contratación de mujeres, la inversión en cursos de desarrollo profesional o la promoción a cargos directivos[9].

3. **Barreras de entorno** se refieren a factores del mercado laboral local que pueden dificultar la inserción laboral de quienes buscan empleo.

   Dentro de las barreras del entorno hay aspectos como la cultura machista, creencias religiosas y entornos familiares hostiles que desaniman a las mujeres la búsqueda de empleo o participación en el mercado laboral. Otros factores externos son costos de desplazamiento por la ubicación de los hogares en periferias alejadas de los centros empresariales e industriales y la falta de políticas a nivel territorial que fomenten la inclusión de la mujer en el mercado laboral.

   No obstante, la Unidad del Servicio Público de Empleo expone en dicho informe que se requieren acciones diferenciadas en la capacitación y formación de mujeres jóvenes y una orientación hacia los canales de búsqueda de empleo de mujeres mayores, sin obviar el contexto socioeconómico y, por el contrario, tener en cuenta factores como el entorno familiar o las labores de cuidado. Por lo anterior, la atención a las barreras y brechas que experimentan las mujeres en el acceso a un empleo requiere de rutas y estrategias integrales para el fomento de la empleabilidad, mediante las cuales además de identificarlas se generen acciones diferenciales para su mitigación.

---

[8] Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Ministerio del Trabajo, Unidad del Servicio Público de Empleo, Universidad Distrital Francisco José de Caldas (2019). Disponible en: https://bit.ly/3H4Cvi9

[9] Mujeres en el empleo: Un camino hacia la igualdad, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y Universidad del Rosario. Disponible en: Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf (serviciodeempleo.gov.co)

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

18. Que, para el caso de las mujeres, en el informe citado líneas arriba, se identifican algunas barreras especificas en cada clasificación:

Tabla 1. Clasificación de barreras para el acceso al empleo

Barreras Individuales	Barreras Organizacionales	Barreras del Entorno
• Baja experiencia • Maternidad. • Responsabilidades familiares. • Bajo conocimiento de otros idiomas. • Experiencia menor a un año. • Desconocimiento de los canales formales de búsqueda de empleo. • Edad.	• Baja flexibilidad y alta rigidez organizacional. • Sesgos discriminatorios. • Ocupación en posiciones de alta inestabilidad. • Estereotipos. • Patrones patriarcales arraigados en empresas.	• No tomar cursos de formación para el trabajo debido a la falta de cupos. • Ubicación geográfica. • Estigmas y creencias preconcebidas. • Poco apoyo institucional.

Fuente: Modelo de Inclusión Laboral - Servicio Público de Empleo – SPE

19. Que visto desde este enfoque se puede concluir que:

- **Barreras Individuales:** Las barreras individuales muestran que las responsabilidades de cuidado impiden a las mujeres participar en el mercado laboral o tener éxito al buscar empleo. El estudio *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó[10] del PNUD indica que las mujeres solo aplican a una vacante si cumplen el 100% de los requisitos, mientras que los hombres lo hacen con el 60%. Esta falta de confianza también lleva a las mujeres a optar por trabajos menos competitivos y peor pagados.

  Otros factores importantes son la edad y la formación. Según el análisis del Servicio Público de Empleo y la Universidad del Rosario, las mujeres mayores de 45 años enfrentan más desafíos que los hombres de la misma edad. Estas mujeres tienden a desanimarse en los procesos de formación, usan menos el Servicio Público de Empleo y tienen un mayor porcentaje de falta de educación media. En cuanto a la formación, las mujeres suelen elegir carreras en sectores feminizados, lo que reduce sus postulaciones en sectores masculinizados.

- Baja experiencia: La falta de experiencia laboral, especialmente menor a un año, limita las oportunidades de empleo al no cumplir con los requisitos básicos de muchas vacantes.

[10] Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2018). *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó.* https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/co/e62aac7a9317e10e877d312e7e48742d42c125e214aa32e7f69ab2cf08d74c08.pdf

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

- Maternidad: Las percepciones negativas y prejuicios relacionados con la maternidad afectan la contratación, reduciendo las oportunidades laborales para las mujeres en edad reproductiva.
- Responsabilidades familiares: La carga de cuidado, especialmente en ausencia de sistemas de apoyo adecuados, dificulta la inserción laboral, incrementando las tasas de rotación.
- Bajo conocimiento de otros idiomas: En un mundo globalizado, la falta de competencia en idiomas adicionales limita las opciones en sectores específicos.
- Desconocimiento de los canales formales de búsqueda de empleo: Muchas personas desconocen las plataformas y procesos formales, lo que reduce su visibilidad ante posibles empleadores.
- Edad: La edad puede ser un factor discriminatorio, afectando especialmente a mujeres jóvenes y mayores en su búsqueda de empleo.

Barreras Organizacionales

- Sesgos y prejuicios: Los procesos de selección muchas veces contienen estereotipos que favorecen a hombres en lugar de mujeres para ciertos roles.
- Percepción de mayores costos: Las empresas tienden a asociar a las mujeres con costos adicionales, como licencias por maternidad, lo que desincentiva su contratación.

Barreras del Entorno

- **Cultura machista:** Creencias culturales y religiosas pueden desmotivar a las mujeres a participar en el mercado laboral.
- Entornos familiares hostiles: Factores externos como la falta de apoyo familiar desincentivan la búsqueda de empleo.
- **Costos de desplazamiento:** La ubicación de los hogares en periferias alejadas de áreas empresariales incrementa los costos y dificulta el acceso al trabajo.
- **Falta de políticas inclusivas**: La ausencia de políticas territoriales que promuevan la inclusión femenina en el mercado laboral representa una barrera significativa.

20. Que cada una de las barreras mencionadas refleja factores estructurales, personales y contextuales que dificultan la empleabilidad de las mujeres. Para mitigar estas barreras, es esencial implementar estrategias integrales que aborden estas problemáticas desde sus raíces, fomentando igualdad de oportunidades en todos los niveles del mercado laboral.

21. Que, desde una perspectiva internacional, el proyecto se enmarca en el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En particular:

- **ODS 5:** Igualdad de Género, que promueve la eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas, garantizando su plena participación en condiciones de igualdad en la vida pública y económica.

- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico, orientado a garantizar empleo pleno, productivo y con condiciones laborales justas, especialmente para mujeres y jóvenes.

22. Que, asimismo, se articula con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante Ley 51 de 1981, que obliga al Estado a garantizar condiciones de igualdad de oportunidades y trato para las mujeres en el ámbito laboral, promoviendo la capacitación profesional y el acceso equitativo a empleos formales y remunerados.

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

23. Que en Malambo es un municipio del departamento del Atlántico y del área metropolitana de la ciudad de Barranquilla. Para 2023, contaba con unos 142.728 habitantes, siendo el tercero en importancia del departamento luego de Barranquilla y Soledad. El municipio registra un valor agregado del 4% del PIB departamental, teniendo un 77% de los establecimientos ligados al sector comercio y servicios. Desde el punto de vista territorial, económico, social, administrativo y tecnológico, el municipio depende en gran medida del centro capital, Barranquilla, ante circunstancias propiciadas por la debilidad de las actividades socioeconómicas locales.

24. Que, en el municipio, a pesar de albergar parques industriales como PIMSA, depende en gran medida de actividades económicas informales y de subsistencia. Esto se evidencia en cifras como un 44,1% de pobreza multidimensional en cabeceras para 2023 y 12,9% de población con NBI para el mismo año según el DANE. Aunque, comparativamente la situación del municipio no es crítica frente a otros municipios, sus indicadores si reflejan la alta vulnerabilidad de la población y la necesidad de esfuerzos que apunten al desarrollo económico del municipio.

25. Que, en el municipio, se han hecho algunos esfuerzos recientes en materia de empleabilidad, tales convocatorias dirigidas a jóvenes a través de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía y la agencia pública de empleo del SENA, así como la feria ExpoMujer organizada por el SENA Atlántico en el mes de marzo del presente año con más de 500 vacantes dirigidas a mujeres del municipio. No obstante, los esfuerzos requieren de apoyos del gobierno nacional y departamental con el fin de potenciar recursos que, asociados a las actividades turísticas y recreativas, contribuyan a iniciar actividades productivas alternativas que contribuyan a la generación de una base económica de mayor consistencia y sentido redistributivo hacia el conjunto de la población.

26. Que en este sentido, el proyecto Mujeres: Equidad y Empleo, surge como una oportunidad de crear sinergias con los esfuerzos municipales jalonando ofertas de empleo departamentales a las mujeres del municipio. Lo anterior, ayuda al empoderamiento económico de la mujer en el municipio y al mejoramiento del bienestar económico de las familias, muchas de ellas lideradas por mujeres.

27. Que este proyecto se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo "Nos Mueve Malambo" 2024-2027, Código BPIN: 202500000028087, particularmente con:

- El eje estratégico **"Malambo Participativo e Inclusivo"**, que busca garantizar derechos, promover la equidad de género y la inclusión social, generando condiciones para la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo económico.
- El eje **"Malambo Competitivo"**, que prioriza la generación de empleo y el fortalecimiento del capital humano mediante la capacitación técnica y la inclusión laboral de poblaciones vulnerables.

  Dentro del sector de Comercio, Industria y Turismo - Trabajo, el proyecto responde al objetivo de "generar oportunidades mediante el fortalecimiento y formalización de un mercado laboral más idóneo, inclusivo y sostenible". Las metas específicas del plan incluyen:

- Implementar y mantener una red de formalización laboral.
- Gestionar el proyecto "Mi primer empleo sin experiencia laboral".

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

- Capacitar en orientación laboral a 1.000 personas.

  El proyecto contribuirá con al menos el 35% de esta última meta, articulándose de manera efectiva con las estrategias de la administración municipal y permitiendo resultados tangibles en el corto y mediano plazo.

28. Que, en este contexto, el proyecto "Mujeres: Equidad y Empleo" se configura como una iniciativa que permite articular esfuerzos locales y regionales para el fortalecimiento de la empleabilidad femenina en Malambo. Se propone orientar mínimo 700 hombres y mujeres con un enfoque diferencial e inclusivo, priorizando jóvenes entre 18 y 37 años. El proyecto contempla:

- Formación en habilidades generales para el trabajo.
- Formación pertinente para el empleo.
- Implementación de acciones para la mitigación de barreras individuales que permitan o faciliten el acceso y la permanencia en empleos dignos.

29. Que la FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE tiene por objeto promover la construcción de un país en paz, con un enfoque basado en la inclusión, la diversidad y la sostenibilidad ambiental. Para ello, desarrolla actividades orientadas al mejoramiento de las condiciones de vida y al acceso equitativo a oportunidades de educación, empleo y emprendimiento, especialmente para poblaciones en condición de vulnerabilidad, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, población LGBTIQ+ y personas migrantes.

30. Que la Fundación también realiza diagnósticos, diseño e implementación de programas enfocados en establecer una Ruta de Inclusión Laboral, con el objetivo de cerrar brechas y mitigar barreras que impiden el acceso igualitario a oportunidades. Además, promueve actividades de formación en competencias socioemocionales, laborales, digitales y ecológicas, tanto en modalidad de formación técnica laboral como complementaria.

31. Qué, asimismo, desarrolla acciones de gestión y colocación de empleo, identificación y captación de ofertas laborales a nivel nacional e internacional, facilitando la intermediación entre buscadores de empleo y empleadores a través de su Ruta de Inclusión Laboral.

32. Que por lo anterior es posible acreditar la concordancia de la actividad requerida por parte de la Oficina de la Mujer con el objeto social y la actividad misional de la FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE, para desarrollar el objeto del presente convenio que es la de, AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, JURÍDICOS Y FINANCIEROS PARA IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA MUJERES, CON ENFOQUE DE GÉNERO Y SUPERACIÓN DE BARRERAS, QUE LES PERMITA EL ACCESO EFECTIVO A OPORTUNIDADES DE EMPLEO FORMAL.

33. Que para la ejecución del convenio el Municipio cuenta con la debida disponibilidad presupuestal No. 17070004, del diecisiete (17) de julio de la vigencia de 2025.

34. Que, en razón a las consideraciones señaladas y en ejercicio de la autonomía de la voluntad, las partes convienen celebrar el presente Convenio de Asociación con base en las siguientes

CLÁUSULAS:

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

CLÁUSULA PRIMERA. OBJETO: AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, JURÍDICOS Y FINANCIEROS PARA IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA MUJERES, CON ENFOQUE DE GÉNERO Y SUPERACIÓN DE BARRERAS, QUE LES PERMITA EL ACCESO EFECTIVO A OPORTUNIDADES DE EMPLEO FORMAL.

CLÁUSULA SEGUNDA. OBLIGACIONES DE LAS PARTES: EL ASOCIADO:

A) OBLIGACIONES GENERALES:

Para dar cumplimiento al objeto del contrato, el ASOCIADO deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Realizar los aportes a que se refiere el artículo 50 de Ley 789 de 2002, en lo relacionado con los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las cajas de compensación familiar, SENA e ICBF, seguridad social y parafiscales cuando haya lugar a ello; tales aportes deberán efectuarse de conformidad con lo preceptuado en los Decretos 1406 de 1999, 2286 de 1999 y 1464 de2005.

2. Presentar al supervisor del convenio informes sobre las actividades realizadas durante la ejecución de este, así:
   - Informes mensuales
   - Informes eventuales solicitados por el supervisor del convenio
   - Informe final del convenio.

3. Mantener enterado al Municipio sobre el estado del convenio.

4. Garantizar la liquidez económica para asegure la prestación del servicio sin importar el traumatismo que exista.

5. Presentar las facturas de venta o cuentas de cobro necesarias para el pago, oportunamente y con los soportes correspondientes, de ser necesario.

6. Asumir el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de carácter laboral del personal que contrate para la ejecución del futuro convenio fruto de esta selección, lo mismo que el pago de honorarios, los impuestos, gravámenes, aportes y servicios de cualquier género que establezcan las leyes colombianas y demás erogaciones necesarias para el desarrollo del convenio. Es entendido que todos estos gastos han sido estimados por el ASOCIADO e incluidos en el precio de su oferta.

B) OBLIGACIONES ESPECÍFICAS:

1. Presentar antes del inicio del proyecto cronograma, plan operativo del proyecto y las hojas de vida del equipo Mínimo requerido.

2. Ejecutar cada una de las actividades de conformidad con lo establecido en los estudios previos y la propuesta presentada por el asociado.

3. Hacer entrega en medio físico y/o digital de los soportes documentales de la ejecución del presente proyecto (bases de datos, (03) casos de éxito documentados y demás documentos relacionados como entregables en la propuesta.
4. Garantizar el acompañamiento interdisciplinario a las diferentes mujeres participantes en el presente proyecto.

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

5. Beneficiar al total de la población descrita en la propuesta y que haya realizado su proceso de inscripción y/o registro.

CLÁUSULA TERCERA. - OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO:

1. Realizar los aportes al convenido en la forma y términos establecidos en el convenio.

2. Suministrar oportunamente la información que requiere el asociado para el cumplimento de sus actividades.

3. Realizar la supervisión del convenio

CLÁUSULA CUARTA. - VALOR Y APORTE: EL presupuesto total para su ejecución es de **MIL MILLONES M/L ($1.000.000.000)**, de los cuales la entidad sin ánimo de lucro deberá garantizar un aporte por el orden de **QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/L ($500.000.000).** El saldo restante, es decir, la suma de **QUINIENTOS MILLONES DE PESOS ($500.000.000)**, será el aporte del **MUNICIPIO.**

CLÁUSULA QUINTA. FORMA DE REALIZAR LOS DESEMBOLSOS DEL APORTE. Los recursos aportados por El MUNICIPIO serán desembolsados de la siguiente forma:

1) Un primer desembolso equivalente al veinte por ciento (20%) del valor aporte de la entidad contratante, **CIEN MILLONES DE PESOS M/L ($100.000.000** previa suscripción del acta de inicio y una vez concertado con el supervisor el cronograma del desarrollo de las actividades establecidas en la propuesta, plan operativo del proyecto y contratación del equipo humano requerido para el desembolso, el cooperante deberá presentar factura electrónica o documento equivalente, así como la certificación del pago de los impuestos a que haya lugar. El giro se realizará de acuerdo con el PAC y previa constitución de la garantía por el 100% de los recursos a transferir.

2) Un segundo desembolso equivalente al veinte por ciento (20%), del valor de la entidad contratante **CIEN MILLONES DE PESOS M/L ($100.000.000)** al finalizar el segundo mes de ejecución, previa presentación del informe de gestión del asociado y soportes del 30% de cumplimiento de la meta de formación y 30% de cumplimiento de la meta de de orientación socio-ocupacional, que incluya Registros fotográficos, listado de la población intervenida, certificado de recibido a satisfacción expedido por el supervisor del convenio, certificación de cumplimientos de pagos al SSSI y Parafiscales firmado por el revisor fiscal o RL, presentación de la factura electrónica o documento equivalente. El pago se realizará de acuerdo con el PAC.

3) Un tercer desembolso por valor equivalente al treinta por ciento (30%), del valor de la entidad contratante **CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/L ($150.000.000),** previa presentación del informe de gestión del asociado y soportes del 50% de cumplimiento de la meta de formación y 20% de cumplimiento de la meta de participantes con conexión laboral, que incluya Registros fotográficos, listado de la población intervenida, certificado de recibido a satisfacción expedido por el supervisor del convenio, certificación de cumplimientos de pagos al SSSI y Parafiscales firmado por el revisor fiscal o RL, presentación de factura electrónica o documento equivalente. El pago se realizará de acuerdo con el PAC.

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

4) Un último desembolso por valor equivalente al treinta por ciento (30%), del valor de la entidad contratante **CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/L ($150.000.000),** una vez se cumplan la ejecución del 100% de las metas de orientación socio-ocupacional, de formación y de participantes con conexión laboral contempladas en el cronograma de actividades que forma parte integral de la propuesta técnica, presentación del informe de gestión del convenido que incluye Registros fotográficos y listado de la población intervenida, informe financiero final con sus respectivos soportes aprobado por el supervisor, certificado de recibido a satisfacción expedido por el supervisor del convenio, acreditación del pago a seguridad social (Salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales), presentación de la factura electrónica o documento equivalente.

PARAGRAFO 1: El desembolso se realizará de acuerdo con el PAC. Los recursos aportados por el Municipio deberán ser destinados estrictamente a cubrir los costos y gastos generados por las actividades de interés público pactadas en el objeto y obligaciones del presente convenio y realizadas dentro del término duración de este. B) POR EL ASOCIADO: Los aportes correspondientes a la financiación del Asociado serán distribuidos de acuerdo con los términos y condiciones presentados en la propuesta, la cual hace parte integral del presente convenio.

PARAGRAFO 2: Para cada uno de los desembolsos se deberá realizar la presentación de la respectiva cuenta de cobro o factura, informe de actividades, recibo a satisfacción por parte del supervisor, certificación de encontrarse a paz y salvo con el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales.

CLÁUSULA SEXTA. NATURALEZA DE LAS OBLIGACIONES: Las partes estipulan expresamente que se trata de un convenio, celebrado en virtud de lo establecido en el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, reglamentado por el Decreto 092 en su artículo 5to, y el Manual de Contratación del Municipio de Malambo, por lo que el Municipio no contraerá ninguna obligación laboral, con las personas que EL ASOCIADO vincule para la ejecución del convenio.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - PLAZO DEL CONVENIO: Teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal del Municipio, El futuro CONVENIO tendrá una duración de cuatro (04) meses, contados desde la suscripción del acta de inicio, hasta que cumplan los requisitos de perfeccionamiento y ejecución dispuestos en el artículo 41 de la Ley 80 de 1993.

CLÁUSULA OCTAVA. **- INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES:** El representante legal del ASOCIADO manifiesta expresamente no encontrarse incurso, la entidad ni sus miembros directivos en causal alguna de inhabilidad o incompatibilidad para celebrar el convenio, de conformidad con lo estipulado en el Decreto 092 de 2017.

CLÁUSULA NOVENA. - **SUJECIÓN A LAS APROPIACIONES PRESUPUESTALES:** Este proceso contractual se encuentra amparado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 17070004, del diecisiete (17) de JULIO de 2025, expedido por el jefe de Presupuesto de la Secretaría de Hacienda.

CLÁUSULA DÉCIMA. - DOMICILIO: El domicilio de las partes en el Municipio de Malambo – Atlántico.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA. - GARANTÍA ÚNICA: Para la ejecución de presente proyecto, EL ASOCIADO deberá presentar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la suscripción del convenio: garantía única, la cual podrá ser constituida en una garantía bancaria o en una póliza de seguro expedida por una compañía legalmente constituida en Colombia. La garantía única se otorgará a favor del Municipio de Malambo – Atlántico, identificado con el NIT 890.114.335 – 1 y en consonancia con el artículo 2.2.1.2.3.1.7 del Decreto 1082 de 2015 contendrá los siguientes amparos: EL ASOCIADO constituirá las siguientes garantías: **DE CUMPLIMIENTO**. Por un monto

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

equivalente al 10% del valor total del convenio, con una vigencia igual al término de duración del mismo y cuatro (4) meses más. **SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES**: Por un monto equivalente al 5% del valor del convenio por una vigencia igual al termino de duración del convenio y tres (3) años más. **RESPONSABILIDAD EXTRACONTRACTUAL.** En cuantía de doscientos salarios mínimos legales mensuales vigentes (200 SMLMV), y una vigencia igual al plazo del convenio. La supervisión y control de ejecución del convenio, será ejercida por el secretario de Educación o el funcionario que el ordenador del gasto designe. **DEVOLUCION DEL PAGO ANTICIPADO:** Por un monto equivalente al 100% del valor del pago anticipado por una vigencia igual al término de duración del convenio. **PARÁGRAFO 1:** De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1082 de 2015, EL ASOCIADO podrá aportar otros de los mecanismos de cobertura de riesgo allí contemplados. En todo caso, tratándose de póliza o de otra modalidad de cobertura, éstas deberán ajustarse a lo dispuesto en dicho decreto y en el presente convenio. **PARÁGRAFO 2:** Sin perjuicio de las garantías exigidas en esta cláusula, es obligación EL ASOCIADO, mantener indemne al MUNICIPIO, frente a cualquier reclamación proveniente de terceros que tenga como causa sus propias actuaciones. **PARÁGRAFO 3:** De acuerdo con lo dispuesto en el último inciso del artículo 2.2.1.2.3.1.18 del Decreto 1082 de 2015, si EL ASOCIADO, incumple con la obligación de obtener, ampliar o adicionar una garantía, en el caso de las pólizas de seguros, podrá aportar una garantía bancaria o un patrimonio autónomo, la cual será aprobada por el MUNICIPIO. Si pese a lo anterior, no hay forma de garantizar el aseguramiento de los riesgos cubiertos por las garantías que sean pertinentes, las partes, acordarán de común acuerdo, las acciones que sean necesarias para cumplir con dicha obligación legal y contractual. **PARÁGRAFO 4:** En el evento en que el valor del convenio sea adicionado, EL ASOCIADO efectuará la respectiva modificación a las garantías exigidas y a la póliza de responsabilidad civil extracontractual (actualizando el monto asegurado de acuerdo con la ley) asumiendo sus costos, la cual deberá hacer llegar a EL MUNICIPIO.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA. - **CLAUSULA DE INDEMNIDAD:** EL ASOCIADO se obliga a indemnizar al MUNICIPIO, con ocasión de la violación o el incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente convenio. EL ASOCIADO se obliga a mantener indemne al MUNICIPIO de cualquier daño o perjuicio originado en reclamaciones de terceros que tengan como causa sus actuaciones hasta por el monto del daño o perjuicio causado. EL ASOCIADO mantendrá indemne al MUNICIPIO por cualquier obligación de carácter laboral o relacionado que se originen en el incumplimiento de las obligaciones laborales que EL ASOCIADO asume frente al personal, subordinados o terceros que se vinculen a la ejecución de las obligaciones derivadas del presente Convenio.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA. MULTAS Y SANCIONES: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la ley 1150 de 2007, las partes, pactan multas y/o sanciones por el incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de EL ASOCIADO y que se presenten dentro del curso de la ejecución del convenio. El procedimiento de imposición de la multa y/o sanción, la tasación de las mismas y la declaratoria de incumplimiento, se sujetará a lo previsto en el artículo 86 de la ley 1474 de 2011, al decreto 1082 de 2015 y demás normas que lo reglamentan.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA - PENA PECUNIARIA: Las partes acuerdan que en caso de declaratoria de caducidad o de incumplimiento total o parcial de las obligaciones pactadas en este convenio y a cargo de EL ASOCIADO, éste deberá pagar al MUNICIPIO, a título de cláusula penal pecuniaria, una suma equivalente al diez (10%) del valor total del convenio. Este valor puede ser compensado con los montos que el MUNICIPIO, adeude a EL ASOCIADO, con ocasión de la ejecución del presente convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la ley 1150 de 2007 y el Código Civil. El procedimiento para declarar el incumplimiento para hacer efectiva la cláusula penal, se sujetará a lo previsto en el artículo 86 de la ley 1474 de 2011, al decreto 1082 de 2015 y al decreto 154 de 2021 expedido por el MUNICIPIO del Atlántico y aquellos decretos o resoluciones que lo modifiquen adicionen o sustituyen o precisen y se encuentren vigentes a la firma

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

del presente documento; el Decreto 154 de 2021, puede ser descargado por el asociado en la página Web de la Entidad. El cobro de la cláusula penal pecuniaria no implica que el MUNICIPIO, renuncia a cobrar los perjuicios adicionales que el incumplimiento de EL ASOCIADO le llegare a causar y que no estén cubiertos con el cobro de esta cláusula, por lo cual, se podrán iniciar las acciones judiciales que correspondan en contra de EL ASOCIADO.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA. CESIÓN Y SUBCONTRATACIÓN: EL ASOCIADO, no podrá ceder ni subcontratar el presente convenio, salvo con expresa autorización del MUNICIPIO. En el segundo caso, será responsable por el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones derivadas del convenio.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉXTA. SUPERVISIÓN: Será asumida por parte de la jefe de la Oficina de la Mujer y Equidad de Género, quien será el encargado de la vigilancia, control y evaluaciones periódicas de la ejecución y avance del convenio siendo sus principales obligaciones las siguientes: a) Colaborar y coordinar en la ejecución del convenio. b) Exigir el cumplimiento del convenio en los términos pactados. c) Certificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de EL ASOCIADO, d) Dar aviso por escrito de cualquier inconsistencia e incumplimiento del objeto del convenio y su ejecución. e) Informar las situaciones que requieran suspensión, prorroga o modificación, para someterlas a aprobación de la Secretaria General. f) Certificar por escrito el cumplimiento periódico de la ejecución del convenio. g) Las demás necesarias para el fiel cumplimiento del objeto contratado. **PARÁGRAFO:** El ordenador del gasto podrá en cualquier momento modificar el supervisor sin que para ello se requiera la suscripción de otrosí, bastará con la comunicación al nuevo supervisor y al asociado en dicho sentido.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA. LIQUIDACIÓN: El presente convenio será liquidado de común acuerdo por las partes, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la expiración del término previsto para la ejecución del convenio o a la expedición del acto administrativo que ordene la terminación, tal como lo establecen las Leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007. **PARÁGRAFO:** SI EL ASOCIADO, no se presenta a la liquidación, o las partes no llegan a un acuerdo sobre el contenido de esta, se practicará la liquidación unilateral por EL MUNICIPIO, en los términos establecidos en la ley.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA. - LEGISLACIÓN: El presente convenio se someterá a la Ley Colombiana y a la jurisdicción de sus tribunales para todos sus efectos. Las partes estipulan expresamente que se trata de un convenio, celebrado en virtud de lo establecido en el artículo 96 de la ley 489 de 1998, reglamentado por el Decreto 092 en su artículo 5, y el Manual de Contratación del Municipio. La jurisdicción competente para conocer de las controversias judiciales que se susciten con ocasión del presente convenio será la Contenciosa Administrativa.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA. PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN DEL CONVENIO: El presente Convenio se perfecciona con la firma de las partes en la plataforma SECOP II. Para su ejecución se requerirá de la existencia del Certificado de Disponibilidad Presupuestal, el Registro Presupuestal Correspondiente, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 41 de la ley 80 de 1993 y el artículo 2.2.1.1.2.3.1 del Decreto 1082 de 2015 y la aprobación de las garantías aquí exigidas. El Asociado asumirá el pago de todos los impuestos a que haya lugar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA. PAGO DE APORTES A SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES: De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 del 2002 y en el artículo 1ro de la Ley 828 de 2003, EL ASOCIADO, se obliga a presentar al MUNICIPIO los documentos, planillas y pagos que demuestren el cumplimiento del giro de sus aportes a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y parafiscales, cuando a ello haya lugar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. - TERMINACIÓN: Hay lugar a la terminación de este convenio en los siguientes casos: a) Por vencimiento del término de vigencia o de su prórroga, según el caso. b) Por incumplimiento de cualquiera de las cláusulas contractuales. c) Por mutuo acuerdo entre las partes.

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA. PROPIEDAD INTELECTUAL: Si de la ejecución del presente convenio resultan estudios, investigaciones, descubrimientos, invenciones, información, mejoras y/o diseños, y en general los productos resultantes de la ejecución del presente convenio, éstos pertenecen al MUNICIPIO de conformidad con lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 23 de 1982 y demás normas vigentes que regulen la materia. Así mismo, EL ASOCIADO garantiza que los trabajos y servicios prestados al MUNICIPIO por el objeto de este CONVENIO no infringen ni vulneran los derechos de propiedad intelectual o industrial o cualesquiera otros derechos legales o contractuales de terceros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. CONFIDENCIALIDAD: La información que le sea entregada o a la que tenga acceso EL ASOCIADO en desarrollo y ejecución del presente convenio goza de confidencialidad y, por tanto, solo podrá ser usada para fines inherentes a su actividad en desarrollo del convenio. La protección es indefinida, por lo que no se podrá hacer uso de ella ni durante la ejecución del convenio ni una vez finalizado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. MANEJO DE IMAGEN CORPORATIVA: EL ASOCIADO, respetará los logos del MUNICIPIO. Siempre se deberá pedir autorización escrita al MUNICIPIO, para el uso de los logos y la imagen institucional del programa. EL ASOCIADO, respetará la cláusula de reconocimiento, por lo que en todas las actividades públicas y/o privadas, publicidad, y demás información a terceros o interna, hará los reconocimientos pertinentes al MUNICIPIO DE MALAMBO y la financiación de los recursos para la ejecución del convenio. EL ASOCIADO, respetará en todo momento el manual de comunicaciones del MUNICIPIO.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR: Las partes quedan exoneradas de responsabilidad por el incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones y por la demora en la satisfacción de cualquiera de las prestaciones a su cargo derivadas del presente convenio, cuando la demora sea resultado o consecuencia de la ocurrencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito debidamente invocadas y constatadas de acuerdo con la ley y la jurisprudencia colombiana, salvo que el evento de fuerza mayor o caso fortuito haya ocurrido estando en mora la parte que invoca el evento de caso fortuito o la fuerza mayor. La ocurrencia del evento de fuerza mayor o caso fortuito debe ser comunicada el día de la ocurrencia del evento a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de ocurrencia de este. Si dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento de fuerza mayor o caso fortuito, la cual ha sido aceptada por la parte a quien le fue invocada, no se han superado sus efectos las partes convendrán un plazo de suspensión del término del convenio mientras se supera la situación.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. - DOCUMENTOS DEL CONVENIO: Constituyen parte integral del presente convenio, los siguientes documentos: a) Oferta y/o propuesta presentada por EL ASOCIADO. b) Certificado de Disponibilidad Presupuestal. c) Registro Presupuestal. d) Constancia del pago de los impuestos y contribuciones que correspondan. e) Estudios previos. f) Análisis del sector. g) Cuadro de asignación de riesgos. h) Las actas y demás documentos que suscriban las partes. i) Evaluación de propuesta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: LUGAR DE EJECUCIÓN Y DOMICILIO CONTRACTUAL: Las actividades previstas en el presente convenio se desarrollarán en el municipio Malambo.

Proyectó: Jair Andrés Franco Hernández – Asesor Externo.
Revisó: Andrés Montero Fontalvo – Asesor Externo Andrés Montero F.

Carrera 17 #11-12 Esquina Centro de Malambo
PBX: 3225059 C.P:083020
www.malambo-atlantico.gov.co