

Reglamento sobre **conflicto de intereses** en la Universidad de La Sabana

Secretaría General



Universidad de
La Sabana

© Universidad de La Sabana
Campus del Puente del Común
Km 7 Autopista Norte de Bogotá
Chía, Cundinamarca - Colombia
Tels: (57-1) 861 55 55 - 861 66 66
www.unisabana.edu.co

Dirección general

Secretaría General
Dirección de Desarrollo Humano y Asesor del Empleado

Recopilación de información y redacción

Secretaría General
Dirección de Desarrollo Humano y Asesor del Empleado

Revisión editorial

Dirección de Publicaciones

Diagramación

Mauricio Salamanca

Impresión

Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.

Reglamentación N.o 051

Del 29 de enero de 2015

Aprobada por la Comisión de Asuntos Generales del Consejo Superior,
según Acta No. 1474 del 29 de enero de 2015

Por la cual se aprueba la reglamentación sobre conflicto de intereses en
la Universidad de La Sabana

A. INTRODUCCIÓN Y PRINCIPIOS

1. La Universidad de La Sabana fiel a los principios institucionales, en un clima de libertad y de profundo respeto por la persona, propicia el perfeccionamiento integral de todos los miembros de la comunidad universitaria y su desarrollo en todos los órdenes. Los estimula, además, a ejercer su trabajo con perfección, rectitud y solidaridad, para que sean personas competentes e íntegras que sirvan a la sociedad con creatividad y responsabilidad. La Universidad propende por el bienestar de la comunidad universitaria, encaminándola hacia la plenitud del desarrollo individual y social.
2. La Reglamentación sobre conflicto de intereses se aplica a todos los profesores, directivos, personal administrativo y de servicio de la Universidad de La Sabana que en adelante se denominarán el TRABAJADOR, y se fundamenta en los siguientes principios orientadores de la conducta institucional, que se tendrán en cuenta como parte integrante de los fundamentos y cualidades de la misma:

- a. Autonomía universitaria. Consagrada en la Constitución Política de Colombia, garantiza el derecho que tiene la Universidad para darse sus propias directrices y regirse por sus propios estatutos, dentro de los parámetros contemplados en la ley.
- b. Libertad. La libertad se ejerce dentro de las exigencias de la verdad y del bien común, en el marco de la rigurosidad científica y de la responsabilidad moral, tanto personal como social, y en el ejercicio académico autónomo y responsable. En últimas, es ejercicio de una libertad responsable, manifestada en la coherencia de pensamiento, palabra y acción.
- c. Coherencia de vida y entereza moral. El Proyecto Educativo Institucional espera de sus trabajadores un claro compromiso con su misión y propósitos para lo cual se requiere contar con personas íntegras, con entereza moral y coherencia de vida, que propicien el ambiente en el que se cultiva el saber y en donde los miembros de la comunidad académica encuentran perspectivas, sabiduría y estímulos para el servicio cualificado a la sociedad.
- d. Justicia. Hace referencia al compromiso de la Universidad y sus directivos de darle a cada quien lo que le corresponde.
- e. Transparencia. Implica actuar conforme a la verdad en el pensar, en el hablar y en el obrar, con actitudes y comportamientos que generen seguridad y confianza. Explicar políticas y ofrecer información clara, confiable, oportuna, veraz sobre los procesos y procedimientos. La transparencia comporta integridad y responsabilidad.

- f. Prudencia. Propicia el obrar correctamente, después de un proceso de análisis, reflexión y consejo. Supone sensatez para ponderar la información y rigor para actuar objetivamente, reconocer las cosas tal como son, sin que interfieran los intereses individuales.
- g. Respeto. Es el reconocimiento a la dignidad del otro y es virtud fundamental de la convivencia, supone tolerancia para actuar con delicadeza y actuar en equidad.

B. NORMATIVA

I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente reglamentación tiene por finalidad orientar la gestión de eventuales o reales conflictos de intereses, al establecer un marco de regulación para su prevención y solución.

PARÁGRAFO: Las disposiciones contenidas en esta reglamentación se aplicarán dentro y fuera de las sedes de la UNIVERSIDAD respecto de aquellas situaciones o conductas del TRABAJADOR relacionadas con su contrato de trabajo y que puedan dar origen a conflictos de intereses en los términos señalados en el presente documento.

ARTÍCULO 2. CONFLICTO DE INTERESES. Hay conflicto de intereses, real o potencial, en todas aquellas situaciones en las que los intereses personales directos del TRABAJADOR o indirectos suyos (cónyuges, parientes, amigos, socios, etc.) puedan interferir, estar enfrentados o ser incompatibles total o parcialmente con los intereses de la UNIVERSIDAD, de tal

modo que imposibilite o dificulte o pueda imposibilitar o dificultar al TRABAJADOR el cumplimiento de las obligaciones originadas en la relación laboral, al restarle objetividad, transparencia y equidad a las actuaciones y decisiones del mismo.

ARTÍCULO 3. De conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, es deber de todos los TRABAJADORES evitar cualquier tipo de actividad o contratación que genere conflicto de intereses entre la UNIVERSIDAD y el TRABAJADOR.

En caso de que el TRABAJADOR considere que determinada situación puede dar lugar a un conflicto de intereses, o si se llegare a presentar dicho conflicto, el TRABAJADOR deberá informar tal hecho por escrito ante el Secretario General de la Universidad que es la instancia correspondiente para evaluar las medidas que deban adoptarse sobre el particular.

En caso de que sea el Secretario General quien considere que una situación le afecta por un posible conflicto de intereses o si se llegare a presentar dicho conflicto, deberá informar tal hecho por escrito ante el Rector.

II. DISPOSICIONES PARA EVITAR SITUACIONES POTENCIALMENTE GENERADORAS DE CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 4. Diversas situaciones pueden ser potencialmente generadoras de conflicto de intereses. Con el fin de facilitar su prevención, identificación y resolución, se deben tener en cuenta las siguientes situaciones a título meramente enunciativo:

- a. La Universidad compra productos y servicios de otros y algunos TRABAJADORES están involucrados en la selección

de proveedores, o en la compra de dichos productos y servicios. Cuando un TRABAJADOR o algún allegado o vinculado suyo, o un pariente cercano, posee un interés financiero, comercial, institucional, laboral o de negocios, directo o indirecto, en un contrato, o en una negociación, o en cualquier venta de algún bien o prestación de algún servicio a la Universidad, puede presentarse conflicto de intereses.

- b. Por “parientes cercanos” se entiende para el presente documento: padres, hermanos, hijos, tíos, primos, abuelos, cónyuge o compañero, suegros, cuñados, yernos, nueras y los cónyuges o compañeros de los antes mencionados.
- c. Por “allegado o vinculado” se entiende para el presente documento: personas naturales con amistad íntima con un TRABAJADOR; personas naturales con amistad íntima con algún pariente cercano de un TRABAJADOR; personas jurídicas respecto de las cuales un TRABAJADOR tenga algún tipo de participación, interés o vinculación, directa o indirecta, por sí o por interpuesta persona; personas jurídicas respecto de las cuales un pariente cercano de un TRABAJADOR tenga algún tipo de participación, interés o vinculación, directa o indirecta, por sí o por interpuesta persona; acreedores o deudores de un TRABAJADOR; acreedores o deudores de algún pariente cercano de un TRABAJADOR; personas naturales o jurídicas con las cuales un TRABAJADOR haya tenido, tenga o pueda tener alguna relación comercial, financiera, laboral, institucional o de negocios; personas naturales o jurídicas con las cuales un pariente cercano de un TRABAJADOR haya tenido, tenga o pueda tener alguna relación comercial, financiera, laboral, institucional o de negocios; personas naturales con las cuales un TRABAJADOR haya tenido o tenga una relación

sentimental; personas naturales con las cuales un pariente cercano de un empleado haya tenido o tenga una relación sentimental.

- d. Todo TRABAJADOR que tenga o pretenda entrar en una relación financiera, comercial, institucional, de negocios o laboral, de la que pueda surgir un posible conflicto de intereses, o que tenga conocimiento de una situación cualquiera que pueda generar un conflicto de intereses, deberá informar de inmediato y por escrito sobre dichas circunstancias al Secretario General de la Universidad. Esto incluirá toda transacción o servicio con la Universidad que sea complementario a su empleo básico. De esta manera, se adoptará una decisión acorde de si existe un conflicto de intereses que pueda ser perjudicial para la Universidad. En el evento de existir, se decidirá sobre el mejor curso de acción a tomar.
- e. Ningún TRABAJADOR de la Universidad podrá recibir, solicitar o exigir dádivas, honorarios, propinas, comisiones, mercancías, regalos, préstamos, servicios, reparaciones o mejoras sin costo o a precios muy bajos y cualquier clase de obsequio o beneficio significativo proveniente de estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo, contratistas, proveedores, socios o cualquier otra persona natural o jurídica con ocasión de su labor, si estos pudieran llegar a influir en su gestión o toma de decisiones.
- f. Los TRABAJADORES con vinculación de tiempo completo, cualquiera sea su calidad o función, no podrán realizar actividades profesionales externas en otra institución o por cuenta propia, directa o indirectamente, prestando servicios similares, conexos o complementarios a los que el trabajador desarrolla en la Universidad por cuanto estos tienen

carácter prioritario y el trabajador está obligado a poner al servicio de la Universidad toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva.

- g. Con las autorizaciones previas o por medio de un convenio existente con otra institución, los trabajadores podrán desarrollar actividades con otras instituciones educativas o de otra naturaleza, siempre y cuando ello no suponga violación a su obligación de exclusividad con la Universidad, para lo cual se evaluará cada caso en concreto.
- h. Los profesores de la Universidad de La Sabana que además de estar vinculados con la Institución o con la Clínica Universidad de La Sabana tienen una vinculación laboral con otras instituciones diferentes al sector educativo, tendrán un régimen especial.
- i. Cuando un TRABAJADOR con dedicación de tiempo parcial tenga una vinculación con otra institución, se entiende que para la realización de sus labores profesionales externas, no podrán emplearse recursos ni información de uso exclusivo de la Universidad, y que de conformidad con las políticas definidas para el manejo de la propiedad intelectual, se cumplirá con la reglamentación establecida para garantizar los derechos morales e intelectuales.
- j. Los TRABAJADORES no podrán hacer ofrecimientos de contrataciones, cargos, salarios o promesas que comprometan a la Universidad, sin contar con las autorizaciones de la autoridad competente para cada caso.
- k. Los TRABAJADORES que deban tomar decisiones en las relaciones comerciales y contractuales de la Universidad no

podrán aprovechar su posición para obtener beneficios personales ni familiares, ni podrán decidir influenciados por consideraciones exclusivamente personales.

- l. Los TRABAJADORES que realicen cualquier actividad relacionada con compras, adquisición o recepción de bienes o servicios serán responsables de obtener para la Universidad las mejores condiciones en la negociación. También serán responsables del inmediato registro y entrega, para su disposición por parte de la Universidad, de todos los beneficios de cualquier tipo que se causen con ocasión de tales actividades de compra, adquisición o recepción.
- m. Puede existir un conflicto de intereses si un TRABAJADOR conoce que la Universidad está adelantando negociaciones, tratos comerciales (aún preliminares y precontractuales), y celebra cualquier tipo de contrato o adquiere cualquier clase de bien o de servicio con un pariente cercano o con un allegado o vinculado suyo.
- n. Puede existir un conflicto de intereses si un TRABAJADOR conoce que la Universidad está vinculando laboralmente a un pariente cercano o a un allegado o vinculado suyo.
- o. Puede presentarse un conflicto de intereses si un TRABAJADOR utiliza información para su propio beneficio o para beneficio de algún pariente cercano o de algún allegado o vinculado suyo, a través de la venta o simple revelación (aunque no sea remunerada) de dicha información para intereses ajenos a la Universidad; o utiliza dicha información para fines de beneficio propio (profesional, comercial e incluso académico) o de algún pariente o algún allegado o vinculado suyo; lo anterior incluye información confidencial

entregada u obtenida por el TRABAJADOR en el curso normal de las actividades de la Universidad.

- p. Puede existir un conflicto de intereses en el caso de que un TRABAJADOR reciba regalos o beneficios de cualquier naturaleza, en dinero o en especie o de cualquier otra forma, de parte de proveedores, distribuidores, contratistas o de otras personas o compañías que tengan, hayan tenido o puedan llegar a tener relaciones comerciales, institucionales, financieras o de negocios con la Universidad, con excepción de artículos promocionales de merchandising.

III. MANEJO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, EL *SOFTWARE* Y LA IMAGEN INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 5. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. La información reservada, confidencial o privilegiada es aquella que está relacionada con el manejo de los asuntos internos de la UNIVERSIDAD y que al ser revelada puede ocasionar daños o perjuicios a la Institución o a terceros que tengan relación con dicha información.

A título enunciativo, la siguiente información y documentos de la UNIVERSIDAD así como de las entidades relacionadas con la misma y documentos e información de propiedad del cliente son de carácter confidencial: estados financieros, declaraciones de renta, software creados o diseñados para la Universidad, informes estadísticos, manuales de funciones y procedimientos, convenios, contratos, información de productos, información contenida en cualquiera de las bases de datos de la Universidad, información personal de estudiantes, trabajadores, contratantes y contratistas, así como cualquier otro documento o información que resulte

sensible y relevante para la UNIVERSIDAD, sus entidades relacionadas o sus clientes.

ARTÍCULO 6. CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. Los TRABAJADORES que tengan acceso a la información confidencial o que ejerzan custodia sobre ella deben garantizar su preservación, cuidado y asegurarse que esta no sea revelada sin la debida autorización. Se abstendrán de omitir, alterar, destruir o borrar información de cualquier registro o documento cuya omisión, alteración, destrucción o borrado pueda causar beneficios personales o de terceros.

De conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, todos los TRABAJADORES deberán abstener de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, cualquier tipo de desarrollo, actividad, información, bases de datos o documentación de la UNIVERSIDAD que tenga naturaleza reservada, o información y documentos constitutivos de propiedad del cliente (estudiantes, contratantes, contratistas) de la UNIVERSIDAD o de sus entidades relacionadas, siempre y cuando no medie autorización previa, expresa y escrita del titular de la información.

ARTÍCULO 7. VIGENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD. La obligación de mantener la confidencialidad por parte del TRABAJADOR se entiende vigente aún con posterioridad a la terminación de su contrato de trabajo y siempre y cuando esa información mantenga el carácter de reservada, secreta o confidencial para el titular de la misma. En consecuencia, terminado el contrato de trabajo entre la UNIVERSIDAD y el TRABAJADOR, este último tampoco podrá revelar a terceros el

contenido o parte del mismo sin que medie la autorización previa y escrita del titular de la información. De acuerdo con ello, el TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, devolverá inmediatamente a la UNIVERSIDAD cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para el cumplimiento de sus funciones.

Cuando se requiera hacer exigible la confidencialidad, la Dirección de Desarrollo Humano suscribirá un acuerdo con el TRABAJADOR en el que se pacte, expresamente, la obligación de mantener la confidencialidad con posterioridad a la finalización del contrato.

ARTÍCULO 8. USO DEL *SOFTWARE*. El uso del software licenciado que la Universidad ponga a disposición de los TRABAJADORES será únicamente utilizado en el ejercicio de sus funciones y para el desarrollo y cumplimiento de los propósitos de la UNIVERSIDAD. En ningún caso podrá ser utilizado para beneficio personal. El uso del software se regirá por las políticas, normas y procedimientos establecidos por la Universidad para tal efecto.

ARTÍCULO 9. IMAGEN INSTITUCIONAL. La imagen institucional de la UNIVERSIDAD, que hace parte de su identidad, debe cumplir los siguientes lineamientos:

- a. Todas las publicaciones, avisos e informes que se realicen por parte de cualquier unidad de la UNIVERSIDAD deberán cumplir con los lineamientos del Manual de identidad visual de la Universidad.
- b. Ningún TRABAJADOR podrá, sin autorización de la Dirección de Comunicaciones, dar declaraciones u opiniones

en medios de comunicación, que representen o comprometan a la UNIVERSIDAD.

- c. Todo TRABAJADOR deberá informar a la instancia correspondiente sobre la participación en eventos públicos, donde actúe en nombre de la UNIVERSIDAD o en nombre de alguna Unidad de la UNIVERSIDAD.
- d. Todo TRABAJADOR se deberá abstener de realizar comentarios que desacrediten o difamen en cualquier forma y por cualquier medio las personas de la comunidad Universitaria o el nombre de la UNIVERSIDAD.

IV. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, SOLUCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS GENERADORAS DE CONFLICTOS DE INTERESES

ARTÍCULO 10. PREVENCIÓN. Todo TRABAJADOR tiene el deber de reportar por escrito conductas y situaciones propias o de otro TRABAJADOR de la UNIVERSIDAD, que puedan ser potencialmente generadoras de conflicto de intereses. El reporte debe hacerse ante el Secretario General de la Universidad.

ARTÍCULO 11. IDENTIFICACIÓN. El Director de la Unidad que advierte la existencia de un real o potencial conflicto de intereses, o recibe un reporte sobre el mismo, deberá comunicarlo por escrito al Secretario General de la Universidad.

Cuando, efectivamente, se evidencie la existencia de un conflicto de intereses, el TRABAJADOR deberá abstenerse de participar en la toma de la decisión, proceso o actuación que se afectaría, y podrá ser reemplazado si fuere la única persona a cargo del asunto, según la indicación del Secretario General de la Universidad.

Si una vez estudiado el caso, el Secretario General de la Universidad considera que aunque se evidencia la existencia de un conflicto de intereses, en este caso el TRABAJADOR podría actuar, solicitará autorización a la Subcomisión de Gestión Humana.

ARTÍCULO 12. SOLUCIÓN. La competencia para decidir de modo definitivo sobre la existencia o no de conflicto de intereses, así como de las medidas necesarias para su solución, será de la Subcomisión de Gestión Humana, la cual estará a cargo del asunto en las siguientes situaciones:

- a. Cuando el Director de la Unidad a la que pertenece el TRABAJADOR solicita su autorización por considerar que este podría actuar.
- b. Cuando no exista acuerdo entre el TRABAJADOR y el Secretario General de la Universidad sobre la calificación previa de la situación. En este caso, cualquiera de los dos podrá poner en consideración de la Subcomisión de Gestión Humana el asunto.
- c. Cuando el TRABAJADOR, que ha dado aviso sobre la existencia del eventual conflicto de intereses de otro TRABAJADOR al Secretario General de la Universidad, considera que no se hizo la calificación previa con objetividad o con toda la información del caso, podrá poner en conocimiento de la situación a la Subcomisión de Gestión Humana.

ARTÍCULO 13. DECISIÓN. En conocimiento de la Subcomisión de Gestión Humana la situación indicada en el artículo 13, esta solicitará todas las pruebas necesarias para tomar la decisión de declarar o no la presencia del conflicto de intereses

y decidir si autoriza o no la participación del TRABAJADOR cuestionado.

ARTICULO 14. SANCIÓN. En caso de que la autoridad competente encuentre la existencia de un conflicto de intereses, la Universidad podrá iniciar las investigaciones disciplinarias que considere pertinentes de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo para efectos de establecer si hay lugar a sanción disciplinaria alguna, sin perjuicio de que tal investigación pueda iniciar en cualquier momento.

V. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 15. Para la aplicación de la presente reglamentación se tendrán en cuenta los principios y valores institucionales, y las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, las leyes, los contratos individuales y todas las normas jurídicas aplicables.

ARTÍCULO 16. La interpretación de la reglamentación establecida en esta reglamentación le corresponde a la Subcomisión de Gestión Humana.

ARTÍCULO 17. La presente reglamentación rige, ad experimentum, por dos años, desde la fecha de su aprobación.

ANGELA MARÍA DE VALDENEBRO CAMPO
Secretaria General



