

POSTURA DE LA COMISIÓN DE ÉTICA DEL SUBSISTEMA DE HUMANIDADES SOBRE CONFLICTO DE INTERÉS

15 de junio, 2018

Preámbulo

Una de las demandas más sentidas de la sociedad mexicana en los últimos tiempos, es que todos los servidores públicos del país o aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos, se conduzcan bajo principios de ética pública tales como: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad y congruencia, entre otros.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos congruente con esta demanda y la aplicación de los principios éticos referidos en sus artículos 108 y 109 (frac. III) exigen que la actuación de dichos servidores se apegue estrictamente a tales postulados.

Asimismo, a lo largo de nuestra historia reciente, México se ha comprometido con un proceso de internacionalización tanto en el ámbito jurídico como de la ética pública. Ejemplo del primero, fue la reforma de 2011 al artículo primero de nuestra Constitución en materia de Derechos Humanos, y en el caso del segundo, la ratificación de importantes documentos internacionales en materia de corrupción y de conflicto de intereses, tales como: la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas (art. 8, n. I), la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos (art. III, n. 3) y la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.

En la línea marcada por los documentos anteriores, la legislación secundaria ha sido receptora de esos mandatos y ha establecido en diferentes ordenamientos la figura del conflicto de interés. Una de las leyes más significativas es la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que, en su artículo octavo, fracción XII, además de definir el conflicto de interés, establece especificaciones concernientes a los centros públicos de investigación donde se puede presentar el referido conflicto.

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), observadora del Estado de Derecho, ha realizado importantes esfuerzos para incorporar las exigencias jurídicas y éticas que implican el conflicto de interés. Para ello, el 8 de febrero del 2018 fue publicado en la Gaceta UNAM el Reglamento de Responsabilidades Administrativas de las y los Funcionarios y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el que, entre otras cosas, se especifica tanto el concepto de conflicto de interés como el momento en el que ha de declararse. Por lo que a las exigencias éticas se refiere, el día 30 de julio de 2015 se publicó en la Gaceta UNAM el Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México en el que expresamente se encuentra la figura de conflicto de interés como principio rector del actuar universitario.

Teniendo como referentes las bases jurídicas y éticas anteriores, la Comisión de Ética del Subsistema de Humanidades asume la siguiente postura en materia de conflicto de interés.

1. Definición y tipos de conflicto de interés¹

Los conflictos de interés son frecuentes en las relaciones profesionales. Es importante reconocerlos, declararlos y atenderlos de manera adecuada pues, de no ser así, éstos pueden deteriorar gravemente y por mucho tiempo, el ambiente de trabajo y la reputación tanto de los involucrados como de las instituciones en las que se produce el conflicto. Es necesario mencionar que encontrarse en una situación de conflicto de interés no es algo inmoral y tampoco demerita las cualidades éticas de las personas implicadas a menos, claro, que éstas se coloquen voluntariamente en este tipo de situaciones. Como académicos, profesores, funcionarios, empleados y estudiantes debemos evitar fomentar o participar en situaciones que puedan derivar en conflictos de interés o en situaciones que, en apariencia, puedan interpretarse como tal. Actuar de esta manera es una forma de defender la integridad del quehacer universitario, y de promover el respeto y la confianza en las relaciones profesionales y académicas en el Subsistema de Humanidades y en la UNAM.

Una persona se encuentra en una situación de conflicto de interés cuando sus compromisos y vínculos personales y profesionales le impiden o pueden impedir el cumplimiento objetivo, honesto e imparcial de las responsabilidades que, a través de su nombramiento o puesto, ha adquirido con la Universidad; pues haciendo uso de su puesto o posición podría potencialmente beneficiarse a sí misma o a personas cercanas, de forma intencional o no, anteponiendo sus intereses personales al interés superior de la Universidad. También se incurre en un conflicto de interés cuando una persona utiliza su puesto o posición para perjudicar a otros, con quien tiene o ha tenido alguna disputa.

Las personas cercanas implicadas en conflictos de interés pueden ser familiares directos y aquellas personas con quienes se tienen lazos de lealtad similares a los que se establecen con los familiares directos. Estas pueden ser: cónyuges, padres, hijos, abuelos, nietos, primos, tíos, sobrinos, parientes políticos, amigos y colegas cercanos, socios de negocios y personas con quienes se mantienen relaciones íntimas.

En cuanto al momento y la forma en que se expresan, los conflictos de interés pueden ser existentes, potenciales o percibidos.

- Existente, cuando el conflicto se desarrolla en el presente o ha ocurrido ya.

¹ Parte de la información que se presenta a continuación está basada en los siguientes documentos: Carson, Thomas L. 1994. Conflicts of interest. *Journal of Business Ethics* 13:387-404; Argandoña, Antonio s/f. Conflictos de Interés: El punto de vista ético. *Manuscrito no publicado*. https://www.researchgate.net/publication/228434052_Conflicto_de_intereses_el_punto_de_vista_etico . También fueron consultados diversos manuales de procedimientos y lineamientos en torno a conflictos de interés de diversas universidades, entre ellas: University of Auckland, The University of Western Australia, University of Birmingham, University of Notre Dame, University of Cambridge, University of Tasmania, University of California, entre otras.

- Potencial, cuando el conflicto tiene la posibilidad de ocurrir en el futuro pues las condiciones de la situación lo facilitan.
- Percibido, cuando existe una situación que puede ser interpretada como un posible conflicto de interés, aun cuando la persona no tenga intención alguna de obtener beneficio.

En el contexto del Subsistema los beneficios perseguidos que pueden dar lugar a conflicto de interés son económicos, académicos y laborales.

- Económicos: incluyen ganancias financieras en sus diversas modalidades
- Académicos: incluyen promociones, distinciones, evaluaciones en el marco de las tareas de docencia, investigación y difusión.
- Laborales: incluyen contrataciones, prestación de servicios profesionales, estímulos, entre otros.

2. Situaciones en las que se presenta el conflicto de interés

En la estructura y la vida cotidiana del Subsistema de Humanidades, podemos prever algunas situaciones que merecen ser catalogadas como conflictos de interés. A continuación, se enlistan una serie de situaciones de conflicto de interés que podrían ser frecuentes, aunque pueden existir otras más.

2.1 Económicos

- a) Impulsar o favorecer a empresas u organizaciones con las cuales se tiene algún interés económico propio o de personas cercanas.
- b) Establecer un contrato o relación comercial con empresas en las que se tiene algún interés económico propio o de una persona cercana.
- c) Utilizar un puesto de autoridad para otorgar, sin objetividad académica o imparcialidad, la asignación de proyectos que impliquen ingresos económicos con financiamiento externo a personas cercanas.

2.2 Académicos

- a) Valerse de su participación en comités evaluadores o dictaminadores y en cuerpos colegiados para hacer avanzar sus intereses personales, favorecer los intereses de personas cercanas u obstaculizar a personas con quien tiene o tuvo alguna disputa.
- b) Participar o intervenir en la toma de decisiones respecto a la selección, contratación, evaluación y promoción de personal académico con quien se tiene una relación cercana.
- c) Favorecer, sin objetividad académica o imparcialidad, las evaluaciones de estudiantes al fungir como tutor, miembro del comité tutorial o revisor de una persona con quien se tiene una relación cercana.
- d) Dictaminar textos o productos académicos de aquellos con quien se tiene una relación cercana.

- e) Utilizar un puesto de autoridad para dar trato preferencial o constituir órganos de evaluación a modo, a fin de beneficiar a personas cercanas en cualquier actividad académica realizada en la Universidad.

2.3 Laborales

- a) Contratar o influir en la contratación de familiares, amigos u otras personas con las cuales se mantiene una relación cercana.
- b) Utilizar las instalaciones, infraestructura y los materiales de la UNAM (papelería, copias, espacios físicos, estacionamientos, aulas, autos, computadoras, copiadoras, entre otras) para beneficio personal o negar su uso a personas que tienen derecho, por conflictos personales o de otra índole.
- c) Participar en las evaluaciones de ingreso, desempeño y promoción de una persona cercana o con quien se haya tenido algún conflicto.
- d) Dar trato preferencial a personas cercanas en trámites y servicios.

3. Acciones para prevenir, declarar y gestionar adecuadamente los conflictos de interés

Es necesario advertir que cualquier persona puede, en algún momento, verse involucrada en un conflicto de interés, pues los conflictos no siempre se producen por voluntad propia o de manera intencional. En este sentido, lo importante es que las consecuencias adversas de los conflictos de interés pueden ser evitadas si el conflicto es declarado o reportado en el momento en el que se produce y manejado de forma adecuada. Así, aunque no es éticamente cuestionable verse implicado en un conflicto de interés sí constituye una falta no declarar el conflicto cuando este se presenta o percibe. Por otro lado, también es necesario considerar que existen conflictos de interés que pueden ser inevitables o sistemáticos, pero que éstos continúan siendo conflictos de interés y deben ser atendidos como tales.

Si alguna persona en el Subsistema de Humanidades se encuentra implicada en un conflicto de interés o cree estarlo, la Comisión de Ética recomienda atender las siguientes medidas para gestionar el conflicto:

3.1. Para prevenir el conflicto²:

La mejor forma de prevenir el conflicto de interés es evitar, activamente, colocarse en situaciones de este tipo, al actuar cotidianamente bajo los principios de ética enlistados en el Código de Ética de la UNAM. Otras medidas relevantes para impedir la ocurrencia de conflictos son las siguientes:

² Estas preguntas provienen del documento: Conflict of Interest Procedure, University of Tasmania. http://www.utas.edu.au/_data/assets/pdf_file/0003/964155/Conflict-of-Interest-Procedure-April-2017.pdf

- a) Cuando una persona tiene dudas sobre si se encuentra o no envuelta en un conflicto de interés, puede ser de ayuda revisar la situación respondiendo a las siguientes preguntas. Si una o más de ellas se contesta de forma afirmativa, es muy probable que el conflicto de interés pueda presentarse.
- ¿Puedo beneficiarme yo o una persona cercana ya sea económica, académica o laboralmente a partir de la decisión o acción que sugiero?
 - ¿Pueden existir beneficios, para mí o una persona cercana, que estén afectando mi objetividad y honestidad en la toma de decisiones?
 - ¿Comparto intereses económicos, personales o profesionales importantes con alguna de las personas o partes involucradas en la decisión o acción que propongo?
 - ¿Pueden mi reputación, la de la Universidad o la de una persona cercana a mí verse afectadas con la decisión o acción que propongo?
 - ¿He hecho algún tipo de promesa o compromiso con relación al tema sobre el que debo emitir una opinión o decisión?
 - ¿Tengo algún tipo de sesgo profesional o personal que provoque que otros perciban, de manera razonable, que no soy la persona apropiada para tomar decisiones en este asunto?
- b) Al inicio de toda reunión académica o administrativa en donde se tomen decisiones o se generen criterios para la toma posterior de decisiones (sean vinculantes o no), se debe dedicar un espacio para que los participantes declaren los posibles conflictos que perciban o en los que creen encontrarse. Sus declaraciones deben quedar asentadas en las minutas o actas de reunión.
- c) Si existen dudas con respecto a la existencia de un conflicto de interés se puede acudir a la Comisión de Ética local o a la del Subsistema de Humanidades para recibir asesoría.

3.2. Para declarar el conflicto

Ante la identificación de un posible conflicto de interés (propio o ajeno), en cualquiera de sus modalidades (existente, potencial, percibido), es necesario declararlo de forma inmediata. Este es el punto más importante en la gestión de un conflicto, pues sólo cuando este es reportado se hace posible tomar medidas para contenerlo o remediarlo. Los pasos para declarar el conflicto son:

- a) Comunicar la situación, de forma escrita a alguna de las siguientes instancias:
- La autoridad inmediata (dirección, secretaria académica, secretaria técnica, dirección de departamento, coordinación de programa, etc.)
 - Un órgano colegiado (consejo interno, comisión dictaminadora, consejo técnico, consejo editorial, etc.)
 - Comisión de Ética local o a Comisión de Ética del Subsistema de Humanidades.
Es importante que la persona que declara el conflicto se sienta en total libertad de decidir a qué instancia acudir.

- b) La instancia que reciba la declaración es responsable de analizar la situación, confirmar o no la existencia del conflicto y establecer una estrategia de acción para enfrentarlo, haciendo valer siempre los principios de ética establecidos en el Código de Ética de la UNAM.
- c) Si existe dificultad para determinar la existencia del conflicto o identificar una solución adecuada, la instancia responsable puede acudir a la Comisión de Ética local o a la Comisión del Subsistema y solicitar una recomendación sobre el caso.

3.3. Gestión y seguimiento del conflicto

Una vez que se ha analizado la declaración de un conflicto de interés, la instancia responsable debe diseñar una estrategia para enfrentarlo y darle seguimiento, comunicando su decisión a los involucrados. Es recomendable que esta estrategia sea discutida y acordada con la persona y/o instancias que declararon el conflicto y con aquellas involucradas en el mismo, y que quede debidamente registrada, junto con sus antecedentes, en un oficio de respuesta. Las posibles resoluciones en torno a la declaración de un conflicto de interés son:

- a) El conflicto percibido es inexistente y puede procederse según lo planeado.
- b) El conflicto de interés es reconocido e identificado y se proponen algunas de las siguientes, aunque no únicas, acciones:
 - i) Se permite que la persona continúe con la actividad tal y como se planeó.
 - ii) La actividad continua pero los involucrados son advertidos sobre la existencia de posibles conflictos de interés.
 - iii) Se impide que la persona continúe con la actividad.
 - iv) Se impide que la persona participe de la discusión en ciertos temas.
 - v) Se impide que la persona tome decisiones sobre ciertos temas.
 - vi) La decisión que la persona tomaría es transferida a terceros.
 - vii) El curso de la actividad es modificado para evitar el conflicto de intereses
- c) Es responsabilidad de los involucrados respetar y acatar la estrategia establecida por la instancia responsable. En caso de no estar satisfechos o convencidos del curso de acción pueden acudir a la Comisión de Ética Local o a la Comisión del Subsistema para solicitar una recomendación sobre el caso.
- d) Si el curso de acción o la estrategia propuesta por la instancia responsable no es respetado, puede acudirse a la Comisión de Ética del Subsistema de Humanidades.

Es importante tomar en cuenta que, en términos personales, declarar un conflicto de interés no es sencillo. Muchas veces, las personas pueden sentirse intimidadas por la situación o por sus consecuencias, por lo que es necesario fomentar un clima de confianza al interior de las instancias del Subsistema de Humanidades, y considerar que declarar y atender conflictos de interés no constituyen actos de desacato, deslealtad o ingratitud. Al declarar conflictos de interés, preservamos la calidad de nuestras relaciones profesionales en la Universidad y la integridad y honestidad de nuestro trabajo. La declaración de conflictos de interés y su correcta gestión, debe ser una práctica habitual en el Subsistema de Humanidades. Del mismo modo,

las personas que declaren los conflictos de interés que perciben o aquellas que se encuentran involucradas en conflictos de interés, no deben ser de ningún modo atacadas, amenazadas o señaladas. Al actuar de esta manera velamos por relaciones académicas y laborales tolerantes, honestas y respetuosas y por un trato objetivo e imparcial en el Subsistema de Humanidades.