

Código: POL-DP-03	Fecha de Emisión: 1 de mayo de 2013	Fecha de Revisión: 1 de mayo de 2013	Revisión No. 0	Página: Hoja: 1 de 4
----------------------	--	---	--------------------------	-------------------------

Nombre del nivel de documento: Política	
Puesto	Firma
Elaboró: Convenios Empresariales	_____
Revisó: Representante de la Dirección ante el SGC	_____
Revisó: Representante del CSGC	_____
Aprobó: Dirección General	_____

1.0 OBJETIVO:

Establecer la política aplicable al personal del Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco A.C. (CIATEJ) en todo lo relativo al posible conflicto de intereses que pueda presentarse entre los empleados de CIATEJ. En la presente política se incluyen los conflictos de interés que pudieran presentarse en relación a la integridad de las investigaciones, los intereses económicos del personal, la misión educativa del CIATEJ y los conflictos de lealtad.

2.0 ALCANCE:

Todo el personal que trabaja en el CIATEJ.

3.0 POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Al tratarse de una entidad paraestatal, todo el personal que labora en CIATEJ debe observar la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, por lo que en la presente política se toman en cuenta los preceptos más relevantes a los que hace alusión la citada Ley y que servirán como fundamento para regir las acciones del personal del CIATEJ. A continuación se citan algunas fracciones del Artículo 8 de la **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de Los Servidores Públicos** que es importante que todo el personal tome en cuenta:

III.- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;

V.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;

XI.- Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

Código: POL-DP-03	Fecha de Emisión: 1 de mayo de 2013	Fecha de Revisión: 1 de mayo de 2013	Revisión No. 0	Página: Hoja: 2 de 4
----------------------	--	---	-------------------	-------------------------

XII.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

Habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

XIII.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XIV.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI; El Comité de Ética del CIATEJ será quien tenga la responsabilidad de la implementación de la presente política de conflicto de interés y velará porque la misma sea respetada por todos los empleados de CIATEJ, debido a que funge como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta (Anexo 5 I3 "Código de Conducta", capítulo XX y XXI, página 18-19).

El Comité de Ética del CIATEJ será quien tenga la responsabilidad de la implementación de la presente Política de conflicto de interés y velará porque la misma sea respetada por todos los empleados de CIATEJ, debido a que funge como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta (Anexo 5 I3 "Código de Conducta", Capítulo XX y XXI, página 18-19).

CONFLICTO CON LA MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Las personas que impartan cátedra en CIATEJ o que tengan encomendada la labor de educar, entrenar, supervisar, dirigir y/o realizar investigaciones con estudiantes deberán abstenerse de dar información falsa a los alumnos, así como de omitir dolosamente transmitir toda la información contemplada en el programa educativo, esto con la finalidad de no afectar algún interés económico del catedrático relacionado con alguno de sus negocios o de alguna de las empresas en las que tenga participación económica. Habrá conflicto con la misión educativa de CIATEJ siempre que el investigador oculte, omita o modifique la información que tiene obligación de transmitir a los alumnos que tenga bajo su responsabilidad.

De manera ilustrativa se proporciona el siguiente ejemplo:

Un estudiante participa en proyectos de investigación que han sido patrocinados por una empresa, en la cual un investigador o empleado de la institución generadora de conocimiento tiene un interés económico.

CONFLICTO CON LA INTEGRIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Las personas que intervengan en las investigaciones que se desarrollen en CIATEJ, así como en la transferencia de conocimiento a terceros, deberán ejecutar sus labores en apego al código de conducta vigente y siempre pondrán la integridad de la investigación y de la transferencia de conocimiento por encima de

Código: POL-DP-03	Fecha de Emisión: 1 de mayo de 2013	Fecha de Revisión: 1 de mayo de 2013	Revisión No. 0	Página: Hoja: 3 de 4
----------------------	--	---	-------------------	-------------------------

cualquier interés personal o de negocios que pudiera tener. Si por algún motivo la investigación o la transferencia de conocimiento que esté realizando pudiera llegar a afectar sus intereses personales o los de sus parientes por afinidad o consanguíneos hasta el cuarto grado, deberá de informarlo inmediatamente a su superior inmediato para que determine si dicha persona continuará o no vinculada al proyecto de investigación del que se trate. Las personas involucradas en cualquier proyecto deberán utilizar los recursos que se les proporcionen exclusivamente con la finalidad de impulsar el desarrollo de dicho proyecto en el cual están participando, por lo cual se abstendrán de desviar recursos para cualquier otra finalidad que no esté contemplada en el plan de trabajo del que se trate.

De manera ilustrativa se proporciona el siguiente ejemplo:

Un investigador tiene intereses económicos (recibe dinero, tiene acciones, etc.) en una empresa que patrocina su investigación. Este interés puede verse beneficiado dependiendo del resultado de la investigación.

CONFLICTO DE INTERESES ECONÓMICOS

Independientemente de los supuestos contemplados en la presente política que pudieran llegar a tener relación directa o indirecta con recursos económicos, se considerará conflicto de intereses por parte del personal de CIATEJ, cualquier actividad que no esté relacionada con sus obligaciones como trabajador de la institución y que pudiera afectar el desempeño imparcial de su trabajo debido a otros intereses personales, familiares o de negocios que pudiesen verse afectados por alguno de los proyectos que dicho personal tenga asignados en CIATEJ o cuando pudieran poner al empleado en alguna posición en la cual tenga que decidir entre el beneficio de CIATEJ y el beneficio de sus intereses personales.

Si durante las negociaciones que se entablen con el sector productivo algún miembro de la Oficina de Transferencia de Conocimiento llegase a detectar que dicha negociación pudiese influir positiva o negativamente alguno de sus intereses personales deberá informarlo a su superior para que se determine si continúa dentro del proceso de gestión del proyecto o no.

De manera ilustrativa se proporciona el siguiente ejemplo:

Un investigador recibe regalías por la comercialización de un producto que fue desarrollado a partir de un proyecto en el cual participó antes de laborar para CIATEJ. Ya como empleado de CIATEJ se le encomienda ejecutar un proyecto de investigación y desarrollo que si resulta exitoso causaría la pérdida de la ventaja competitiva del producto que le genera regalías, ya que surgiría un nuevo producto con una ventaja competitiva mucho mayor y eso le significaría la disminución y eventual pérdida de las regalías que recibe por el otro producto.

CONFLICTO DE LEALTAD/COMPROMISO

Se considerará como conflicto de lealtad con el CIATEJ toda situación en la que un empleado omita revelar información que por cualquier motivo sea de su conocimiento y que sea relevante para cualquiera de las actividades estratégicas de la institución, investigaciones presentes o futuras o que pudiese afectar la transferencia de conocimiento con alguna empresa o el apropiado desarrollo de una investigación. También se considerará conflicto de lealtad y violación a la confidencialidad cuando algún empleado revele información de CIATEJ a terceros con la finalidad de obtener algún beneficio o con cualquier otra finalidad contraria a los intereses de CIATEJ.

Ejemplo:

Para disminuir las probabilidades de que algún empleado quiera violar la confidencialidad a la que está obligado, todos los empleados de CIATEJ estarán sujetos a un Contrato de Confidencialidad para evitar que el conocimiento provisto sea utilizado o divulgado con la finalidad de beneficiar a terceros.

Código: POL-DP-03	Fecha de Emisión: 1 de mayo de 2013	Fecha de Revisión: 1 de mayo de 2013	Revisión No. 0	Página: Hoja: 4 de 4
----------------------	--	---	--------------------------	-------------------------

Como regla general, cualquier empleado que se encuentre bajo alguno de los supuestos contemplados en esta política tendrá la obligación de informar a su superior inmediato de esta circunstancia, si tiene duda al respecto de que alguna situación particular constituye conflicto de interés, deberá informarlo a su superior para que pueda ser asesorado al respecto. Cuando cualquier trabajador incurra en alguno de los supuestos contemplados en esta política, las sanciones aplicables se determinarán a través del Comité de Ética (previa audiencia del interesado, las sanciones irán desde amonestación verbal, acta y hasta la destitución del puesto.

La sanción que se califique a través de Recursos Humanos será apelable y el Comité de Ética lo dictaminará (Anexo 5 I3, capítulo XX, página 18, del Código de Conducta).

MECANISMOS DE APELACIÓN

- Dentro de los 10 días hábiles siguientes, el trabajador al que se le haya imputado alguna de las situaciones que constituyen conflicto de intereses, notificará por escrito su inconformidad al Comité de Ética, exponiendo los argumentos que considere necesarios para defender su postura y tendrá la libertad de aportar las pruebas que considere pertinentes para su defensa.
- El Comité de Ética estudiará el asunto y dentro de los siguientes 20 días hábiles notificará por escrito al interesado si confirma, modifica o revoca el dictamen.

4.0 LISTADO DE REVISIONES:

Revisión	Fecha	Responsable	Motivo del Cambio
0	2013/05/02	DV&TT	Inicial

Autorizó

Dr. José de Anda Sánchez
Dirección General