



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

ENERO 2023

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO

Ruta de protección a la maternidad de las contratistas por contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión y prestación de servicios profesionales.

ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

**OFICINA JURÍDICA Y CONTRACTUAL
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
20 DE ENERO DE 2023**



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. GENERALIDADES DE LA PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO
3. DEFINICIONES
 - 3.1 Contrato de prestación de servicios
 - 3.2 Sentencia SU-075 de 2018
4. NECESIDAD DE LA POLÍTICA Y JUSTIFICACIÓN
 - 4.1. Cumplimiento de ejes misionales.
 - 4.2. Cumplimiento de la política de género.
5. LINEAMIENTOS
 - 5.1. Establecer la ruta a seguir
6. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN
7. VIGENCIA Y POLÍTICA INTEGRAL

ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!



1. PRESENTACIÓN

La maternidad en Colombia ha sido un tema de amplia discusión desde diversas aristas y escenarios, desde salones de clase hasta salas de decisión de las altas cortes, han tratado, a lo largo del tiempo, diferentes puntos que tocan los efectos sociales, laborales y psicológicos de la gestación, así, particularmente sobre el mercado laboral, se ha evidenciado la marcada preocupación de los empleadores de vincular mujeres en edad fértil, lo cual ha conllevado a la implementación de mecanismos poco ortodoxos e incluso discriminatorios, que ponen a la mujer como última opción de contratación, generando una marcada brecha en el mercado laboral entre hombres y mujeres de edades similares.

No obstante, gracias a las diferentes políticas públicas y normas actuales, la inserción en el mercado laboral de mujeres en edad fértil ha venido aumentando gradualmente, lo cual ha permitido cerrar brechas laborales entre hombres y mujeres de forma progresiva. Sin embargo, el embarazo a pesar de causar, en principio, un efecto bilateral en los padres, es bien sabido que es la mujer quien tiene que soportar una mayor carga psicológica y física, lo cual repercute inexorablemente en su estabilidad laboral, pues asuntos como permisos para controles médicos, incapacidades y finalmente, la licencia de maternidad, preocupan en gran medida a los empleadores, quienes aluden una presunta baja en el rendimiento laboral de la trabajadora, y la consecuente disminución de la productividad de la empresa, derivando en muchos casos, en la desvinculación de la trabajadora en estado de gestación.

Es por situaciones como la descrita, que se ha visto la necesidad de implementar legal y jurisprudencialmente, diversos mecanismos de protección y alternativas para los casos igualmente diversos y particulares que día a día se presentan, así, la Corte Constitucional, como órgano de cierre de la jurisdicción Constitucional, emitió en el año 2013, la sentencia SU-070, y posteriormente la sentencia SU-075 de 2018, unificadoras de todos los criterios y alternativas a tomar para la protección laboral de las mujeres en estado de embarazo, sin importar su alternativa laboral, hechos que conllevan que empleadores, tanto públicos como privados, adopten mecanismos tendientes a efectivizar lo dicho por la Corte.

En razón de lo expuesto, el Comité de Conciliación de la Universidad del Tolima, actuando como órgano encargado de precaver la ocurrencia de daños antijurídicos en la Institución, ha decidido establecer una política relacionada con la protección a la maternidad de las mujeres contratistas de la Universidad del Tolima por contrato de prestación de servicios profesionales y prestación de servicios de apoyo a la gestión, para brindar claridad y oriente adecuado a los líderes de los procesos, cuando se presente el embarazo de una contratista,

mitigando así es posible inicio de actuaciones administrativas y judiciales, solucionando, desde el seno de la institución, los eventos que se presenten.

En este orden de ideas, el presente documento condensa las consideraciones, parámetros y criterios de aplicación acogidos por la Universidad para la correcta ejecución del proceso adoptado.

2. GENERALIDADES DE LA PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO

Para la formulación de la política de prevención del daño antijurídico y defensa de la Universidad del Tolima, el Comité de Conciliación que fue creado por la Resolución N° 00582 de fecha 24 de agosto de 1998, posteriormente fue modificada por la Resolución 649 del 18 de septiembre de 2000 y reglamentado mediante Resolución N° 652 del 21 de mayo de 2019, se convierte en una instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la institución.

La Universidad del Tolima, en aras de proteger su patrimonio, debe identificar y adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la ocurrencia de daños antijurídicos que afecten a la Institución, en este orden de ideas, resulta entonces imperante para la Universidad, prevenir la ocurrencia de cualquier situación interna o externa que conlleve a responsabilidades jurídicas con efectos técnicos, administrativos, humanos y patrimoniales en contra de la institución. A través del presente documento se formula una Política de Prevención de Daño Antijurídico que será implementada con plena observancia de la normatividad vigente.

Atendiendo esta necesidad, el Comité de Conciliación efectuó un análisis de la normatividad actual relacionada con la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, para poder así determinar una ruta específica para establecer el proceso a seguir frente a los casos de aquellas contratistas que informan de su estado de gravidez en ejecución de un contrato de OPS, lo anterior atendiendo al principio de estabilidad laboral reforzada y debido proceso.

En este orden de ideas, la presente política de prevención del daño antijurídico se elabora con el fin de disminuir los riesgos asociados a la gestión contractual que pudieren constituirse en factores determinantes de acciones judiciales en contra de la entidad.

3. DEFINICIONES:

3.1 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN:



El contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se establecen como tipologías contractuales propias de la contratación estatal, es decir, tipologías que, dada la naturaleza de una de las partes, revisten un carácter especial y diferencial a aquellos que se rigen por el derecho privado.

No obstante, dicha figura se desprende del artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, en donde se define al contratista independiente como “(...) las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.”

Por lo anterior, es importante destacar las principales características de esta tipología contractual, de acuerdo a la ley 80 de 1993 y el Estatuto de Contratación de la Universidad del Tolima:

- Artículo 32 de la ley 80 de 1993:

ARTÍCULO 32. De los Contratos Estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación.

(...)

3. Contrato de prestación de servicios. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

- Artículo primero de la Resolución 612 del 28 de junio de 2021 “Por medio de la cual se reglamenta el Acuerdo 050 del 30 de noviembre de 2018. Estatuto General de Contratación de la Universidad del Tolima”.

Contrato de prestación de servicios profesionales: Los servicios profesionales que se contraten con personas naturales o jurídicas, corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferente a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la Universidad del Tolima, o de compromisos adquiridos por la misma. Se contratará a través de esta modalidad, lo permitido por la Ley.



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

Contrato de apoyo a la Gestión: Es aquel contrato suscrito con personas naturales, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas o asistenciales necesarias para el funcionamiento de la Institución o requeridas para el cumplimiento de compromisos adquiridos por la misma.

De los preceptos normativos relacionados anteriormente, es posible afirmar que los contratos de prestación de servicios se encuentran orientados a cumplir bien sea con labores que no pueden ser suplidas con personal de planta o que requieren para su ejecución conocimientos especializados, así el contratista, en calidad de independiente, brinda unos servicios por un plazo determinado, de acuerdo a la necesidad de la entidad, trayendo consigo el punto más importante a destacar, la inexistencia de una relación laboral, por ausencia de subordinación en el cumplimiento del objeto contractual.

Dado lo anterior, el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la ausencia de las condiciones típicas de un contrato laboral, es decir, no hay lugar al pago de prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social, indemnizaciones, entre otras garantías que se derivan de una relación laboral, es por ello, que, con la finalización del plazo pactado, se presume el cumplimiento del objeto contractual y la consecuente desaparición de la necesidad de la entidad.

3.2 SENTENCIA SU-075 DEL 2018:

FUERO DE MATERNIDAD: El fuero de maternidad se constituye como una calidad que se desprende del estado de gestación y se extiende durante la vigencia del vínculo laboral, cobijando a la trabajadora gestante durante el periodo de embarazo y licencia de maternidad, esta especial protección implica la garantía de continuidad del vínculo laboral de la trabajadora, así, su alcance ha sido definido por la Corte Constitucional en los siguientes términos:

El fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.

Partiendo de lo expuesto, la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, fijó las siguientes reglas:

La Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin



ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

Con las reglas establecidas, la Corte Constitucional reconoció, que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no es absoluta, pues de ser así, no hubiese sido necesario establecer las condiciones para su operancia, por lo tanto, del cumplimiento de los requisitos establecidos dependerá, en primer lugar, el reconocimiento del fuero y, en segundo término, las medidas de protección a implementar según el alcance del mismo.

Por otro lado, es importante destacar que la Corte Constitucional aclara igualmente que la operancia de una justa causal de terminación del contrato, tampoco se constituye como una violación a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD EN CONTRATOS ESTATALES DE

PRESTACIÓN DE SERVICIOS: Tal como se indicó en líneas anteriores, la principal característica del contrato estatal de prestación de servicios, es la ausencia de relación laboral, derivada de la inexistencia de una subordinación, es decir, el personal contratado a través de esta modalidad, satisface la necesidad de la entidad de una forma autónoma e independiente, desligada del cumplimiento de órdenes estrictas inherentes a una relación laboral típica.

¡Construimos la universidad que soñamos!

Dado lo anterior, cuando se realiza una vinculación a través de esta modalidad, el contratista cumple con una serie de obligaciones, derivadas del objeto, por el plazo previamente establecido, por lo cual, la expiración del vínculo se encuentra inexorablemente atada a la finalización del plazo, extinguiéndose así la necesidad que dio origen a la contratación.

Frente a esta modalidad contractual, la Corte Constitucional en sentencia SU-075 de 2018, reiteró las siguientes reglas:

Reglas en función de la modalidad del vínculo laboral:

- ***Contrato de trabajo a término fijo:*** De acuerdo con la Sentencia SU-070 de 2013, pueden



configurarse los siguientes escenarios:

(I). Si el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, los estados de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos:

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación labora

(II) Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse tres escenarios:

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato, sin que se alegue justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. La renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, el juez de tutela puede disponer el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

¡Construimos la universidad que soñamos!

b. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato pero que se alegue justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

c. Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa: En este caso la protección consistiría, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no



desaparecieron, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Tampoco procede en este supuesto el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

(...)

- **Contrato de prestación de servicios que encubre una relación laboral:**

En relación con el contrato de prestación de servicios, de conformidad con la **Sentencia SU-070 de 2013** el juez debe analizar las circunstancias que rodean el caso para determinar si bajo dicha figura contractual se encubre la existencia de una auténtica relación laboral. Para tal efecto, **el juez constitucional se encuentra facultado para verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.**

Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato realidad, se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, toda vez que, “dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”

Tal como se observa, los apartes transcritos establecen unas situaciones y reglas especiales de acuerdo al evento que se presente, no obstante, es importante y necesario destacar que en lo que respecta al contrato de prestación de servicios, la Corte es enfática en especificar que la regla allí dispuesta se aplica en los casos que esta modalidad contractual **encubre una relación laboral**, siendo esta la excepción a la regla general, correspondiendo al juez determinar en cada caso particular, si se genera o no una desnaturalización del contrato de prestación de servicios, con el fin de ordenar la medida que según las circunstancias fácticas, correspondan.

Por lo antes expuesto, es posible concluir que en el marco de un contrato de prestación de servicios celebrado entre una entidad pública y una mujer en estado de embarazo, en el cual no se encubre una relación laboral, no es posible predicar la operancia de una estabilidad laboral reforzada, derivada del fuero de maternidad, pues la expiración del plazo pactado se constituye como una justa causa para la terminación del contrato, el cual extingue a su vez, la necesidad por la cual se generó la contratación.



4. NECESIDAD DE LA POLÍTICA Y JUSTIFICACIÓN

4.1 CUMPLIMIENTO DE EJES MISIONALES

Resulta pertinente abordar la necesidad y justificación de la presente política, para ello, se tendrá en cuenta lo determinado en el Plan Estratégico de Desarrollo 2023, que establece que:

“La equidad de género se refiere a la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres. Dicha desigualdad ha sido construida sobre la base de imaginarios culturales que han incidido en la calidad de vida de la población implicada. Estas desigualdades se expresan por un menor acceso del género femenino a las esferas del poder y a los ingresos, respecto del género masculino, así como a la imposición de unos roles injustamente distribuidos. La dimensión de género en los medios de comunicación se refiere a la representación que se hace de ambos sexos/géneros, hombres y mujeres, así como al diferente tratamiento que reciben unos y otras. En tal sentido, Juana Gallego señala que “la repetición mecánica y acrítica de unos estereotipos en declive o ya en desuso, la perpetuación de unos roles desigualmente atribuidos a mujeres y a hombres, la infrarrepresentación sistemática de las actividades llevadas a cabo por las mujeres o la representación deformada, peyorativa e incluso discriminatoria que se propone de estas no ayuda en nada a la conformación de una sociedad más justa e igualitaria” (2005).

Adicional, a pesar de que en Colombia ha habido progresos en la creación de espacios laborales y cívicos para la mujer, e igualmente para su representación en las esferas administrativas y de poder, tales logros no han sido distribuidos de manera homogénea para todas. La consecución de estas metas depende de factores socioeconómicos, edad, etnia, orientación sexual y condición de discapacidad, entre otros factores, por lo que la población femenina de **más baja calidad de vida enfrenta con mayor rigor las consecuencias de la escasez de oportunidades, debido a la pobreza, la desigualdad y la violencia.**

Y lo establecido en el Eje 2: Compromiso Social que tiene por objetivo fortalecer el desarrollo humano de la comunidad universitaria y la interacción e integración de la Universidad con la región y con la Nación, aunando esfuerzos para fortalecer la equidad de género.

Por lo anterior, la presente política es necesaria para el apropiado desarrollo de los programas establecidos en el plan de desarrollo, cuyo fundamento radica en la importancia del; *“desarrollo humano de la comunidad universitaria, bajo los principios de inclusión, equidad, integralidad, democracia y paz”*



4.2 CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.

Atendiendo a la Política de Género de la Universidad del Tolima aprobada mediante el Acuerdo 065 del 30 de noviembre del 2021, que tiene por objetivo general promover en la comunidad universitaria una transformación política y cultural, entre otros, con el fin de garantizar una vida libre de violencia basada en género y discriminación, propiciando procesos que generen prácticas equitativas e incluyentes. De esta manera se pretende establecer una ruta clara y concisa que permita crear y fortalecer las acciones afirmativas a una población discriminada laboralmente como es el caso de las mujeres gestantes.

Dicha ruta se desarrolla bajo enfoques de género que procura condiciones equitativas en cuanto la ejecución de obligaciones contractual, sin que ello implique afectaciones en el normal desarrollo y cumplimiento de los ejes misionales y compromisos a la comunidad universitaria.

5. LINEAMIENTOS:

5.1. Establecer la ruta a seguir

Habrà lugar el pago de los horarios y a la ejecución normal del contrato cuando la contratista acredite el cabal cumplimiento de las actividades contratadas, en su defecto, de acuerdo a lo señalado por parte de la jurisdicción de cierre constitucional y los señalamientos por parte del Ministerio de Trabajo y el Departamento de la Función Pública, se establece la siguiente ruta:

- a. Cuando el contrato termine por cumplimiento del plazo pactado, el jefe de la unidad deberá determinar si existe o continua en iguales condiciones la necesidad. De no persistir dicha necesidad no se continuará con la vinculación.
- b. Cuando persista la necesidad en iguales condiciones por ser indispensable para el funcionamiento de la Institución se estudiará la vinculación de la contratista mediante contrato de prestación de servicios, esto teniendo en cuenta la importancia e imprescindibilidad del ejercicio de las obligaciones.
- c. Cuando no persista la necesidad en iguales condiciones y la contratista manifieste mediante los medios probatorios idóneos que su único ingreso para la subsistencia de su gestación son dichos honorarios, la Universidad procederá a pagar los respectivos aportes a la seguridad social.



- d. Cuando la contratista se encuentre incapacitada y esto afecte la ejecución del objeto contractual, se deberá suspender el contrato con la finalidad de no obtener una calificación desfavorable a la hora de terminar su contrato y no generar traumatismos tanto en el desarrollo de su embarazo como en la obtención de resultados esperados por parte de las unidades académicas, dependencias administrativas o compromisos anteriormente pactados.

Cabe resaltar que, en cuanto a la procedencia de la suspensión del contrato, la Ley no contempló las causales expresas de suspensión del contrato de prestación de servicios, enfáticamente, en virtud de la licencia de maternidad de la contratista; pero ello no quiere decir que se encuentre prohibida, por lo tanto, las partes podrán convenir la suspensión del contrato de prestación de servicios profesionales, fijando las reglas por la cual procederá la misma. Frente al tema, el Consejo De Estado, Sala De Lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Consejero ponente: Enrique Gil Botero, Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil diez (2010), Radicación número: 07001-23-31-000-1997-00554-01(16431) indica: *“No tiene discusión alguna que un contrato en curso puede suspenderse por la ocurrencia de diversas circunstancias o por la voluntad de las partes y que uno de los efectos de la suspensión del contrato es la suspensión de las actividades del contratista. En tanto la suspensión sea provisional o temporal es porque el contrato se reiniciará cuando las partes así lo determinen; el caso es que estando el contrato en ejecución o suspendido con la intención de reiniciarlo, subsiste el vínculo contractual.”*

NOTA: Se hará uso en los casos necesarios, de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, como la conciliación ante el comité de conciliación o la transacción que se elevará ante el ministerio de trabajo, para lo cual se actuará mediante poder otorgado por parte del representante de la entidad.

6. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN

El Comité de Conciliación de la Universidad del Tolima, teniendo en cuenta las situaciones que dieron origen a esta política, realiza las siguientes recomendaciones:

- De acuerdo al manual para supervisores e interventores, los supervisores de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión deberá realizar un objeto seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico sobre el cumplimiento del objeto contractual. Para ello deberá colaborar y exigir de forma eficaz y de manera permanente todas las etapas



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

contractuales, e informar de forma oportuna cualquier situación que ponga riesgo la entidad.

- Las contratistas responderán civil y penalmente por sus acciones y omisiones en la actuación contractual, en los términos de la ley. Adicional, debe el contratista dar cabal cumplimiento a los fines esenciales del Estado materializados en las obligaciones contractuales a las cuales se comprometió desde la suscripción del acta de inicio.

7. VIGENCIA Y POLÍTICA INTEGRAL

La presente política rige a partir de su aprobación. En caso de que la normatividad institucional y/o nacional relacionada con los temas desarrollados en la presente política de prevención del daño antijurídico, sean susceptibles de modificación alguna, dicha política no se verá afectada por las mismas, *a contrario sensu*, tales modificaciones harán parte integral de la misma y se observará el principio de favorabilidad en su aplicación.



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!