

MCI-DIR-03**MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERESES**

	Aprobado:
Cargo:	FICUS Manager
Nombre:	Gerardo Arévalo
Firma:	
Fecha:	La que se indica en la firma electrónica

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
CONFLICTOS DE INTERÉS.....	4
2.1. Definición de conflicto de interés	4
2.2. Situaciones que pueden generar conflicto de interés	5
2.3. Gestión de conflictos de interés en el CIC-IBMCC.....	6
2.4. Gestión de la investigación.....	8
2.5. Regalos, incentivos, atenciones especiales y privilegios.....	9
REFERENCIAS Y NORMATIVA.....	9
REGISTRO DE MODIFICACIONES.....	11
ANEXO: FORMULARIO PARA LA DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES: FCI- DIR-03.....	12

INTRODUCCIÓN

La Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca (en adelante FICUS) es una fundación pública sin ánimo de lucro que es responsable de promover, gestionar y dar apoyo administrativo y científico-técnico a los grupos de investigación del Centro de Investigación del Cáncer-Instituto de Biología Molecular y Celular del Cáncer de Salamanca (a partir de ahora, CIC-IBMCC o Centro) tal y como consta en el artículo 6 de sus Estatutos.

El CIC-IBMCC está compuesto por personal científico, sanitario, técnico o administrativo que primariamente pertenece al Consejo Superior de Investigaciones Científicas, la Universidad de Salamanca o la propia FICUS. Algunos de dichos componentes pueden tener alguna afiliación institucional adicional con el SACyL (Sanidad de Castilla y León), el Instituto de Investigación Sanitaria de Salamanca (IBSAL) o el Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER).

El CIC-IBMCC 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 interés del personal de nuestro Centro durante la evaluación de proyectos y/o publicaciones así como 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.

Los propósitos principales de este manual son: **a)** orientar y guiar en la identificación y prevención de los conflictos de intereses en nuestro centro; **b)** afianzar estándares éticos elevados; **c)** establecer pautas de comportamiento para concienciar al personal de la necesidad de priorizar el interés público y actuar de forma transparente y **d)** contribuir 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.

Corresponde a la Dirección dar a conocer este Manual, empleando los diferentes canales con los que cuenta el centro y velando por su adecuada puesta en práctica.

Todo el personal investigador tiene el deber de conocer este manual y de cumplir con los principios y recomendaciones en él recogidos. Su compromiso personal de no incurrir en conflictos de interés es esencial para garantizar una investigación adecuada desde el punto de vista ético.

Este Manual establece normas básicas de aplicación para todo el personal de la FICUS y CIC-IBMCC. Sin embargo, no excluye que las instituciones que forman parte del CIC-IBMCC (CSIC, Universidad de Salamanca), exijan el cumplimiento de otras medidas específicas para su personal. Se procurará, en todo caso, armonizar estas políticas asumiendo siempre las más avanzadas en este terreno.

Los protocolos de gestión de problemas asociados con este Manual se gestionarán directamente por los órganos y comités especificados en el capítulo 10 del Código de Buenas Prácticas Científicas de la FICUS (ver capítulo 10).

CONFLICTOS DE INTERÉS

2.1. Definición de conflicto de interés

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) está indebidamente influenciado por un interés secundario como pueden ser interés económico; relaciones personales de amistad, enemistad, jerarquía o de carácter familiar). 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 interés 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 interés puede surgir en muchas situaciones y puede repercutir en la capacidad de tomar decisiones justas e imparciales con respecto al trabajo en la FICUS, organizaciones consorciadas y el CIC-IBMCC. Encontrarse en una situación de conflicto de interés no es intrínsecamente poco ético. En todo caso, los investigadores e investigadoras deben prestar mucha atención a la naturaleza de dichos conflictos para poder advertirlos e identificarlos. En el caso de existir, es necesario que se abstengan de actuar o intervenir o, en su caso, que los hagan públicos y los afronten adecuadamente y de forma transparente 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 interés pueden repercutir negativamente en la reputación y la integridad del personal y del propio 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 interés 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 interés

Es tan amplia y variada la acepción de este concepto, que es imposible pormenorizar todas las actividades, escenarios y situaciones donde podría surgir. Las específicas situaciones susceptibles de generar conflictos de interés en las actividades del CIC-IBMCC, la FICUS y organizaciones consorciadas 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 externas; 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 decisorias y ejecutivas; la evaluación o financiación de proyectos así como con el desempeño de cargos directivos, convicciones personales, o competitividad profesional.

Todo el personal del CIC-IBMCC que, en representación del Centro, participe en actividades de docencia (p. ej., cursos, conferencias), de difusión y/o divulgación, (p. ej., congresos, coloquios y programas de cualquier medio de comunicación social, artículos en prensa, etc.) está obligado a no comprometer la imagen del CIC-IBMCC y sus instituciones asociadas. Tampoco podrá utilizar, sin previa y expresa autorización institucional, el nombre del CIC-IBMCC y/o instituciones asociadas en actividades particulares independientemente de que éstas sean con o sin ánimo de lucro. Asimismo, cuando vierta opiniones, 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 interés en el CIC-IBMCC

La dirección del centro debe tener conocimiento de cualquier colaboración que el personal del CIC-IBMCC 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; la licencia de derechos de propiedad industrial o intelectual del CIC-IBMCC 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 y, en su caso, las instituciones consorciadas que correspondan según los requerimientos legales, 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 interés 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 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 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, debe ejercerse de manera responsable, fomentando y promoviendo el intercambio de ideas y resultados sin que se interpongan intereses personales, profesionales o económicos.

El personal científico 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 interés tanto por la proximidad de la persona evaluadora con el sujeto de la evaluación, como por razones de competitividad, casos estos en los cuales la evaluación debe desestimarse.

Los evaluadores y evaluadoras tienen que mantener una estricta independencia con respecto a las personas o instituciones evaluadas con el fin de evitar conflictos de interés que pudiesen 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 interés 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 que intervenga en la autoría, revisión, edición o publicación e interviniendo en el proceso de revisión o publicación –autoría revisión o edición–, mantenga intereses personales, profesionales o económicos que pudieran influir inadecuadamente sobre su objetividad, deberá declararlo previamente, de forma expresa y por escrito, respetando siempre las políticas específicas de conflictos de interés que resulten de aplicación.

El personal del CIC-IBMCC 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 y/o autoras deberán declarar las fuentes de financiación del trabajo y, en su caso, si existieron exigencias por parte de quienes patrocinan 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 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, 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 con la selección de personal, se realizará atendiendo a las normas establecidas en el CIC-IBMCC, 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, 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 o gestoras 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 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. Deberá rechazar asimismo 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 interés

El procedimiento inicial será el de tratar de evitar toda aquella situación que pueda generar un conflicto de interés. No obstante, los conflictos de interés que se presenten o puedan presentarse en el CIC-IBMCC deben gestionarse de manera adecuada, de modo que cualquier persona del centro que pueda verse comprometido en un conflicto de interés 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 (ver en anexo I).

El personal del CIC-IBMCC 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.

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 promoverá la difusión de esta política de conflictos de interés, adoptando medidas encaminadas a la concienciación, sensibilización y formación del personal en esta materia.

REFERENCIAS Y NORMATIVA

Manual de conflictos de interés del CSIC.

https://www.csic.es/sites/default/files/manual_de_conflictos_de_intereses_del_csic_version_espanol_ingles.pdf

Manual de Buenas Prácticas en Investigación – USAL.

<https://investigacion.usal.es/sites/investigacion.usal.es/files/hrs4r/MBPI.pdf>

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.

REGISTRO DE MODIFICACIONES

Rev. / Edic.	Fecha	Apdo. modificado / Resumen del cambio
1	16/12/2020	Primera edición del document.
2	1/06/2023	Cambios de estilo, correcciones tipográficas menores. Se agrega anexo FCI-DIR-02 al documento final.
3	28/11/2023	Cambio de estilo.

ANEXO: FORMULARIO PARA LA DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES: FCI-DIR-03

1. Identificación del declarante

Nombre y apellidos:			
NIF:			
Instituto o centro de adscripción/dirección:			
Correo electrónico:		Teléfono:	

☐ Personal funcionario	
Cuerpo o Escala	Dedicación
☐ Grupo A: Subgrupo A1 ☐ Subgrupo A2 ☐ ☐ Grupo B ☐ Grupo C Subgrupo C1 ☐ Subgrupo C2 ☐	☐ Tiempo completo ☐ Parcial

☐ Personal Laboral
Área funcional: ☐ Laboratorios de investigación ☐ Servicios de apoyo a la investigación ☐ Otros (especificar):
Tipo de contrato (indefinido, tiempo parcial, etc.):

☐ Personal en formación
--

Tipo de contrato (inicio, prácticas):

2. Tipo de declaración

- ☐ Primera declaración
- ☐ Actualización periódica
- ☐ Actualización por circunstancia sobrevenida

3. Cuestionario

¿ Has mantenido algún tipo de relación profesional o colaboración con entidades distintas a las integrantes en el CIC-IBMCC (CSIC, Universidad de Salamanca, FICUS) en los últimos 5 años? ⁽²⁾

- SI ☐
- NO ☐

4. Declaración de circunstancias (actividad, acción relación, transacción) que afectan o que pudieran ser percibidas como que afectan a los objetivos en el desempeño de mis funciones en el CIC-IBMCC (USAL-CSIC) / FICUS, y que pueden constituir conflicto de intereses

- ☐ Intereses personales propios y de familiares (describir brevemente):

- ☐ Intereses profesionales propios o de mi grupo, programa científico o unidad técnica adscripción (describirlos brevemente):

- ☐ Intereses económicos propios o de mi grupo, programa científico o unidad técnica adscripción (describirlos brevemente):

- (1) Que pueda constituir, efectiva o aparentemente, un conflicto de intereses
(2) Entidades de derecho público, privado o entidades sin ánimo de lucro

Declaro que la información contenida en este documento es verídica y correcta, y asumo la obligación de actualizar la declaración cada dos (2) años o toda vez que concurra circunstancia que pudiera alterar su contenido.

Firma y fecha: