

MCOI

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

1. INTRODUCCIÓN.
2. CONFLICTO DE INTERESES.
 - 2.1. Definición de conflicto de intereses
 - 2.2. Situaciones que pueden generar conflicto de intereses
 - 2.3. Gestión de conflictos de intereses en el CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS
 - 2.4. Gestión de la investigación
 - 2.5. Regalos, incentivos, atenciones especiales y privilegios
 - 2.6. Implementación de la Política Institucional de Conflictos de Intereses
3. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA
4. ANEXOS
5. HOJA DE CONTROL DE MODIFICACIONES.

	Aprobado
Cargo :	Patronato FICUS
Nombre :	Gerardo Arévalo. Secretario
Firma:	
Fecha :	16 de diciembre de 2020

1. INTRODUCCIÓN.

El Centro de Investigación del Cáncer de Salamanca- Instituto de Biología Molecular y Celular del Cáncer (en adelante CIC-IBMCC) es un Instituto Mixto de Investigación de la Universidad de Salamanca (USAL) y de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), que tiene como objetivo el desarrollar investigación sobre cáncer a nivel multidisciplinar integrando grupos de investigación básica, clínica y traslacional procedentes de departamentos de la USAL y del CSIC, así como grupos de investigación del Hospital Universitario de Salamanca y otras instituciones, relacionados con la investigación oncológica.

La Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca (en adelante FICUS) es un organismo público de investigación en ciencias de la salud y de la vida, que lleva a cabo investigación de máximo nivel, conforme a la normativa vigente y a unas buenas prácticas científicas, y que tiene por objeto promover y llevar a cabo la investigación oncológica en el seno del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) u otros organismos de investigación especializada.

El CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS, dispone de un Código de Buenas Prácticas Científicas que ha sido adoptado como instrumento capaz de promover la conciencia ética en el centro, así como de fomentar la responsabilidad en la toma de decisiones, con el objeto de consolidar la integridad y la calidad de la investigación científica que se desarrolla en su seno.

Entre las recomendaciones enunciadas en dicho Código se incluyen el evitar los conflictos de intereses del personal de nuestro centro durante la evaluación de proyectos y/o publicaciones y/o durante el asesoramiento a terceros en materias en la que se posea una experiencia específica, en las colaboraciones que se establezcan con otros investigadores, grupos de investigación o entidades públicas o privadas, en las negociaciones que se realicen para establecer las condiciones de los contratos que formalizaran dichas colaboraciones, incluidas la difusión, protección y explotación de los resultados de dichas investigaciones y por último en la emisión de juicios profesionales sobre determinados ámbitos científicos.

El CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS, con la implementación de este **Manual de Conflicto de Intereses**, pretende que sirva como herramienta para concienciar al personal de la importancia de una actuación ética y responsable. El propósito principal de este manual es servir de orientación y guía que facilite la identificación y prevención de los conflictos de intereses en nuestro centro, el afianzamiento de estándares éticos elevados, señalando pautas de comportamiento para concienciar al personal de la necesidad de priorizar el interés público y contribuir de este modo a que la ética presida la actividad del centro. Por lo tanto, son objetivos de las presentes directrices la identificación, prevención, gestión, seguimiento y control de los conflictos de intereses que pudieran afectar al personal del CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS.

La política de conflictos de intereses será de aplicación a todo el personal que desarrolle total o parcialmente sus investigaciones en el CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS, incluyendo el personal en formación, así como al personal de apoyo a la investigación, comprometiéndose todos ellos a llevar a cabo una investigación íntegra y de excelencia, correspondiendo a la dirección darlo a conocer, empleando los diferentes canales con los que cuenta el centro y velando por su adecuada puesta en práctica.

2. CONFLICTO DE INTERESES

2.1. Definición de conflicto de intereses.

El término “conflicto de interés” se define como aquella situación en la que el juicio de un profesional concerniente a su interés primario (p. ej., la integridad o validez de una investigación, el desempeño y cumplimiento de las responsabilidades profesionales o la misión del CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS está indebidamente influenciado por un interés secundario (p. ej.: una ganancia económica o relaciones personales de amistad o enemistad o relaciones jerárquicas o familiares). Con independencia de que el interés secundario sea necesario o deseable, se produce un conflicto cuando este prevalece sobre el interés primario. Los conflictos de intereses no son directamente el resultado de distintos comportamientos, sino que son situaciones en las que se dan determinadas circunstancias.

Cada vez es más factible enfrentarse a conflictos de interés, producto de los avances científicos y tecnológicos. Es importante entender en qué consisten, qué tipos de conflictos se pueden generar y cómo pueden poner en

tela de juicio la calidad y veracidad de los resultados obtenidos ante la opinión pública, sobre todo cuando intereses económicos o beneficios personales son expuestos por terceros

Un conflicto de intereses puede surgir en muchas situaciones y puede repercutir en la capacidad de tomar decisiones justas e imparciales con respecto al trabajo en el CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS. Encontrarse en una situación de conflicto de intereses no es intrínsecamente poco ético. Los investigadores deben prestar mucha atención a los posibles conflictos de intereses para advertirlos o identificarlos. Si es así, es necesario que se abstengan de actuar o intervenir y los eviten, o bien que los hagan públicos y los afronten adecuadamente según las políticas de las entidades contratantes, de los organismos evaluadores o de las editoriales de las publicaciones.

Existen tres tipos de conflictos de interés: el conflicto de interés real, el potencial y el aparente.

- El conflicto de interés es real si la persona tiene un interés particular en relación con un determinado juicio o discernimiento profesional y se encuentra ya efectivamente en una situación en la que tiene la obligación de ofrecer este juicio.
- Un conflicto de interés es potencial si la persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de hacer un juicio profesional desde la posición o cargo que ocupa, pero aún no se encuentra en una situación en la que tenga que ofrecer este discernimiento.
- Un conflicto de interés es aparente cuando la persona no tiene un conflicto de interés -ni real ni potencialmente- pero alguien podría llegar a concluir razonablemente, aunque fuera de manera tentativa, que sí lo tiene.

Dado que los conflictos de intereses pueden repercutir negativamente en la reputación y la integridad del investigador o del centro, tanto los conflictos reales como los aparentes han de evitarse y, en todo caso, declararse para su adecuada consideración y tratamiento. Asimismo, deben declararse los conflictos de intereses potenciales, que son aquellos que derivarían en reales de no adoptarse las oportunas medidas, consistentes, habitualmente, en inhibirse o abstenerse de actuar, de pronunciarse o de decidir sobre el asunto base del conflicto.

2.2. Situaciones que pueden generar conflicto de intereses

Es tan amplia y variada la acepción de este concepto, que es imposible pormenorizar todas las actividades, escenarios y situaciones donde pueda surgir. Las específicas situaciones susceptibles de generar conflictos de intereses en el CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS se relacionan, fundamentalmente, con la financiación de la investigación por parte de entidades de derecho privado, con la participación empresarial del personal y su colaboración con entidades distintas al CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS, con sus posibles inversiones y demás intereses financieros o mercantiles, con su participación en actividades de evaluación, asesoramiento o peritaje, con su pertenencia a comisiones u órganos con potestades para autorizar, evaluar o financiar proyectos, así como con el desempeño de cargos directivos, con las convicciones personales, o con la competitividad profesional.

El personal del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS que, en representación del centro, participe en actividades de docencia, (v.gr. cursos, conferencias), de difusión y divulgación, (v.gr. congresos, coloquios y programas de cualquier medio de comunicación social, artículos en prensa) está obligado a no comprometer la imagen del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS y no podrá utilizarse, sin previa y expresa autorización institucional, el nombre del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS en actividades particulares, sean éstas con o sin ánimo de lucro. Asimismo, cuando vierta opiniones personales enfatizará que lo manifestado no tiene por qué coincidir con la postura ni reflejar los puntos de vista institucionales.

2.3. Gestión de conflictos de intereses en el CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS.

La dirección del centro debe tener conocimiento de cualquier colaboración que el personal del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS establezca con otras entidades, de derecho público y/o privado, como por ejemplo: la ejecución y desarrollo de investigación contratada, la realización de actividades de apoyo tecnológico, incluido el asesoramiento y consultoría científico-técnica, la cesión de material o derechos de explotación propiedad del

CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS, la licencia de derechos de propiedad industrial o intelectual del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS o la constitución de una empresa de base tecnológica o spin-off.

Tales colaboraciones deben estar supervisadas y suscritas por la dirección del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS, mediante un documento contractual (contrato, convenio, etc.), de manera que se estipulen en sus diferentes cláusulas todos aquellos derechos y obligaciones que permitan conciliar los intereses de las partes intervinientes así como todos los acuerdos adoptados entre la entidad solicitante del trabajo y los responsables de la ejecución de la investigación contratada. En todo caso, se evitarán posibles conflictos de intereses tanto en el momento de negociar las condiciones del contrato, como en la difusión, protección y explotación de los resultados, debiendo ponerse especial atención en garantizar el mantenimiento de los principios de la investigación.

En el desarrollo de las actividades no podrán utilizarse recursos del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS cuyo coste, a precios de mercado, no haya sido imputado a la parte contratante de la actividad o prestación de servicio de que se trate. En cualquier caso, los recursos del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS que se comprometan no deberán satisfacer fines o intereses distintos a los contractualmente acordados.

En lo que respecta a la tutela del personal en formación, dicha tutela debe ejercerse de manera responsable, fomentando y promoviendo el intercambio de ideas y resultados sin que se interpongan intereses personales, profesionales o económicos.

El investigador está a menudo llamado a participar en actividades de evaluación de proyectos, publicaciones, grupos o personas en general. Asimismo, en la comunidad científica, el procedimiento más frecuentemente utilizado para la validación de los trabajos escritos, con el fin de medir su calidad y rigor científico, es la revisión por pares (peer review) o arbitraje científico.

En estas actividades hay que tener en cuenta:

- La posibilidad de que exista conflicto de intereses tanto por la proximidad del evaluador con el sujeto de la evaluación, como por razones de competitividad, casos estos en los cuales la evaluación debe desestimarse.
- Los evaluadores tienen que mantener una estricta independencia con respecto a los evaluados, para evitar los conflictos de intereses que podrían derivarse de la vinculación profesional estrecha, el parentesco, la amistad o la enemistad o cualquier otro factor que pudiera limitar la emisión de su juicio objetivo sobre los mismos.
- En la práctica de actividades de evaluación, así como en la emisión de informes y dictámenes, se procederá con honradez y rectitud. Quienes evalúen se inhibirán de participar cuando concurra cualquier causa legal de abstención o recusación. Asimismo, habrán de declarar, de forma previa, expresa y por escrito, cualquier conflicto de intereses o relación sospechosa de parcialidad, falta de objetividad o transparencia respecto del sujeto y objeto de la evaluación, tales como proximidad por dependencia jerárquica o tutelaje, rivalidad o competitividad profesional.
- El personal del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS que interviniendo en el proceso de revisión o publicación –autores, revisores o editores- mantenga intereses personales, profesionales o económicos que pudieran influir inadecuadamente sobre su objetividad, deberán declararlo previamente, de forma expresa y por escrito, respetando siempre las políticas específicas de conflictos de intereses que resulten de aplicación.

El personal del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS que intervenga en el proceso de difusión del conocimiento científico como autor, revisor o editor, deberá declarar previamente, de forma expresa y por escrito, si existen intereses personales, profesionales o económicos, así como vínculos o relaciones que pudieran influenciar o sesgar su juicio crítico. Los autores deberán declarar las fuentes de financiación del trabajo y, en su caso, si existieron exigencias por parte de los patrocinadores o aspectos cruciales (diseño, elección de metodología, selección de bibliografía, análisis estadístico, elección de revista) en los que el agente financiador influyera o pudiera intervenir.

2.4. Gestión de la Investigación.

Las personas encargadas de la gestión de la investigación en el CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS deberán desempeñar profesional y diligentemente sus funciones, conforme a criterios de eficacia y eficiencia, siempre en el marco de los procedimientos establecidos por la normativa vigente y únicamente en el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas o delegadas por razón del puesto que ocupan.

La resolución de todos aquellos asuntos, asignados a la unidad gestora del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS, se realizará atendiendo a las prioridades del centro y al orden en que hayan tenido entrada, sin que pueda dispensarse trato de favor por la concurrencia de intereses ajenos a la propia gestión del asunto.

En relación a la selección de personal, se realizará atendiendo a las normas establecidas en el CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS, garantizando, siempre, la objetividad y la transparencia. Así, se favorecerá la abstención cuando haya intereses o puedan concurrir circunstancias tales como parentesco, amistad o enemistad, etc. .

La adquisición o contratación de bienes o servicios, se regirá por las normas establecidas en el CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS, procurando que sea un proceso eficiente y desestimando cualquier oferta o invitación que pueda suponer un beneficio particular o vulnerar los principios de transparencia, no discriminación o igualdad de trato.

Los fondos públicos se gestionarán conforme a criterios de economía, transparencia, responsabilidad y lealtad institucional, de manera que la asignación y utilización de los recursos se realice eficientemente. Se evitará y perseguirá destinar recursos públicos a usos ajenos a su función, así como su indebida apropiación.

La participación, a título personal, de los gestores de la transferencia del conocimiento en actividades relacionadas con la materia, pero que trascienda el ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, requerirá, además del cumplimiento de la normativa vigente, un previo análisis de oportunidad y autorización expresa.

2.5. Regalos, incentivos, atenciones especiales y privilegios

El personal del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS ha de actuar exclusivamente en favor del interés público, absteniéndose de perseguir la obtención de beneficios directos o indirectos, o recompensas de algún tipo para sí o para un tercero, más aún si con ello se perjudicase a otra persona, rechazando, así mismo cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía.

2.6. Implementación de la Política Institucional de Conflictos de Intereses.

El procedimiento inicial, es tratar de evitar toda aquella situación que pueda generar un conflicto de intereses, no obstante, los conflictos de intereses que se presenten o puedan presentarse en el CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS deben gestionarse de manera adecuada, de modo que, cualquier persona del centro que pueda verse comprometido en un conflicto de intereses informará a su superior jerárquico inmediato de todas y cada una de las circunstancias que puedan afectar la independencia de su actuación, o la imparcialidad de su criterio. Deberá, asimismo, cumplimentar el formulario diseñado para la declaración de intereses en conflicto (FDI.0).

El personal del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS que participe en la adquisición y contratación de bienes y servicios, la contratación de investigación, el asesoramiento científico-técnico o la transferencia del conocimiento, queda obligado a comunicar a la dirección, de forma expresa y por escrito, la participación, relaciones e intereses de carácter personal, profesional o financiero que, por sí o persona interpuesta, tuviera en cualquier entidad proveedora, contratante o contratista del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS.

A los efectos pretendidos, el personal declarará el tipo de relaciones e intereses significativos en las entidades señaladas, que tengan ellos o sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La dirección del CIC-IBMCC (CSIC-USAL) / FICUS promoverán la difusión de esta política de conflictos de intereses, adoptando medidas encaminadas a la concienciación, sensibilización y formación del personal en esta materia.

3. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFIA

- Manual de Conflictos de intereses del CSIC
- Pinto-Pardo N. Conflicto de interés en investigación biomédica. pers.bioét. 2014; 18(2). 158-169. DOI: 10.5294/pebi.2014.18.2.6.
- Revista de Bioética y Derecho núm. 25, mayo 2012, p. 73-84
- Artículo 103, Constitución Española de 1978.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (Título II Competitividad, Capítulo V Ciencia e innovación).
- Ley 24/2007, de 9 de octubre, que modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (ver artículo 19 modificado).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (Título XIX Delitos contra la Administración Pública).
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Título II De los órganos de las Administraciones Públicas; Capítulo III Abstención y Recusación).
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto.
- Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación.
- Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes.
- Artículo 13 del Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del
- Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.
- Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

4. ANEXOS

FDI.0.- Formulario para la declaración de Intereses

