



**ACUERDO N°24
SALA GENERAL
Junio 30 de 2020**

**Por medio de la cual se adopta la política conflicto de intereses de la Corporación
Universitaria Remington**

La SALA GENERAL de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON en ejercicio de sus atribuciones y en especial de la que le confiere el artículo 29; literal N, de los Estatutos de la CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON, y

CONSIDERANDO

Primero. Que el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las instituciones universitarias el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional.

Segundo. Que de acuerdo con el artículo 29, literal a) del Estatuto General de la Corporación Universitaria Remington, una de las funciones de la Sala General es diseñar y evaluar las políticas de la institución, teniendo en cuenta las necesidades locales, regionales y nacionales de formación de recursos; además, de los planes y programas de educación de superior.

Tercero. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019 y en especial en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Cuarto. Que de acuerdo con el Artículo 2.5.3.2.11.7, es necesario establecer directrices que determine los conflictos de intereses y las estrategias para dar solución en un ámbito de legalidad y transparencia.

Quinto. Que, de conformidad con lo expuesto, la Sala General,

RESUELVE:

Adoptar, para todos los estamentos Universitarios la siguiente política de conflicto de intereses en la Corporación Universitaria Remington

ARTÍCULO 1°. Objeto general. Establecer los lineamientos para el manejo adecuado de situaciones que representen un conflicto de interés para los miembros del órgano de gobierno, directivos y en general del personal de la Corporación Universitaria Remington,



para lograr que todas las decisiones sean tomadas dentro de un marco de transparencia, imparcialidad e integridad de las operaciones.

Objetos Específicos.

- Definir el concepto y generadores de conflicto de interés.
- Identificar las posibles situaciones de conflicto de interés que pueden darse dada la naturaleza de las actividades y las particularidades de la institución.
- Definir los mecanismos de consulta, comunicación y tratamiento de posibles casos de conflicto de intereses.
- Definir los responsables de la ejecución de la política de conflicto de interés.

ARTÍCULO 2°. Marco legal.

- Ley 1188 de 2008 registro calificado de programas de educación superior.
- Ley 30 de 1992 ley general de educación.
- Decreto 1075 de 2015 decreto único reglamentario del sector educación, decreto 1330 de 2019 sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015.

ARTÍCULO 3°. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente documento se aplican a todos los miembros de los cuerpos colegiados (Sala General, Consejo Directivo y Consejo Académico), Revisor Fiscal, cargos con autoridad (Presidente o representante legal de la institución, Rector, Vicerrectorías, Secretario General, Decanos y Directores o Jefes de Programas, Directores y jefes de procesos administrativos, financieros y comerciales), empleados, proveedores, acreedores, contratistas y en general todas las personas vinculadas mediante cualquier medio en las dependencias y sedes que conforman la estructura organizacional de la Corporación Universitaria Remington.

ARTÍCULO 4°. Política de Conflicto de intereses

Definiciones:

- Conflicto de interés: es una situación en la cual el juicio de una persona vinculada a la Corporación está viciado para cumplir con sus obligaciones, por favorecer sus intereses personales o profesionales, dirigiendo sus decisiones o actuaciones en beneficio propio o de un tercero, las cuales entran en conflicto con las responsabilidades propias del cargo desempeñado y los intereses de la institución.
- Potencial conflicto de interés: es todo posible suceso que puede influir en las decisiones de una persona vinculada a la Institución y la cual podría afectar la transparencia en la toma de decisiones y responsabilidades. A un potencial conflicto se le debe prestar tanta atención como a un conflicto materializado.
- Grado de consanguinidad y afinidad: los grados de consanguinidad y afinidad son distancias de parentesco que se establecen entre dos miembros de una familia; para los primeros, se determinan por líneas sanguíneas; es decir, con aquellos parientes con los que se tiene una relación de ascendencia o descendencia natural; con respecto al grado de afinidad, es el parentesco que se establece con la familia natural del o la cónyuge (Código civil, art. 35 a 37 y 47).



- Comité de Conducta Corporativo: comité creado en el Código de Ética para entre otras responsabilidades velar por la socialización y aplicación del Código de Ética, verificar el debido proceso en los incumplimientos del código, entre otros.

Principios:

La presente política determina los principios que se deberán establecer en los Código de Ética y/o del Código de Buen Gobierno, los cuales deberán contener:

- Comité de Conducta Corporativo integrado por representantes de las dependencias de Talento Humano, quien lo presidirá, Bienestar Institucional, Vicerrectoría Académica y Control Interno.
- Establecer las responsabilidades del Comité de Conducta Corporativa.
- Establecer los comportamientos personales que caracterizan al empleado de la Remington.
- El compromiso de la Corporación de generar políticas anticorrupción y comunicarse a proveedores, contratistas y demás grupos inherentes a la empresa, aspectos como los siguientes: el rechazo a pagar sobornos, el rechazo frente al pago de comisiones indebidas para agilizar trámites, la abstención de participar en contratos cuando existan conflictos de interés, lineamientos con respecto al manejo de regalos, reconocimientos y gastos de representación, las normas claras con respecto a las donaciones, patrocinios y contribuciones políticas, entre otras (Divulgación del Código de Buen Gobierno).

Lineamientos:

- Todos los funcionarios de la Corporación deben atender los Códigos de Ética y Conducta, publicado en la página web, como la presente política desde el momento de su vinculación.
- Todo empleado debe firmar un documento que declare que ha leído, entendido y está de acuerdo los lineamientos expuestos en el Código de Ética, el Código de Buen Gobierno y la política de conflictos de interés.
- Todas las personas al momento de su vinculación deben notificar la existencia o no tener conflictos de interés, así como periódicamente deberán actualizar dicha notificación o previo al inicio de nuevas asignaciones laborales.
- El área de Comunicaciones deberá notificar a todos los proveedores, acreedores y contratistas la política de conflicto de intereses de la Corporación.

A continuación, se listan algunos ejemplos de situaciones que pueden constituir un conflicto o un posible conflicto de intereses:

- Los empleados que sean propietarios o tengan participación accionaria en empresas que sean proveedores, aliados o competidores de la institución, deben antes de realizar contratos con la Corporación, notificar esta situación al Comité de Conducta, para determinar si se les otorga autorización para realizar contrataciones con la institución.
- Los empleados o a sus conyugues o compañeros permanentes, que tengan un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad en cargos de dirección



en clientes, proveedores, acreedores, contratistas, en otras IES o en instituciones públicas que se relacionen con la Corporación, deben reportar dicha situación al Comité de Conducta Corporativo.

- Todo empleado debe abstenerse de aceptar o recibir cualquier tipo de obsequio, regalo en efectivo, patrocinio, préstamo o regalos por parte de proveedores, acreedores, contratistas, clientes o competidores, en forma directa o por medio de sus familiares, parientes o intermediarios. Se exceptúan obsequios que por su menor valor se consideran suvenires de tipo publicitario (agendas, lapiceros, cuadernos y similares).
- El otorgamiento de dádivas en nombre de la Corporación debe realizarse de acuerdo a los lineamientos de la organización y bajo la dirección y supervisión de la Presidencia y la Rectoría.
- Está prohibida la aceptación de comisiones indebidas para agilizar trámites, sobornos o beneficios personales bien sea en dinero, objetos u otros equivalentes.
- Estar vinculado a investigaciones judiciales de cualquier tipificación, sin que las mismas sean informadas oportunamente a la Institución.
- Obtener o evitar beneficios o pérdidas financieras a expensas de la corporación universitaria, proveedores, acreedores, contratistas, aliados o los clientes.
- Utilizar las instalaciones o los equipos de la organización para uso personal.
- Presentar información falsa u ocultar información en los reportes para beneficio personal o de terceros.

En general la Institución estructurará códigos de ética y de buen gobierno que determinen las actuaciones y los límites a esta, que contribuyan a una administración transparente. La Institución divulgará y socializará dichos códigos de manera que todos los empleados y personas vinculadas a la Institución tengan conocimiento de ello.

ARTÍCULO 5°. Responsabilidad de la gestión.

- Rector.
- Comités de conducta y ética.
- Dirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 6°. Vigencia: la presente política rige a partir del 30 de junio de 2020 y deja sin efectos los reglamentos o manuales especiales que se hubiesen podido adoptar por instancias académicas y/o administrativas dentro de la Corporación Universitaria Remington.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los treinta (30) días del mes de junio del dos mil veinte (2020)


JORGE VÁSQUEZ POSADA
Presidente


GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario General