

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-010
	POLÍTICA - GUÍA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Versión: 1 Marzo de 2021

**POLÍTICA - GUÍA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR**

1. OBJETIVO

Esta política complementa el contenido del "Código Ético y de Conducta" y su finalidad es facilitar la identificación y la posterior gestión de los potenciales conflictos de interés que pudieran surgir a cualquiera de los empleados de la Fundación, en aras de prevenir los mismos.

Esta política pone a disposición las herramientas suficientes para poder determinar, de forma autónoma, un posible conflicto de interés y la forma de gestionarlo, poniéndolo en conocimiento de la organización.

En caso de que el conflicto de interés consista en que un tercero nos ha ofrecido un regalo o invitación, debemos aplicar las disposiciones previstas en la "Política de regalos y hospitalidades".

2. DEFINICIÓN

Entenderemos que hay un **conflicto de interés** cuando hay una colisión o enfrentamiento entre los intereses privados de un individuo y los intereses de la Institución.

En ningún caso podremos supeditar los intereses de la Institución a los intereses personales o a intereses económicos.

Los conflictos de interés podrán darse por motivos personales (p. ej. favorecerse a sí mismo, a un familiar o a una persona allegada) o por motivos mercantiles (p. ej. favorecer a una empresa en la que tengamos intereses económicos).

IMPORTANTE: No todos los intereses personales o privados que entren en conflicto con los intereses de la Institución pueden considerarse como conflicto de interés a efectos de esta Guía (p. ej. conciliación de la vida familiar y laboral, permisos especiales, cambios de horario, etc.).

3. DISPOSICIONES GENERALES

3.1. OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Los empleados no competirán con la Institución ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Institución haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-010
	POLÍTICA - GUÍA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Versión: 1 Marzo de 2021

En caso de tener intereses similares al de la Institución o familia que trabaje en el sector, deberá informarlo de manera inmediata al área encargada. También tendrá que informar de manera inmediata si tiene relación familiar (cónyuge, hijos, padres, hermanos, cuñados, suegros, etc.) con proveedores de la Institución.

3.2. SITUACIONES ENTRE TRABAJADORES QUE PUEDAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS

Son situaciones entre trabajadores que pueden generar conflicto de interés, las siguientes, pero sin limitarse:

- Todo trabajador de la Institución deberá informar de forma escrita a sus superiores, sobre las relaciones sentimentales o familiares que sostenga o pueda llegar a sostener con algún otro colaborador de la Institución, y en general cualquier empresa que tenga relación con la Institución. Esto con el fin de que la Fundación pueda evaluar si la relación genera conflicto de interés.
- Será considerado como **falta disciplinaria** el hecho de no reportar cualquier situación que pueda generar conflicto de interés debido a relaciones amorosas, sentimentales o cualquier otra naturaleza que afecten la objetividad y cabal cumplimiento de las obligaciones laborales de **EL TRABAJADOR**.
- El incumplimiento de **EL TRABAJADOR** de cualquier obligación de carácter funcional que tenga relación con el cargo en el cual su pareja o compañero(a) sentimental, directa o indirectamente pueda obtener un provecho indebido, se entenderá automáticamente como **falta grave**.
- En el evento de finalizar la relación sentimental cualquiera que fuere el motivo, esta situación no podrá poner en riesgo el cumplimiento de cualquiera de las obligaciones laborales de **EL TRABAJADOR**, como tampoco podrá afectar negativamente el clima laboral o perturbar el ambiente conviviente al interior de la Institución.
- En aplicación del principio general de la buena fe, **EL TRABAJADOR** se compromete a que cualquier situación que pueda generar conflicto de interés en razón de relaciones amorosas, sentimentales o cualquier otra naturaleza, no afecte el normal desarrollo de sus funciones laborales, ni el clima laboral al interior de la Institución.

4. DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS

4.1. CÓMO SABER SI ESTAMOS ANTE UN CONFLICTO DE INTERÉS:

Todos tenemos la responsabilidad de saber identificar un potencial conflicto de interés y en su caso, comunicarlo de la forma más transparente posible a la Institución.

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-010
	POLÍTICA - GUÍA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Versión: 1 Marzo de 2021

Debemos plantearnos dos cuestiones muy simples:

- ✓ ¿Tengo poder de decisión o influencia sobre el tomador de la decisión?
- ✓ ¿Alguna de las decisiones que pueda tomar pueden afectar negativamente a la Institución, pero positivamente a mí o alguno de mis allegados? (p. ej. mi hermano tiene una empresa de comunicación que yo puedo contratar).

Si las respuestas en ambos casos han sido afirmativas, estaremos ante un potencial conflicto de interés.

IMPORTANTE: *El hecho que exista un potencial conflicto de interés no significa que éste se manifieste o que esté terminantemente prohibido realizar la operación. Significa que debemos comunicarla de forma transparente para evitar un perjuicio a la Institución.*

4.2. COMUNICACIÓN DE UN CONFLICTO DE INTERÉS

Para comunicar un potencial conflicto de interés utilizaremos el formulario “Comunicación de conflictos de interés” adjunto a esta Guía:

El formulario se entregará al director del Área o responsable de este en caso de tratarse de un director para que este pueda aplicar la solución óptima (ver apartado 3.3) y se remitirá una copia a RR.HH. para garantizar la transparencia del proceso.

El trabajador que se enfrente a un conflicto de interés y no lo informe de forma inmediata a la Institución, incurrirá en una falta grave, ante la cual se realizará el proceso disciplinario pertinente y de forma posterior la Institución tomará las medidas que encuentre procedentes o realizará la terminación del contrato con justa causa, en caso de que ésta se pueda ver configurada.

4.3. GUÍA PARA DIRECTORES DE ÁREA CON UN POTENCIAL CONFLICTO DE INTERÉS

Ante un posible conflicto de interés que se presente, los responsables podrán disponer de las siguientes alternativas a fin de resolver el conflicto:

- ✓ Comprobar que no se configura dicho conflicto de interés o que se ha resuelto con la mera comunicación de este (principio de transparencia).
- ✓ Si se trata de una actuación en concreto, apartar al empleado en cuestión de esta toma de decisión concreta (p. ej. cuando se trata de la selección de un proveedor).
- ✓ Si el conflicto de interés pudiera afectar a un proyecto, se optará por apartar al empleado del proyecto y asignarle a otro (p. ej. cuando requiera trabajar con un prestador de servicios durante todo el proyecto).

	<p>POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR</p>	<p>RRHH/ P-010</p>
		<p>Versión: 1</p>
	<p>POLÍTICA - GUÍA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</p>	<p>Marzo de 2021</p>

- ✓ Si el conflicto de interés afectara a su labor en el Dpto. se optará por reubicar al empleado dentro del Dpto. (cambiando sus funciones) o cambiándolo de Dpto. para que no se produzca el conflicto de interés (este cambio podrá ser temporal o permanente según cada caso y será necesario, antes de tomar una decisión, contactar a RRHH).
- ✓ Si ninguna de las medidas anteriores resuelve el conflicto de interés se deberá contactar con RRHH para encontrar la solución idónea.

Se optará siempre por la medida menos lesiva posible para el empleado.

5. COMUNICACIÓN O ACLARACIÓN DE DUDAS

Para cualquier duda o aclaración sobre esta guía o sobre un potencial conflicto de interés previa a la comunicación, podemos contactar con el Comité de Ética:

Mail: compliance@unir.edu.co

6. VIGENCIA

La presente política entra en vigor a partir de su publicación y continuará vigente en su integridad.

El incumplimiento total o parcial de cualquiera de las estipulaciones contenidas en la política será considerado falta grave y podría configurarse como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

7. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Elaborado	Revisado	Aprobado
01	09/03/2021	Versión inicial de documento	Sonia Franklin		

	POLÍTICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH/ P-010
		Versión: 1
	POLÍTICA - GUÍA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Marzo de 2021

ANEXO - FORMULARIO DE COMUNICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Nombre: _____ Apellidos: _____

CC: _____ Cargo y Dpto.: _____

Nombre responsable: _____

Descripción del posible conflicto de interés

Añadir anexo si es necesario.

A completar por el responsable:

Resolución:

- No existencia del conflicto o resuelto (principio de transparencia)
- Empleado apartado de decisión
- Empleado apartado de proyecto
- Cambio de Dpto. o área - aprobado por RRHH
- Necesario consulta RRHH

Comentarios responsable:

Añadir anexo si es necesario.

Firma empleado _____ Firma responsable _____