

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS -
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERES EN
JUSTICIA ALIMENTARIA

Procedimiento: Protocolo para la prevención y gestión de conflictos de interés

Responsable: Dpto de gestión

Fecha: 29 de abril de 2026

Versión 1.0

Índice:

1. **Propósito.**
2. **Ámbito** de aplicación.
3. **Normas de actuación** en procesos críticos
 - a. Incompatibilidades de la Junta Directiva
 - b. Selección de personal y contratación
 - c. Contratación de proveedores y asesores y consultores externos
 - d. Subvenciones: procesos de formulación
4. **Protocolos de actuación e intervención**

1. Propósito

Garantizar la independencia de **Justicia Alimentaria** y asegurar que todas las decisiones (políticas, técnicas y económicas) se tomen bajo criterios de objetividad, transparencia y ética.

2. Ámbito de aplicación

Esta política es de obligado cumplimiento para los miembros de la **Junta Directiva**, el **Equipo Directivo** y el **Equipo Técnico**.

Asimismo, se tratará de que las organizaciones y empresas que trabajan con nuestra organización, y de forma especial las organizaciones socias, cumplan estándares similares en sus actuaciones a los que describimos en este documento.

3. Normas de actuación en procesos críticos

Se identifican cuatro ámbitos de actuación críticos, sujetos a posibles conflictos de interés, que se regulan a continuación:

3.1 Incompatibilidades de la Junta Directiva

Tal y como se establece en los estatutos de la Organización, en su artículo 26, para preservar la neutralidad y la misión de la entidad, son motivos de incompatibilidad y por tanto, no podrán formar parte de la Junta Directiva, quienes se encuentren en las siguientes situaciones:

- a) Haber ocupado cargos ejecutivos (presidencia, secretaría general, etc, o hayan pertenecido a comités ejecutivos o similares) en partidos políticos, sindicatos u organizaciones patronales en los dos años anteriores al momento de la convocatoria de elecciones, o bien ocupar dichos cargos durante su mandato en Junta Directiva.
- b) Haber formado parte de alguna candidatura electoral en los dos años anteriores a la convocatoria de elecciones, así como presentarse en alguna candidatura durante su mandato en Junta.
- c) Mantener una vinculación económica con la Asociación, percibiendo de la misma retribuciones económicas de naturaleza laboral, profesional o mercantil.
- d) Ostentar cargos remunerados o de representación en órganos directivos en otras organizaciones no gubernamentales de naturaleza y fines similares a Justicia Alimentaria.

- e) Haber sido condenada por sentencia firme que lleve aparejada inhabilitación para cargos públicos, sin haber obtenido rehabilitación posterior.

3.2 Selección de personal y contratación

Para garantizar el mérito y la capacidad en el equipo humano contratado de la Organización:

- **Abstención por Vinculación:** Ningún miembro de la Junta Directiva o del equipo técnico participará en un proceso de selección formando parte del comité de selección si tiene relación de parentesco (hasta 2º grado), amistad íntima o intereses económicos compartidos con alguna de las personas candidatas.
- **Transparencia:** Cualquier persona que identifique una relación previa de las personas que conforman el comité de selección, con un candidato/a, deberá comunicarlo de inmediato para que se pueda valorar si se mantiene o se le separa del comité de selección.

3.3 Contratación de proveedores y consultores y asesores externos

Para asegurar la transparencia y el uso eficiente de los recursos:

- **Prohibición de Autocontratación:** No se contratarán servicios de empresas que pertenezcan o que tengan relación directa con miembros de la Junta Directiva, del equipo técnico o a sus familiares directos.
- **Igualdad de Oportunidades:** En las comparativas de presupuestos, se elegirá siempre bajo criterios técnicos y económicos objetivos. Si un proveedor habitual tiene una relación personal con quien solicita el servicio, deberá intervenir una segunda persona completamente ajena para validar la elección.
- **Regalos y Favores:** No se aceptarán regalos o beneficios personales de proveedores que puedan condicionar la objetividad en futuras contrataciones.

3.4 Subvenciones y Procesos de Formulación

Para proteger el conocimiento estratégico y la lealtad institucional en la captación de fondos de la organización, las personas implicadas en estos procesos tendrán que comprometerse a:

- **Exclusividad en la Formulación:** Las personas (personal propio o consultores externos) que participen en el diseño y redacción de una propuesta técnica para una subvención específica, no podrán colaborar en la formulación de una propuesta para esa misma convocatoria con otra organización.
- **Confidencialidad:** La información estratégica utilizada para la formulación (datos propios, metodologías, presupuestos) es propiedad de la asociación y no podrá ser compartida con terceros bajo ningún supuesto.

4. Protocolos de Actuación e intervención

Esta política se basa en el principio de Comunicación Inmediata:

1. Si surge una situación de conflicto en cualquiera de los aspectos detallados anteriormente, la persona afectada o quien haya detectado dicha situación, lo comunicará a la Presidencia o a la Secretaría de la Junta Directiva o a cualquier persona del equipo de dirección.
2. La persona se abstendrá de intervenir, deliberar o votar en ese asunto concreto.
3. Dicha abstención se hará constar de forma sencilla en el acta de la reunión o en el expediente de contratación correspondiente.

En caso de que la persona no haya comunicado la situación de conflicto de interés, y el mismo se haya identificado a posteriori, se formará inmediatamente una comisión compuesta por la Presidenta de la Junta Directiva, el director de la organización y el coordinador del departamento de gestión (en el caso de que ninguna de las tres personas estén implicadas, si alguna lo estuviera no formaría parte de la comisión), para evaluar los hechos, valorar la dimensión del daño producido, y realizar una propuesta actuación que contendrá si fuera preciso la correspondiente propuesta de sanción. Dicha propuesta estará enmarcada en el régimen sancionador de los estatutos o del convenio colectivo de aplicación, y podría ir desde la mera amonestación por escrito hasta el despido disciplinario o la salida de la persona de la Junta Directiva.

En el caso de que el posible conflicto de interés se produzca en organizaciones y empresas que trabajan con la nuestra, Justicia Alimentaria intervendrá hasta donde alcancen sus posibilidades para intentar que la situación sea abordada y corregida por las instancias competentes, y asimismo tomará las medidas pertinentes para salvaguardar el interés y la imagen de nuestra organización, que podría llegar incluso a la cancelación del contrato y la relación comercial u operativa.