

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN PROFESOR NOVOA SANTOS (FPNS) / INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE A CORUÑA (INIBIC) EN EL MARCO DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA (PRTR)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción	3
2. Objetivo y ámbito de aplicación.....	4
3. Misión, visión y valores	4
4. Principios éticos principales.....	6
4.1. Cumplimiento de la normativa vigente.....	6
4.2. Transparencia	7
4.3. Confidencialidad	7
4.4. Conflicto de intereses.....	8
4.5. Política de obsequios	12
4.6. Canal de denuncias	13

1. Introducción

La Fundación Profesor Novoa Santos (en adelante FPNS) es la entidad responsable de la promoción, gestión y desarrollo de la investigación e innovación en las Áreas Sanitarias de A Coruña y Ferrol, y el órgano gestor único del Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña (INIBIC) que está compuesto por los grupos de Investigación del Área de Gestión Integrada de A Coruña y de la Universidad A Coruña, con la finalidad de crear un marco de colaboración estable, que integre la investigación básica y clínica desarrollada en nuestro ámbito geográfico, posibilitando una transferencia a la sociedad más eficaz de los avances científicos obtenidos en el diagnóstico, prevención y tratamiento de las enfermedades.

La FPNS tiene, en el ámbito de sus competencias, la condición de entidad ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), según lo dispuesto en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del PRTR, en tanto que le corresponde, la ejecución de proyectos de las reformas e inversiones incluidas en el PRTR.

En dicha orden, se establece que toda entidad, decisora o ejecutora que participe en la ejecución de las medidas del PRTR deberá de disponer de un “Plan de Medidas Antifraude” que le permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en relación con la prevención, detección y corrección del fraude, así como la corrupción y los conflictos de intereses.

En este sentido, la FPNS ha elaborado un Plan de Medidas Antifraude para poner en marcha una serie de actuaciones eficaces y proporcionadas de lucha contra el fraude y la corrupción basado en un planteamiento proactivo, estructurado y específico para gestionar el riesgo de fraude que aporte garantías de que el gasto en que se ha incurrido especialmente en actuaciones con financiación del PRTR y de cualesquiera otros programas de financiación, públicos y privados, está libre de conflicto de interés, fraude y corrupción.

El objetivo de esta política es promover dentro de la organización una cultura que desaliente toda actividad fraudulenta y que facilite su prevención y detección, promoviendo el desarrollo de procedimientos efectivos para la gestión de estos supuestos.

En este contexto, cabe destacar que las conductas y comportamientos del personal de cualquier institución influyen en la imagen, reputación y percepción que los ciudadanos tienen sobre la misma. En consecuencia, se cuenta con el presente Código Ético y de Conducta que, a través de una serie de principios básicos, establece las pautas de comportamiento a seguir por parte de los profesionales de la institución.

2. Objetivo y ámbito de aplicación

El Código Ético y de Conducta establece los principios éticos y de buenas prácticas que deben orientar al personal de la institución sobre las normas de conducta y de actuación que deben regir el desempeño de sus actividades profesionales. En este código se recoge el compromiso de la FPNS con los principios de ética y transparencia en los distintos ámbitos de actuación.

Estos principios que se recogen en el Código resultan de aplicación a los distintos órganos de gobierno y de gestión, así como a todos los profesionales cuya actividad científica sea gestionada por la FPNS.

El Código Ético y de Conducta entrará en vigor una vez sea aprobado por parte de los órganos de gobierno de la FPNS y será publicado, quedando a disposición de todo el personal de la institución. Será objeto de revisión y actualización cuando sea necesaria la incorporación de modificaciones derivadas de la variación de la normativa vigente de ámbito autonómico, estatal y europeo.

3. Misión, visión y valores

La FPNS tiene por objetivo impulsar la investigación, la docencia, la formación, el desarrollo científico-tecnológico en el ámbito sanitario y en las Ciencias de la Salud, así como la realización de otras actividades que puedan contribuir a la consecución del objeto fundacional, caracterizado por el interés general gallego.

Para el cumplimiento de los distintos objetivos de la FPNS se llevan a cabo actividades de captación de fondos públicos y privados (entre los que se encuentran los fondos europeos), ejecución de proyectos de investigación, innovación y formación, así como la correspondiente justificación posterior ante las entidades financiadoras.

También se realiza un seguimiento de los distintos indicadores de actividad y resultados exigidos por parte de las agencias públicas y privadas y se desarrolla una actividad proactiva de traslación de resultados a la práctica clínica y de transferencia a los mismos al sector productivo.

En este sentido, cabe destacar que la FPNS es la entidad gestora única del INIBIC, cuyas principales actividades se engloban en las siguientes categorías: proyectos de investigación e innovación; ayudas para contratación de RR.HH en investigación; ensayos clínicos y estudios observacionales; convenios, contratos y donaciones; y participación en estructuras cooperativas de investigación en red.

El Plan Estratégico vigente del INIBIC para el periodo 2019-2023 establece la misión, visión y valores de la institución.

- **Misión.** Generar conocimiento científico innovador, de calidad y de impacto internacional con el objetivo de trasladar los resultados obtenidos a la práctica clínica y al sector productivo, repercutiendo en la mejora de la calidad de vida de los pacientes, en una mayor eficacia de la asistencia y en el progreso económico y social de su entorno.
- **Visión.** Posicionarse como un centro interdisciplinar de referencia y prestigio internacional que, a través de la cooperación entre todos sus agentes, se oriente a la investigación como producto, permitiendo la generación de resultados innovadores con el fin de mejorar la asistencia clínica y, en consecuencia, el nivel de salud y la calidad de vida de su población.
- **Valores.**
 - **Excelencia.** El INIBIC posee una clara orientación hacia el desarrollo de actividades de una elevada calidad, encontrándose en un proceso de mejora continua.
 - **Integración.** El Instituto se concibe como una estructura integradora de todos los agentes que desarrollan I+D+i sanitaria en el entorno, fomentando la interrelación entre ellos.
 - **Cooperación.** La consecución de los objetivos del INIBIC pasa por la cooperación tanto interna (entre sus grupos de investigación) como externa, a través de la colaboración con otros grupos y centros afines que apoyen el desarrollo de sus actividades.

- **Orientación a la innovación.** Toda la actividad del Instituto posee un fuerte carácter innovador, con una orientación hacia el desarrollo de iniciativas pioneras y novedosas en sus ámbitos de actividad.
- **Traslación del conocimiento.** Todos los resultados de la I+D+i obtenidos persiguen el fin último de poder aplicarse y trasladarse a la práctica clínica, mejorando la calidad de vida de su población de referencia.
- **Internacionalización.** Uno de los principales objetivos del Instituto es posicionarse como referente a nivel internacional, estrechando colaboraciones con los principales agentes internacionales en el ámbito de la I+D+i y participando en las diferentes iniciativas a este nivel.
- **Capacidad formativa.** Junto con la investigación y la asistencia, la formación es uno de los tres pilares básicos sobre los que se basa toda la actividad del INIBIC.
- **Difusión de los resultados.** La comunicación de las actividades realizadas en el INIBIC permite dar a conocer a la población el trabajo desarrollado por sus profesionales.

4. Principios éticos principales

A continuación, se indican una serie de principios éticos y de buenas prácticas que deberán seguirse por parte del personal de la institución, especialmente por aquellas personas con responsabilidad en el procedimiento de gestión de proyectos públicos y privados, en particular, aunque no con carácter limitativo a los financiados con fondos del MRR.

4.1. Cumplimiento de la normativa vigente

El personal de la institución cumplirá con la normativa vigente en el ámbito en el que llevan a cabo su actividad, teniendo en cuenta las distintas disposiciones recogidas en el presente Código Ético y de Conducta, en las normativas aplicables actuales y en los procedimientos que regulan la actividad.

De igual forma, se respetarán las obligaciones y compromisos que sean asumidos por parte de la FPNS con terceros, así como los usos y buenas prácticas que sean aplicables en este sentido.

Se prestará especial atención a los siguientes ámbitos relativos con la legislación autonómica, estatal y europea: contratación pública, información y publicidad, elegibilidad de los gastos, medio ambiente e igualdad de oportunidades y no discriminación.

La institución facilitará todos los medios posibles para que el personal pueda conocer la normativa interna y externa relevante para el desarrollo de sus funciones. En este sentido, cabe mencionar que se cuenta con una Guía de Buenas Prácticas en Investigación dirigida especialmente al personal de investigación, en la cual se recogen las distintas prácticas y recomendaciones que se deben de seguir en el desarrollo de la actividad científica.

En caso de producirse o detectarse algún incumplimiento, el personal deberá informar a la institución a través de los mecanismos internos establecidos para tal efecto.

4.2. Transparencia

La institución cuenta con un Portal de Transparencia en su página web, en el cual se expone la información organizativa e institucional más relevante de cara a garantizar que la misma está accesible para cualquier persona. En este sentido, dentro de este portal, se ha incluido la información específica relativa al Plan de Medidas Antifraude.

Por otra parte, a nivel interno se garantiza la transparencia a través de los distintos procedimientos definidos. En este sentido, en relación con los fondos que provengan del MRR se deberá dar a conocer y comunicar los distintos resultados obtenidos, así como un seguimiento del desarrollo de los distintos procedimientos de contratación que se realicen.

4.3. Confidencialidad

El personal de la institución tiene la obligación de proteger la información y los conocimientos generados en el desarrollo de sus tareas.

Deberá abstenerse de utilizar información relevante obtenida en el ejercicio de sus tareas para su propio beneficio y tampoco podrá comunicar datos sensibles a terceros, excepto cuando se deba cumplir alguna normativa o cuando se tenga el correspondiente consentimiento. Por tanto, la información a la cual se tenga acceso será considerada confidencial y únicamente podrá ser utilizada con la finalidad por la cual se ha obtenido.

Por otra parte, a nivel institucional, la FPNS cuenta con una política de protección de datos en la cual se detallan los distintos aspectos relacionados con el tratamiento de los datos que se obtienen: responsable del tratamiento de los datos (FPNS), finalidad, legitimación, conservación y comunicación de datos, derechos de los interesados y condiciones de ejercicio de los mismos.

También se debe respetar la intimidad personal y familiar de las distintas personas y comunicar cualquier incidencia relacionada con la confidencialidad de la información a la persona responsable de la protección de datos de la FPNS a través del correo: DPO.FPNS@sergas.es

4.4. Conflicto de interés

En primer lugar, cabe indicar que, en el marco del Plan de Medidas Antifraude elaborado por parte de la institución, se establece el procedimiento interno para la gestión de casos de conflicto de interés.

El personal de la institución ha de evitar situaciones que puedan suponer un conflicto de interés personal. Se establece que existe un caso de conflicto de interés cuando los agentes financieros y demás personas que participan en la ejecución del presupuesto tanto de forma directa, indirecta y compartida, así como en la gestión, incluidos los actos preparatorios, la auditoría o el control, vean comprometidos el ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones por razones familiares, afectivas, de afinidad política, de interés económico o por cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal.¹

¹ Artículo 61 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión (Reglamento Financiero).

Estas situaciones de conflicto de interés se pueden aplicar a cualquier ámbito administrativo y de gestión de la entidad, y cubren cualquier tipo de interés personal, directo o indirecto. Ante cualquier situación que se perciba como un potencial conflicto de intereses se debe actuar conforme a lo establecido en el Plan de Medidas Antifraude elaborado por la FPNS, disponible en la intranet de la organización ²

Actores clave implicados en situaciones de conflictos de intereses

- El personal contratado por parte de la FPNS y el personal vinculado a la misma que realice tareas de gestión, control y pago o selección/contratación de personal, así como otras personas en los que se deleguen alguna/s de estas funciones.
- Aquellos beneficiarios, socios, contratistas y subcontratistas, que puedan actuar en favor de sus propios intereses, y en contra de los intereses financieros de las entidades financiadores, en el marco de un conflicto de intereses.

Tipos de conflicto de intereses

- **Conflicto de intereses aparente.** Se produce cuando los intereses privados de un empleado o beneficiario son susceptibles de comprometer el ejercicio objetivo de sus funciones u obligaciones, pero finalmente no se encuentra un vínculo identificable e individual con aspectos concretos de la conducta, el comportamiento o las relaciones de la persona (o una repercusión en dichos aspectos).
- **Conflicto de intereses potencial.** Se produce cuando un empleado o beneficiario tiene intereses privados de tal naturaleza, que podrían ser susceptibles de ocasionar un conflicto de intereses en el caso de que tuvieran que asumir en un futuro determinadas responsabilidades oficiales.

² Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

- **Conflicto de intereses real.** Implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado o en el que el empleado tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

Medidas propuestas

Medidas de prevención del conflicto de intereses

- a) Comunicación e información al personal de la entidad sobre las distintas modalidades de conflicto de interés y de las formas de evitarlo.
- b) Cumplimentación de una declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI) a los intervinientes en los procedimientos, en todo caso el responsable del órgano de contratación, el personal que redacte los documentos de licitación y/o convocatorias, los expertos que evalúen las solicitudes/ofertas/propuestas, los miembros de los comités de evaluación de solicitudes/ofertas/propuestas y demás órganos colegiados del procedimiento.

Igualmente, se deberá aportar un DACI por parte de los beneficiarios que dentro de los requisitos de concesión de la ayuda, deban llevar a cabo actividades que presenten un conflicto de intereses potencial.

- c) Comprobación de información a través de bases de datos de los registros mercantiles, bases de datos de organismos nacionales y de la UE, expedientes de los empleados o a través de la utilización de herramientas de prospección de datos.
- d) Aplicación estricta de la normativa interna correspondiente (estatal, autonómica o local).

Medidas previstas para abordar los posibles conflictos de interés existentes

- a) Comunicación de la situación que pudiera suponer la existencia de un conflicto de interés. La persona que identifique la existencia de un conflicto de interés en base a las definiciones anteriormente expuestas está obligada a notificarlo a la persona responsable del procedimiento del que se trate, según corresponda a un procedimiento administrativo de contratación de bienes y/o servicios o de personal.

Verificada la existencia de tal conflicto la entidad velará porque la persona de que se trate cese toda actividad en este asunto, pudiendo adoptar cualquier otra medida adicional de conformidad con la normativa vigente y/o los procedimientos internos que resulten de aplicación, especialmente aquellos recogidos en el Plan de Medidas Antifraude disponible en la intranet de la organización.

Procedimiento a seguir por parte del personal de la entidad y aquel que gestione sus actividades a través de la FPNS.

- **Independencia.** Las personas del ámbito directivo , así como cualesquiera otras con poder de decisión en lo relativo a la forma de ejecución de fondos o a la selección/contratación de personal no pueden intervenir en la toma de decisiones o acuerdos en los asuntos en los que pueda existir un conflicto de interés con la institución. Igualmente, no se podrá participar en aquellas actividades que puedan comprometer la objetividad de la institución. El personal debe actuar en todo momento con profesionalidad e independientemente de intereses propios o de terceros.
- **Comunicación.** Antes de que se produzca un acuerdo o resolución en la cual pueda haber un conflicto de interés entre la persona y la institución, por vínculos familiares, afectivos o intereses de otro tipo, la persona afectada deberá notificarlo a la persona responsable del procedimiento del que se trate de forma que se adopten las medidas oportunas a tal efecto.

En la comunicación de la situación de conflicto de interés se deberá especificar, por una parte, si el conflicto afecta de forma personal o a través de un tercero, identificando a dicha persona y, por otra parte, la situación que ha originado dicho conflicto de interés. En cualquier caso, se atenderá a lo dispuesto en el Plan de Medidas Antifraude de la institución.

En este sentido, estas directrices se tendrán en cuenta especialmente en aquellos supuestos en los que se den situaciones de conflicto de interés relativas a la contratación de bienes y servicios y a la selección de personal en la entidad, sea con fondos públicos o privados.

Si se identifican posibles situaciones de conflicto de intereses se deberán:

- a) Analizar los hechos con la persona implicada.

- b) Excluir a la persona indicada del procedimiento de contratación de bienes, servicios o personal.
- c) Designar a las personas u órganos que asumirán las responsabilidades de decisión en los procedimientos en cuestión, según los términos descritos en el Plan de Medidas Antifraude.
- d) Cancelar el procedimiento finalmente si se demuestra que ha existido una situación de conflicto de intereses, aplicando en último término la normativa vigente en materia de sanciones.

Por tanto, cualquier persona relacionada con la Fundación, bien por formar parte de sus órganos de gobierno y estructura de gestión o ser personal científico con actividades gestionadas por la misma, deberá abstenerse de participar en cualquier expediente en los que tenga interés personal de cualquier tipo.

4.5. Política de obsequios

El personal de la institución, tanto personal de investigación, personal de gestión, así como los integrantes de los órganos de gobierno, no podrán dar ni aceptar regalos u obsequios, en el ejercicio de su cargo o tareas habituales, que sean susceptibles de generar casos de conflicto de interés que pueda afectar a la libertad, independencia y transparencia con la que se deben regir en el ejercicio de sus responsabilidades. Se seguirán en este sentido las directrices existentes relativas a la prevención de la corrupción y el soborno.

Cabe destacar que dicha prohibición de dar o aceptar regalos u obsequios, no será de aplicación en aquellos casos en los que los regalos u obsequios tengan un valor económico reducido, por responder a aspectos de cortesía habituales o bien no estén prohibidos por parte de la legislación vigente o en prácticas aceptadas por entidades similares.

4.6. Canal de denuncias

Cualquier persona de la institución, así como proveedores o terceros, podrán denunciar cualquier indicio, irregularidad, incumplimiento o conducta contrario a la voluntad de este Código de Ética y de Conducta mediante el buzón de denuncias interno de la institución habilitado en el marco del Plan de Medidas Antifraude.

Si se desea poner en conocimiento de la institución hechos que puedan ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con el desarrollo de proyectos o procedimientos de contratación de bienes, servicios o personal, se puede dirigir a la FPNS mediante el envío de un correo electrónico a la dirección antifraude.fpins@sergas.es.

En la comunicación que se lleve a cabo se deberá indicar de forma detallada el expediente concreto, los importes, fechas de ejecución y los distintos indicios que se tengan.

Dicha información será tratada bajo las directrices establecidas en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, garantizando de esta forma la confidencialidad de la información proporcionada por parte de los denunciantes.

Las distintas denuncias que se presenten serán analizadas e investigadas de forma imparcial y objetiva por parte del personal capacitado y experimentado para tal efecto.

Por último, anualmente se elaborará un informe donde se indicará el número y tipo de denuncias que se reciban, así como las medidas puestas en marcha.