

SANTIAGO, 27 FEB. 2010

0001.03

## HOY SE RESOLVIO LO QUE SIGUE

Nº \_\_\_\_\_ / VISTOS:

La necesidad de reglamentar los conflicto de intereses de los trabajadores del INIA, por la importancia de sus aportes a la investigación y los requerimientos éticos de sus actividades; las disposiciones contenidas en el Artículo 14 de los Estatutos del INIA, y las atribuciones y facultades que se me confieren.

## RESUELVO

Pone en vigencia el “**Reglamento Sobre Conflicto de Intereses de los Trabajadores del INIA**”, el que comenzará a regir a contar del 27 de Enero de 2010.

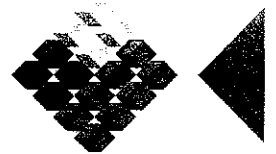
### 1. Introducción.

Existe amplio consenso que en el proceso de I+D+i las relaciones entre las entidades tecnológicas sus trabajadores y su entorno, se hacen crecientemente complejas dado los múltiples vínculos técnicos, comerciales y financieros que se generan, en particular, con la transferencia de tecnologías de alto valor implicando, cada vez más, aspectos de derechos de Propiedad Intelectual. Justamente a partir de preocupaciones surgidas de tales relaciones, desde varios años se ha venido configurando lo se ha denominado Conflictos de Interés (COI) en las entidades tecnológicas<sup>1</sup>

Los actuales vínculos que el INIA ha venido desarrollando, incluyen explícitamente asociaciones con variados tipos de agentes del sector privado tales como empresas, asociaciones gremiales y otras instituciones tecnológicas, y donde el centro del quehacer tiene que ver con la transferencia de conocimientos, de ahí que el COI resulta inevitable.

Lo anterior engloba los más variados ámbitos: la orientación de la investigación; los acuerdos de licencia de uso de la PI del INIA; intercambio o transferencia de germoplasma y materiales biotecnológicos, el uso privado de recursos institucionales; la ejecución de contratos; recepción de donaciones; la compra y venta de insumos, equipos y tecnologías; compromisos laborales y contratación de personal entre otros.

Es política del INIA desempeñar su misión libre de cualquier influencia que pueda derivarse de relaciones con personas naturales, empresas u otras organizaciones externas por lo que se ha estimado conveniente avanzar en una política sobre COI cuya puesta en práctica contribuirá a la transparencia institucional previniendo y anticipando situaciones que pudieran afectar la buena marcha del quehacer del Instituto.



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
AGROPECUARIAS  
INIA

<sup>1</sup> Universidades de Cornell y Carolina del Norte en “Universities Conflict of Interest Policies” Consejo de Innovación Chile e Interlink Biotechnologies; Enero 2009; Universidades de California; Stanford y Washington en “Conflict of Interest and Conflict of Commitment Management in Technology Transfer” Alan B Bennet en “Intellectual Property Management in Health and Agricultural Innovation (chapter 5, 7) Public Intellectual Property Resources for Agriculture PIPRA USA 2007.

Desde otro ángulo, con el diseño y puesta en marcha de esta política el Instituto da un salto en su modernización conforme a altos estándares internacionales sobre la materia.

Lo importante en definitiva es que el conjunto de la comunidad del INIA tendrá un marco rector consensuado al cual se someterán todos en un ejercicio transparente y participativo y con la consiguiente claridad de los mecanismos de resolución de tales conflictos potenciales.

¿De qué se trata?

Simplemente de manejar los conflictos de interés potencial de tal manera que el INIA desempeñe su misión institucional sin comprometer sus intereses, su integridad y confianza pública ni la de sus trabajadores.

Esta confianza pública, de ser una institución de la mayor integridad moral y ética, el INIA la considera uno de sus principales activos.

## 2. Qué se entiende por Conflicto de Interés (COI).

Un COI se genera cuando un directivo, investigador o cualquier trabajador, tiene la oportunidad de influenciar decisiones de investigación o negocios tecnológicos que pudieran conducir a que dicho personal obtenga beneficios económicos o financieros u otras ventajas a partir de esas decisiones.

El COI se define como cualquier situación en la cual existe un potencial conflicto entre el interés individual privado y las obligaciones que cada trabajador tiene como empleado del INIA, de manera tal que cualquier observador independiente pudiera razonablemente inferir que una decisión o acción determinada fue tomada en razón de ese interés privado.

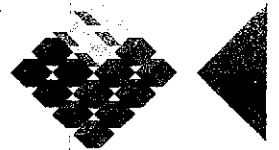
Es muy importante destacar que el COI existe *independientemente si se han tomado o no decisiones* influenciadas por un interés particular.

En otras palabras, el COI solamente indica el *potencial de tomar ciertas decisiones* y no significa prejuzgar que sí se hizo o acusar de una conducta errónea sin que se haya ejecutado. Dicho de otro modo, la percepción de un conflicto de interés puede ser más dañina que si fuera real.

También existe un COI institucional: cuando el INIA acuerda un vínculo tecnológico con una entidad externa que puede generar beneficios económicos y/o financieros al INIA y que pudieran comprometer su independencia en determinadas líneas de investigación o cualquiera actividad relacionada con su misión.

## 3. Situaciones con y sin COI.

Se examinan brevemente, solamente a modo de contraste, algunas situaciones que no se consideran COI hasta aquellas que son abiertamente generadoras de éste.



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
AGROPECUARIAS  
**INIA**

### 3.1 Situaciones que caen en la ética profesional.

Como la obligación esencial y compromiso primario en términos de tiempo debe ser con el INIA las asesorías externas realizadas dentro de la jornada de trabajo caen en el ámbito de la ética profesional.

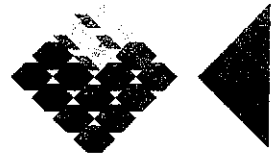
Las horas de docencia, si bien están normadas, el devolverlas es más un asunto de ética profesional que un problema de control.

### 3.2 No constituyen COI, entre otras, las siguientes actividades propias de la extensión o difusión tecnológica.

- a) Recibir honorarios por publicaciones o trabajos ad-hoc encargados por terceros aún cuando emanen de trabajos efectuados en el INIA, citando la fuente, excepto cuando se involucre Propiedad Intelectual aún confidencial.
- b) Participar en charlas y seminarios pagados, incluso organizados por otras entidades, siempre que se destaque la pertenencia al INIA y se fortalezca la imagen del Instituto.
- c) Participar en regalías o recibir incentivos según la política y los reglamentos vigentes del INIA.
- d) La difusión de las tecnologías y el conocimiento como docente, consultor o asesor y que tenga una remuneración, no constituye COI.

### 3.3 Situaciones con COI.

- a) Un investigador o trabajador, en su trabajo en el INIA recibe apoyo financiero directo, honorarios o incentivos de una empresa en la cual el mismo es un accionista directo o indirecto importante.
- b) Desempeñarse como asesor remunerado en una empresa que hace negocios en un área temática en la cual dicho investigador o trabajador tiene una responsabilidad determinante.
- c) Participar en un cargo ejecutivo a tiempo parcial en una entidad externa al INIA con fines de lucro y que tiene acuerdos tecnológicos o comerciales con el INIA.
- d) A un investigador o cualquier miembro del equipo del INIA, se le ofrece un cargo ejecutivo o administrativo en una entidad privada que tiene contrato de investigación con la Unidad de ese investigador.
- e) Utilizar el nombre del INIA o la condición de empleado de la institución para promover o vender un producto o servicio privado dando a entender que el INIA auspicia tal producto o servicio.
- f) Aceptar posibles limitaciones en contratos externos con empresas privadas al quehacer como investigador, tales como cláusulas de exclusividad o prioridad, que no hayan sido previamente acordadas con las altas autoridades institucionales.



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
AGROPECUARIAS  
**INIA**

- g) Orientar trabajos de tesis o líneas de investigación hacia áreas que puedan generar beneficio económico personal al investigador.
- h) Integrar equipos, como ejecutor o participante, en proyectos de otras instituciones que compiten en un concurso determinado, y en un tema de interés del INIA, en el sistema de Fondos Competitivos del Gobierno o Licitaciones Públicas.
- i) Asumir compromisos externos los cuales obstaculizan o interfieren con las obligaciones y lealtades prioritarias con el INIA.
- j) Obstaculizar el desarrollo de alguna actividad por parte del INIA previendo competencia con aquellas de su interés particular.
- k) Entregar información confidencial del INIA con valor comercial en calidad de asesor de una entidad externa al INIA.
- l) Contratar o utilizar a alguna persona, dinero, objetos, bienes tecnológicos, instalaciones y otros que estén bajo su supervisión y control o custodia para su beneficio privado.

Adicionalmente se mencionan algunas situaciones de COI que son de orden general y que no responden a una particularidad exclusiva de una Entidad Tecnológica.

- m) Un funcionario del INIA que directa o indirectamente arriende, venda o compre bienes de cualquier tipo al INIA, a menos que sea por licitación privada o pública.
- n) Contratar a familiares directos cuando estos queden bajo la directa supervisión de quién los contrate.
- o) Comprar o vender cualquier insumo donde la participación del trabajador en la toma de decisión de esa transacción es determinante y donde éste sea el propietario o tenga algún familiar directo en la empresa beneficiada.
- p) Obtener un beneficio particular en un contrato, venta, préstamo, compra o subsidio que suscriba el INIA y que se concrete bajo la supervisión total o parcial, directa o indirecta de ese trabajador.



#### 4. Resolución de Conflictos de Interés.

El COI pasa a ser una preocupación constante y se propone el siguiente mecanismo de resolución:

##### a) En el caso de un trabajador:

Serán lo propios involucrados los que evaluarán, de mutuo-propio y teniendo a la vista el contenido del presente Documento de Política, los posibles compromisos externos y su compatibilidad con sus obligaciones con el INIA.

Situaciones comprendidas en las letras n),m), o), y p) u otras de similar tenor, las resolverá el Director del CRI en consulta obligatoria con la SDA&F; la resolución del COI puede simplemente consistir en que el involucrado se abstenga de participar en las instancia de decisión; de ésta resolución, firmada por ambos, debe quedar constancia por escrito.

Si se llega a la conclusión de un COI de alguna otra de las categorías expuestas, el involucrado deberá exponer la situación ante el Director del CRI, quién someterá el caso a un Comité Evaluador integrado por el SDNI&D; la SDNA&F; el Fiscal; un profesional designado por el Sindicato Nacional y el Director del CRI correspondiente, quién hará la presentación del caso; actuará como Secretario del Comité algún abogado de la asesoría jurídica designado por el Fiscal.

La resolución de dicho Comité será elevada como recomendación al Director Nacional para su resolución definitiva.

b) En el caso de COI del personal Directivo:

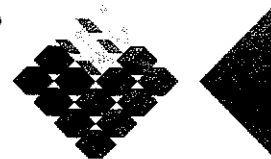
Comprende al Director Nacional, los Subdirectores Nacionales de I&D y A&F y los Directores de CRI. Los COI serán resueltos por sus jefes directos a los cuales se sumará el Fiscal.

## 5. De las sanciones.

Salvo que se acuerde algo diferente se aplicarán las establecidas en el Reglamento Interno del INIA.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE A QUIEN CORRESPONDA

~~LEOPOLDO SANCHEZ GRUPEL~~  
Director Nacional



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
AGROPECUARIAS  
INIA



cc: Subdirector Nacional de I & D  
Subdirectora Nacional de A & F  
Jefa Nacional de Recursos Humanos  
Directores de Cri's  
Subdirectores de I & D de Cri's  
Subdirectores de A & F de Cri's  
Jefes de RR.HH. de Cri's  
Presidente Federinia  
Encargada de Personal  
Archivo  
DLS/fcu