

### **III.- Protocolo de contratación de trabajadores<sup>1</sup>**

#### **PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES**

Tal y como se indica en el Código de Conducta de la empresa, es voluntad de ésta que la contratación de trabajadores se ajuste no sólo a la legalidad vigente en cada momento, garantizando en todas las circunstancias el respeto a los derechos de las personas, incluyendo el derecho a trabajar de forma voluntaria, en condiciones dignas y a cambio de una retribución justa. A tal efecto, los responsables de personal de la empresa adecuarán la contratación de personal en el procedimiento y normas indicados en el presente protocolo:

1. La contratación de nuevos trabajadores se ajustará siempre y en todo momento a las leyes y normas que sean de aplicación. A tal efecto los responsables de Recursos Humanos (en adelante, "RRHH") de la empresa:
  - i. Escogerán el tipo de contrato laboral adecuado a cada circunstancia y darán cumplimiento a todas las obligaciones que impone la normativa laboral y convenios vigentes en cada momento en relación con los contratos laborales.  
  
A tal efecto, cuando lo consideren oportuno, podrán recurrir a los servicios de un asesor externo (gestoría o despacho de Derecho Laboral). En este caso facilitarán a la gestoría o despacho laboral toda la documentación del futuro trabajador e información que ésta solicite para poderlo llevar a cabo.
  - ii. Se abstendrán de contratar a ningún trabajador que no tenga la edad legal para trabajar o bien –en el caso de trabajadores con nacionalidad diferente a la española– que no cuenten con los documentos, permisos y autorizaciones que en cada momento sean necesarios para poder trabajar en España.
2. En el caso de contratar a trabajadores menores de 18 años, en ningún caso se les asignará ninguna tarea que sea peligrosa para su salud o integridad física, ni tampoco se les asignará trabajo en horario nocturno.
3. En ningún caso contratarán a ninguna persona que no quiera trabajar de forma voluntaria, quedando totalmente prohibido cualquier tipo de trabajo forzado,

<sup>1</sup> Versión 01 – Abril de 2017

incluyendo los trabajos o servicios que pueda llevar a cabo una persona contra su voluntad, bajo amenaza o sin retribución .

En ningún caso tampoco podrá la empresa retener documentos de identificación personal originales de los trabajadores ni restringir la libertad de movimientos de los mismos ni cobrar ningún tipo de depósito como condición previa a la contratación

4. En caso de sospecha de que alguna persona que pida trabajo en la empresa pudiera hacerlo encontrándose en alguno de los supuestos a que se refiere el punto 3 anterior, los responsables de RRHH lo pondrán en conocimiento del Responsable de Cumplimiento a los efectos de que la empresa, en su caso y previas las verificaciones pertinentes, pueda presentar la correspondiente denuncia a las autoridades competentes.
5. Velarán para que todos los trabajadores de la empresa reciban una retribución igual o superior a la que legalmente o por convenio haya fijada en cada momento para la categoría/grupo laboral que corresponda, en relación con las horas trabajadas. Asimismo, velarán porque se ingrese de forma puntual a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Agencia Tributaria aquellos importes retenidos a tal efecto de la nómina de los trabajadores.
6. Velarán para que la jornada laboral de todos los trabajadores se ajuste a lo que disponga la normativa y convenios que estén vigentes en cada momento, tanto en relación con la duración de la jornada y las posibles horas extras como en relación con las pausas y los días de descanso semanal, festivo y vacaciones.
7. Velarán también para garantizar la igualdad de oportunidades entre los miembros de la empresa y que no se produzcan en el seno de la empresa ningún tipo de discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo, incluyendo el salario, la contratación, los beneficios, la carrera profesional, el acceso a la formación, o el despido, por motivos de raza, origen étnico o nacional, edad, religión, afiliación o no afiliación política o sindical, género, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica o circunstancia personal.

En caso de detectar la existencia de cualquier tipo de vulneración procederán a corregir la misma y a poner en conocimiento del Responsable de Cumplimiento a los efectos de que la empresa, en su caso y previas las verificaciones pertinentes, pueda adoptar las medidas disciplinarias que conforme a la legislación laboral

procedan o incluso, en caso de delito, puedan presentar la correspondiente denuncia a las autoridades competentes.

8. Velarán también por la implantación efectiva del protocolo que tiene PNC para evitar las situaciones de acoso y de abuso, físico o verbal, de cualquier tipo, incluyendo el sexual y sancionar los casos que, pese a ello, se pudieran terminar produciendo.
9. Velarán para garantizar la implantación de las medidas de prevención y protección de la salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo la formación de los mismos y la entrega de los Equipos de Protección Individual que corresponda al puesto de trabajo que tenga cada trabajador asignado.
10. En caso de tener conocimiento de que alguno de los proveedores de la empresa no respeta –en relación con sus trabajadores– los principios y forma de actuación que hacen referencia tanto el Código de Conducta de la empresa como el presente protocolo, se pondrá este hecho en conocimiento del Responsable de Cumplimiento con el fin de que éste pueda consensuar con la dirección de la empresa las medidas a adoptar, que pueden incluir la solicitud al proveedor de modificación de su actuación, la terminación de la relación comercial con el mismo o, incluso, la denuncia a las autoridades competentes.
11. La empresa velará por el cumplimiento efectivo de las obligaciones recogidas en el presente protocolo.

En caso de que los responsables de RRHH o algún otro miembro de la empresa detecte una posible incidencia o incumplimiento del presente protocolo, lo comunicará al Responsable de Cumplimiento, a efectos de que éste, previas las verificaciones que considere necesarias, pueda adoptar las medidas que correspondan a fin de corregir la situación, adoptar las medidas disciplinarias que conforme a la legislación laboral corresponda o, incluso, denunciar los hechos a las autoridades competentes.