

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 1 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS

POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES (EN CONFORMIDAD A LA LEY N° 21.091)

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 2 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

ÍNDICE

		Pág.
I	Objetivo	3
II	Alcance	3
III	Supuestos Básicos	3
IV	Política de Solución de Conflicto de Intereses	6

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 3 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

I. Objetivo

La Universidad, con el objeto de definir el marco regulatorio, dentro del cual la comunidad universitaria desarrolla los procesos académicos, administrativos y financieros que le son propios, ha establecido una Política de Solución de Conflictos de Intereses conforme a las disposiciones de la Ley N° 21.091 “Sobre Educación Superior”.

La política que se describe en el presente instrumento, se asila en la necesidad de adoptar, implementar, difundir y supervisar la procedencia, ejecución y forma de los actos, contratos, convenciones o cualquiera otra operación que la institución estime sean necesarias para la consecución de los fines que se ha dado en sus estatutos y que se relacionen, o bien puedan llegar a relacionarse, sea real o potencialmente con las personas indicadas en las letras a), b), c), d), e) y f) del artículo 71 de la Ley N° 21.091 “Sobre Educación Superior”.

II. Alcance

La Política de Solución de Conflictos de Intereses de la Universidad Bernardo O’Higgins resulta aplicable a los Directores de la Junta Directiva, al Rector, al Vicerrector Académico, al Vicerrector de Administración y Finanzas, y a sus cónyuges, convivientes civiles o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive. También resulta aplicable a los Directivos Superiores, Directivos Ejecutivos, Administrativos, trabajadores dependientes, profesores, prestadores de servicio, asesores, contratistas, proveedores y, en general, a toda persona vinculada jurídicamente con la Universidad, cualquiera sea la naturaleza jurídica o fáctica de dicha relación, quienes, en todo caso, estarán obligados a cumplir con las disposiciones de la política institucional.

III. Supuestos Básicos

La Política de Solución de Conflictos de Intereses de la Universidad Bernardo O’Higgins, reconoce por fundamento la misión y visión de la Casa de Estudios Superiores, los valores institucionales, los fines claramente establecidos en su estatuto y, particularmente, lo dispuesto en el Párrafo 7° *Reglas y prohibiciones aplicables a las instituciones de educación superior organizadas como personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro de la Ley N° 21.091 “Sobre Educación Superior”*.

Los supuestos básicos de la Política de Solución de Conflictos de Intereses de la Universidad son los que se detallan a continuación:

A. Definiciones.

1. Conflicto de Interés.

Se encuentra determinado por la existencia, de parte de un miembro de la universidad de un interés o una determinada circunstancia personal que afecta su independencia, imparcialidad, probidad o legitimidad para la toma de decisiones y celebración de actos, contratos, convenciones o cualquier otra operación, sea que genere o no un efecto adverso para la institución. En particular, se encuentra en esta situación el colaborador

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 4 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

que tiene un interés personal, o bien el de su cónyuge, conviviente civil o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. Indicadores de Conflicto de Intereses.

a. Ley N° 21.091 “Sobre Educación Superior”

De acuerdo al artículo 71 de la Ley N° 21.091 se entenderá por personas relacionadas a la Universidad Bernardo O’Higgins las siguientes:

- Las personas naturales o jurídicas que sean fundadores, asociados o miembros de la asamblea de la institución.
- Los Directores de la Junta Directiva.
- El Rector.
- El Vicerrector Académico.
- El Vicerrector de Administración y Finanzas.
- Los cónyuges, convivientes civiles o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los Directores de la Junta Directiva, Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector de Administración y Finanzas.
- Las personas jurídicas en que las autoridades señaladas sean dueños, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más de su capital.
- En general, toda autoridad unipersonal que se encuentre dotada de facultades de representación y atribución en decisiones estratégicas y patrimoniales.

b. Parentesco.

De acuerdo al Código Civil, el parentesco entre dos personas está determinado por las relaciones de sangre o de matrimonio y se mide por grados. Según se desprende del artículo 28°: *“Parentesco por consanguinidad es aquel que existe entre dos personas que descienden una de la otra o de un mismo progenitor, en cualquiera de sus grados”*.

A su turno, el artículo 31° se refiere al Parentesco por Afinidad señalando que: *“es el que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos de su marido o mujer”*.

Conforme a las citadas disposiciones, constituye un indicador de conflicto de intereses la relación de parentesco entre un colaborador de la Universidad y su cónyuge, conviviente civil o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Conforme a la definición legal se encuentran dentro del indicador por consanguineidad respecto del colaborador, los padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos.

Son afines del colaborador y se encuentran dentro del indicador los padres, hijos no comunes, abuelos, nietos y hermanos de su marido o mujer.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 5 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

c. Propiedad.

Constituye indicador de conflicto de intereses la participación del colaborador en la propiedad de una persona jurídica, sea en forma directa o indirecta (cónyuge, conviviente civil o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), que se relacione con la Universidad en carácter de: proveedor, contratista, prestador de servicios u otra.

d. Administración y Gestión.

Constituye indicador de conflicto de intereses de administración y gestión, la situación en que se encuentra un colaborador que tiene participación en la administración o gestión de una persona jurídica que se relaciona con la Universidad, en calidad de proveedor, prestador de servicios, contratista, consultor, asesor u otra. Para estos efectos, se entenderá que existe conflicto cuando el colaborador desempeña cargo o función en la persona jurídica, tenga o no poder decisonal formal.

e. Académica y capacitación.

Constituye indicador de conflicto de intereses académico o de capacitación la situación en que se encuentra el docente o relator, personal académico en general, cuando entre los alumnos o capacitados a su cargo se encuentra alguno comprendido en el indicador de parentesco.

f. Dependencia laboral.

Constituye indicador de conflicto de intereses laboral la dependencia de un trabajador de quien es pariente, sea por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive.

g. Otros indicadores.

La enumeración de indicadores de conflictos de intereses es ejemplar y no taxativa, de manera que, todos los colaboradores de la Universidad, cada vez que exista una situación que estime le reste la debida imparcialidad para decidir un acto, convenio, contrato o convención o cuya decisión pueda ser contraria a los valores y principios O'Higginianos que rigen la conducta de los integrantes de la Universidad, se encuentra obligado a cumplir con los protocolos descritos en el numeral IV.

3. Funciones directivas.

Se entenderá que ejercen funciones directivas en la Universidad los integrantes de la Junta Directiva, el Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Administración y Finanzas y cualquier otra autoridad unipersonal, que tenga **atribución de decisiones estratégicas y patrimoniales**.

4. Representación y atribución decisonal.

Para efectos de la presente política, se entenderá que una autoridad unipersonal tiene "**atribución de decisiones estratégicas y patrimoniales**", cuando el estatuto y/o el

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 6 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

reglamento le confiera facultades o poderes que le permitan, legítimamente, resolver, aprobar, ordenar, suscribir e implementar actos, contratos, convenciones o cualquiera otra operación cuya ejecución afecte positiva o negativamente el logro de los objetivos establecidos en el Plan estratégico o el Patrimonio Institucional.

La Definición anterior responde al sistema restringido de representación y administración que establece el Estatuto de la Universidad Bernardo O'Higgins y su Reglamento General, en cuya virtud la "representación judicial y extrajudicial de la institución", que corresponden al Presidente de la Junta Directiva se encuentran delegadas en el Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector de Administración y Finanzas.

Conforme a lo señalado, los restantes Directivos Superiores, Decanos, Directores de Áreas de Apoyo, Directores de Escuela y Directivos Ejecutivos carecen de facultades de representación y atribución de decisiones estratégicas y patrimoniales.

B. Operaciones excluidas.

Se excluyen de la prohibición legal las operaciones en que:

1. La contraparte sea una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, de derecho público, creada por ley o cuya personalidad jurídica derive de corporaciones de derecho público.
2. Se trate de donaciones, cuyo beneficiario sea una institución de educación superior sin fines de lucro o creada por ley o que derive su personalidad jurídica de corporaciones de derecho público.
3. Se trate de contratos de trabajo u honorarios para desempeñar labores académicas, directivas, administrativas o docentes en la institución o de prestación de servicios educacionales.

IV. Política de Solución de Conflicto de Intereses

A. Principios.

Conforme a lo señalado en el artículo segundo del Estatuto, "la Universidad es una institución de raciocinio, investigación y cultura, que para el cumplimiento de sus fines orienta su quehacer preferentemente al desarrollo del país, promoviendo la unidad nacional, sin perjuicio de preservar y estimular las características propias de las distintas regiones del país".

El cumplimiento de dichos fines, se alcanza teniendo especialmente presente los valores que emanan de su tradición histórica y la ética O'Higginiana, manifestada en la disciplina, el respeto, la tolerancia, la no discriminación religiosa, política, racial o de género, el fortalecimiento constante de la autonomía universitaria y la libertad académica de conformidad con las leyes y reglamentos vigentes.

En particular, los principios que sustentan la Política de Solución de Conflicto de Intereses de la Universidad son los siguientes:

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 7 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

1. Probidad.

El principio de la probidad supone, para todos los integrantes de la Universidad Bernardo O'Higgins, ejercitar su autoridad y cumplir sus funciones con rectitud, honradez, integridad y responsabilidad, privilegiando siempre el interés institucional por sobre el personal y procurando, en todas sus actuaciones, cautelar y acrecentar el patrimonio y el acervo cultural de la Universidad.

El principio de la probidad genera, en la Universidad, un círculo virtuoso de efecto interno y externo, que da cuenta de una cultura fundada en valores que informan el estándar ético, dentro del cual se desarrollan las relaciones humanas, jurídicas, económicas y sociales de la institución en la sociedad, proyectando la imagen que es propia de su visión universitaria.

2. Transparencia.

La transparencia, en el ejercicio de la autoridad y en el cumplimiento de las funciones propias de los colaboradores de la Universidad, es un principio que contribuye a la proyección, conocimiento y difusión de la probidad en las acciones, actos, convenciones y contratos que permiten alcanzar los objetivos institucionales y cumplir la misión de la Universidad.

La transparencia permite observar, escrutar y revisar la conducta de los colaboradores a fin de constatar la probidad de sus actuaciones, desechando cualquier atisbo de arbitrariedad, reparo o cuestionamiento, sea dentro de la propia universidad o del medio social.

3. Responsabilidad.

El principio de la responsabilidad supone el compromiso u obligación de tipo moral que tiene todo colaborador con la Universidad Bernardo O'Higgins, particularmente con su misión y visión.

Este principio se manifiesta en el compromiso de todos los colaboradores con el cumplimiento oportuno, eficaz y eficiente de los objetivos de la Universidad, claramente manifestados en su estatuto, reglamentos y el plan estratégico, y debidamente establecidos para cada uno de ellos en su contrato individual de trabajo.

4. Lealtad.

El principio de la lealtad supone para los colaboradores el compromiso de hacer propio, defender y cautelar los principios que conforman el pensamiento O'Higginiano, tales como: la disciplina; el respeto; la tolerancia; la no discriminación religiosa, política, racial o de género; el fortalecimiento constante de la autonomía universitaria y la libertad académica, de conformidad con las leyes y reglamentos vigentes.

En particular, la lealtad supone desempeñar la función asignada y la gestión de los recursos institucionales en forma eficiente, ejerciendo prudencial y sabiamente las facultades que se le han otorgado, procurando siempre cautelar y acrecentar el patrimonio y evitando a toda costa el perjuicio institucional.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 8 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

Los colaboradores que infrinjan este principio, además de la responsabilidad civil podrían incurrir en responsabilidad penal como autores del delito de Administración Desleal a que hace mención el artículo 470 N° 11 del Código Penal.

B. Prohibiciones

1. La Política Institucional **prohíbe** los actos, contratos, convenciones o cualquiera otra operación con personas relacionadas a la Universidad Bernardo O'Higgins, en particular con las siguientes autoridades:

- Las personas naturales que sean constituyentes y/o fundadores de la Fundación.
- Los Directores de la Junta Directiva.
- El Rector.
- El Vicerrector Académico.
- El Vicerrector de Administración y Finanzas.
- Los cónyuges, convivientes civiles o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los Directores de la Junta Directiva, Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector de Administración y Finanzas.
- Las personas Jurídicas en que las autoridades señaladas sean dueños, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más de su capital.

La Universidad estima que no constituye una excepción el criterio de necesidad a que alude el artículo 73° inciso segundo letra d) de la Ley N° 21.091, de manera que solo se **exceptúan** de la prohibición los actos, contratos, convenciones u operaciones en que:

- a. La contraparte sea una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, de derecho público, creada por ley o cuya personalidad jurídica derive de corporaciones de derecho público.
- b. Se trate de donaciones cuyo beneficiario sea una institución de educación superior sin fines de lucro o creada por ley o que derive su personalidad jurídica de corporaciones de derecho público.
- c. Se trate de contratos de trabajo u honorarios para desempeñar labores académicas, directivas, administrativas o docentes en la institución o de prestación de servicios educacionales.

No obstante estar exceptuados, los actos, contratos, convenciones u operaciones relativas a las letras a y b, deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 75, 76 y 77 de la Ley N° 21.091 "Sobre Educación Superior".

2. Prohibición de contratación a parientes.

Las autoridades que tienen la condición legal de personas relacionadas con la Universidad tienen prohibición de proponer, postular, recomendar o disponer la contratación de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad. Los procesos de contratación y nombramiento de los directivos superiores y del personal de la Universidad, se realizan conforme lo dispone el estatuto, el reglamento general y las normas pertinentes del Código del Trabajo. En la Universidad está prohibida la dependencia laboral o de servicio entre parientes, cualquiera sea el grado, el funcionario

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 9 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	-------------------------------	--

que ostenta el carácter de superior deberá declararlo para proceder al cambio de desempeño del dependiente.

C. Obligaciones.

1. Declaración de Intereses.

Las autoridades que se señalan a continuación, al asumir el cargo, deberán realizar, dentro de los 15 días siguientes, una Declaración de Intereses, conforme al formato que entregará la Secretaría General a los Directores de la Junta Directiva y el Director General de Personas, a los restantes obligados:

- Directores Junta Directiva
- Rector
- Vicerrectores
- Secretario General
- Director General Estratégico
- Decanos
- Director General de Finanzas
- Director General de Personas
- Director General de Admisión
- Director General de Programas Colaborativos
- Director de Relaciones Interinstitucionales
- Director de Educación Continua y Capacitación
- Jefe del Centro de Gestión de Campos Clínicos
- Cualquier otro que ejerza atribución de decisiones estratégicas y patrimoniales.

Las declaraciones se entregarán al Director General de Personas, autoridad que las mantendrá en un archivo confidencial y será responsable de su no divulgación a terceros. Las Declaraciones de Intereses de los Directores de la Junta Directiva permanecerán en custodia del Secretario General. Cualquier modificación en la situación del declarante deberá ser incluida en la declaración.

Las citadas declaraciones se mantendrán archivadas hasta por dos años después del abandono del cargo.

2. Deber de informar.

Todo colaborador que, en el ejercicio de sus funciones, advierta la existencia de un indicador de conflicto de interés deberá declararlo e informarlo en forma inmediata a su superior directo, quien deberá reportar, a través del conducto regular respectivo, al Vicerrector competente quien someterá la citada declaración a conocimiento, valoración y pronunciamiento de la Dirección Jurídica. En el tiempo intermedio registrará la obligación de abstención a que se refiere el número siguiente, la cual se mantendrá si así lo declara el pronunciamiento jurídico o bien cesará si el conflicto no lo amerita conforme lo resuelva la autoridad institucional.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 10 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	--------------------------------	--

3. Deber de abstención.

Todo colaborador afectado por las prohibiciones señaladas en la presente Política de Solución de Conflicto de Intereses, tiene la obligación de abstenerse de participar o intervenir en la celebración de actos, contratos, convenciones o cualquiera otra operación con la Universidad, sea o no, que genere un beneficio para esta última. El colaborador afectado se encuentra, además, obligado a declararlo en los términos señalados en el punto anterior.

4. Información y documentación.

Todo colaborador tiene la obligación de guardar reserva respecto de la información a la que accede en razón de su cargo y que se encuentra en los registros institucionales. Los colaboradores tienen prohibición de utilizar la información institucional para beneficio propio o ajeno. Para efectos del tratamiento, obligaciones y prohibiciones que afectan el uso de la información institucional, cabe considerar que ella tiene el carácter de información sensible conforme lo dispone la Ley N° 19.628.

5. Negociación incompatible.

Todo colaborador tiene la obligación de abstenerse de apoyar, recomendar, instar o aprobar la celebración de cualquier acto, contrato, convenio o convención que no responda a los fines institucionales o la mejora continua, o bien no contribuya a la integridad y crecimiento del patrimonio institucional. Los colaboradores tienen prohibición de interesarse y participar individualmente en negociaciones, actos, contratos y convenciones que puedan interesar a la Universidad, privilegiando siempre el interés institucional por sobre el personal.

6. Representación e independencia.

Todo colaborador que haya sido premunido de facultades de representación, sea propia o delegada, deberá cumplir tal representación con independencia de cualquier otro interés particular o ajeno que no sea el interés superior de la Universidad. Se encuentra especialmente prohibido para el representante convenir actos, contratos o convenciones que cedan en su propio interés o de sus parientes, aceptar regalo o dádiva o cualquier otro condicionamiento a la debida independencia que debe mantener en su comisión. Todos los contratos y convenios que celebra la autoridad institucional en representación de la Universidad deben ser escriturados en español, independiente de la suscripción del instrumento en el idioma de la contraparte de manera que, para la institución, el sentido y alcance de las obligaciones asumidas serán aquellas que consten en idioma oficial.

7. Incentivos, obsequios o participaciones.

Los colaboradores de la Universidad tienen prohibición absoluta de aceptar incentivos, obsequios o participaciones de parte de terceros, sean contratantes, prestadores, alumnos, profesores, o cualquier otro, cualquiera sea su objeto o finalidad, con excepción de los incentivos que la propia institución otorga a sus colaboradores como parte de la política de personal y bienestar. También se exceptúa de la prohibición anterior los regalos menores u obsequios que se intercambian en congresos, visitas, suscripción de convenios u otros.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS JUNTA DIRECTIVA	POLÍTICA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	PÁGINA 11 DE 11 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: MAYO DE 2019 ACTUALIZADO: MAYO DE 2019 ELABORADO POR: SECRETARÍA GENERAL REVISADO POR: RECTOR APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
---	--	--------------------------------	--

8. Relación docente alumno.

En la Universidad existe prohibición de realizar actividades docentes a parientes, debiendo el docente declararlo al tomar conocimiento de dicha situación, inhibiéndose de desarrollar la cátedra en el curso respectivo. La autoridad académica deberá tomar las medidas de traslado del alumno que sean procedentes o bien al cambio de profesor.

9. Deber de denuncia.

En razón del principio de lealtad, que informa la Política de Solución de Conflictos de Intereses, todo colaborador tiene el deber de denunciar, fundada y responsablemente, los hechos que observare o bien lleguen a su conocimiento y que constituyan infracciones a la política o bien un conflicto flagrante con sus prohibiciones y/o obligaciones a través de su superior directo, quien deberá reportar, a través del conducto regular respectivo, al Vicerrector competente quien someterá la citada declaración a conocimiento, valoración y pronunciamiento de la Dirección Jurídica. La Dirección Jurídica verificará la veracidad de los antecedentes de la denuncia y su pertinencia para efectos de la política, entrevistará al denunciante y se pronunciará fundadamente sobre la existencia o no de conflicto de intereses y formulará una recomendación a la autoridad institucional que resolverá, en definitiva.

10. Contratos de trabajo.

En los contratos de trabajo de los colaboradores, se dejará constancia expresa de las prohibiciones establecidas en la Política de Solución de Conflictos de Intereses y su incumplimiento traerá, como consecuencia, su terminación por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.