

CONTRATACIÓN DE AMIGOS O FAMILIARES

PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS
RELACIONADAS CON EL CÓDIGO DE
CONDUCTA EMPRESARIAL

MARZO 2023

Referencia: #105.1

Versión: 1

econocom

ÍNDICE

1	Contexto y finalidad	3
2	Ámbito de aplicación	3
3	Definiciones	3
4	Principios clave	3
5	Bonus por cooptación	4

1 Contexto y finalidad

Esta política establece los principios clave que rigen la contratación de amigos o familiares para limitar el riesgo de conflictos de intereses inherentes a esta situación.

Estos principios se aplican tanto al momento en que se toma la decisión de contratación como a las relaciones jerárquicas entre personas con vínculos estrechos entre sí.

2 Ámbito de aplicación

Los principios clave que se detallan a continuación se aplican a todos los empleados del grupo, independientemente de la naturaleza de su contrato, y a todos los trabajadores relacionados a través de un contrato de servicios.

Por tanto, aplica a las siguientes personas: representantes de empresa, empleados asalariados, los trabajadores en régimen de autónomo o operador individual, etc., y nos referiremos a ellos en lo sucesivo como "trabajadores".

3 Definiciones

Por "**allegados**" o "**amigos o familiares**" se entiende: el cónyuge o pareja del trabajador; sus parientes; sus hermanos; sus hijos y los cónyuges o parejas de sus hijos; sus cuñados y cuñadas; sus suegros; sus sobrinos y sobrinas; sus tíos y tías; sus abuelos y abuelas; sus nietos y nietas; o cualquier otra persona de su entorno más próximo, incluidas las personas a las que está unido sentimentalmente y/o los amigos íntimos.

4 Principios clave

Los empleados del grupo Econocom pueden recomendar la contratación de personas cercanas. Sin embargo, para garantizar el respeto de los principios de equidad e igualdad de oportunidades en el empleo y el desarrollo profesional, el grupo ha establecido una serie de principios clave que deben respetarse en relación con el empleo de amigos o familiares. Estos principios fomentan una mayor transparencia y tratan de limitar los conflictos de intereses reales o potenciales derivados de esta situación.

Los principios que se exponen a continuación se aplican al proceso de contratación de una persona con vínculos estrechos con un empleado del grupo Econocom, pero también a una situación en la que dos empleados del grupo Econocom tienen vínculos estrechos entre sí.

Es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos aplicar medidas que garanticen el respeto de los principios que se exponen a continuación.

Principios clave:

- La recomendación de un amigo o familiar para un puesto vacante debe hacerse por escrito y mencionar la existencia de los vínculos estrechos;
- Los empleados deben abstenerse de intervenir o intentar intervenir, directa o indirectamente, en:
 - o el proceso de contratación/selección

- las decisiones sobre salarios o beneficios,
 - la gestión de la carrera profesional (traslados, publicaciones, etc.),
 - cualquier otra decisión que afecte al trabajo de amigos o familiares.
- Los empleados deben evitar formar parte de relaciones jerárquicas directas o indirectas con amigos o familiares. Si se produce esta situación, deben cumplir el procedimiento nº 105 Conflictos de intereses y seguir las medidas adoptadas para resolver este conflicto de intereses.

Para respetar la intimidad de los empleados, esta información se tratará de forma confidencial y sólo se compartirá con las personas que legítimamente necesiten conocerla, salvo que se acuerde algo distinto con las personas afectadas.

- Particularidades en la contratación de un candidato que tenga la condición de allegado, amigo o familiar:
- la contratación debe reflejar una necesidad operativa real,
 - el anuncio de la vacante debe publicarse interna y/o externamente, salvo en el caso de puestos confidenciales o críticos,
 - los principios de equidad e imparcialidad deben respetarse a lo largo de todo el proceso de contratación,
 - se debe recibir a varios candidatos (a menos que falten candidatos) para una entrevista con los trabajadores operativos y el departamento de Recursos Humanos para cubrir el puesto vacante en cuestión,
 - la decisión de contratación debe ser objetiva y estar determinada únicamente por el perfil, las aptitudes y la experiencia del candidato en función del puesto de trabajo en cuestión.

5 Bonus por cooptación

En las empresas del grupo que lo permitan, los empleados que recomienden a un amigo o familiar pueden disfrutar de una bonificación por cooptación en determinadas condiciones y en función de la política empresarial de la entidad. Las normas a respetar y el importe de la bonificación son fijados por la alta dirección de la empresa en cuestión.