

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PRIMARK 2025

1. Libre elección de empleo

- 1.1 No se permiten trabajos forzados o involuntarios de ningún tipo, incluidos los trabajos realizados por presidiarios, víctimas de la explotación o del tráfico ilegal de mano de obra o con condiciones de trabajo afines a la esclavitud, y las horas extraordinarias deben ser voluntarias.
- 1.2 Todos los honorarios asociados al empleo de trabajadores deben ser remunerados por el empleador.
- 1.3 No se permite solicitar a los trabajadores la entrega de “cantidad dineraria alguna” o de documentación identificativa alguna al empleador.
- 1.4 Los trabajadores pueden dejar la empresa tras dar un aviso previo razonable.

2. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

- 2.1 Todos los trabajadores tienen derecho a ser miembros o formar sindicatos de su propia elección, y a negociar colectivamente.
- 2.2 Los empleadores deben adoptar una buena disposición hacia el trabajo de los sindicatos y sus actividades organizativas.
- 2.3 Los representantes de los trabajadores no deberán sufrir discriminación y deben poder llevar a cabo sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 2.4 Cuando el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva esté restringido por la ley, los empleadores facilitarán, y no deberán obstaculizar, el desarrollo de formas paralelas de asociación y negociación colectiva libre e independiente.
- 2.5 Las personas que representen a los trabajadores deberán hacerlo de forma voluntaria y ser elegidos de forma libre y transparente, sin que influyan otras partes.

3. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas

- 3.1 Los empleadores deberán ofrecer a los trabajadores un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo en cuenta el conocimiento predominante de la industria y de cualquier peligro específico. Esto incluye la estructura física de los edificios y de las instalaciones utilizadas.
- 3.2 Mediante políticas y los procedimientos los empleadores deberán adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes o daños a la salud derivados del trabajo, asociados con él o como resultado de él.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PRIMARK 2025

- 3.3 Los empleadores deberán nombrar a un representante directivo que se responsabilice de asegurarse de que el entorno de trabajo es seguro y saludable.
- 3.4 Los trabajadores recibirán formación en seguridad y salud de forma regular y registrada; y esta formación se repetirá en el caso de nuevos trabajadores o trabajadores reasignados.
- 3.5 Debe proporcionarse acceso a instalaciones sanitarias limpias y a agua potable limpia. Cuando corresponda, los trabajadores deberán tener acceso a instalaciones limpias y seguras para la preparación, consumo y almacenamiento de comida.
- 3.6 En el caso de enfermedad o lesiones en el trabajo, los empleadores deberán ofrecer acceso a servicios e instalaciones de asistencia médica adecuados.
- 3.7 En el supuesto de que se facilite alojamiento al trabajador, es este el que debe elegirlo y debe estar limpio, ser seguro y satisfacer sus necesidades básicas.

4. Prohibición del uso de mano de obra infantil

- 4.1 No se permite la contratación ni empleo de mano de obra infantil.
- 4.2 En cualquier país la edad mínima para trabajar y las reglas relativas al empleo de un «trabajador joven» estarán definidas por las convenciones de la OIT o por la legislación nacional o regional, la que otorgue más protección al individuo.

A efectos de claridad, la expresión «trabajador joven» en este contexto se refiere a una persona mayor de la edad legal para trabajar pero antes de haber cumplido los 18 años.
- 4.3 Las empresas deben tener políticas y programas que prevengan la contratación y el empleo de mano de obra infantil.

5. Se pagan salarios dignos

- 5.1 Los salarios y prestaciones remunerados por semana de trabajo estándar deberán ajustarse, como mínimo, al salario mínimo nacional o en su ausencia, a un estándar de referencia aceptable del sector. En cualquier caso, el salario debe ser siempre suficiente para cubrir las necesidades básicas y proporcionar algunos ingresos discrecionales. Primark apoya activamente las medidas para asegurar que el salario mínimo sea determinado por la negociación colectiva nacional a nivel del sector.

- 5.2 Se deberá proporcionar a todos los trabajadores, antes de que se incorporen al puesto de trabajo, información comprensible y por escrito sobre los salarios, así como información detallada sobre el salario recibido por cada periodo cada vez que se paga al trabajador.
- 5.3 No se permiten las deducciones de salario como medida disciplinaria ni las deducciones de salario que no estén contempladas por la ley nacional sin la expresa autorización del trabajador afectado. Todas las medidas disciplinarias deben registrarse.
- 5.4 Las horas extraordinarias se deberán compensar siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.
- 5.5 Las horas extraordinarias y las prestaciones deberán pagarse en el periodo trabajado.

6. La jornada laboral no es abusiva

- 6.1 Las horas de trabajo deben ajustarse a las leyes nacionales o a los parámetros estándares de la industria, atendiendo al que ofrezca mayor protección.
- 6.2 Las horas de trabajo normales, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales.*
- 6.3 Las horas extraordinarias deberán usarse de forma responsable, teniendo en cuenta: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto.
- 6.4 El número total de horas trabajadas, incluidas las horas extraordinarias, en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo en circunstancias excepcionales. En estos casos deberán cumplirse las condiciones siguientes:
- La legislación nacional lo permite.
 - Está permitido por un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que de trabajadores que represente a una parte significativa de la plantilla.
 - Se tomarán las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores.
 - El empleador puede demostrar que concurren circunstancias excepcionales como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PRIMARK 2025

- 6.5 Los trabajadores deberán contar como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

**La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales (excluidas las horas extraordinarias), cuando proceda, a 40 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas.*

7. No se permite ningún tipo de práctica discriminatoria

- 7.1 No se permite la discriminación de los trabajadores, entre otros, en la contratación, ocupación, compensación, accesibilidad a cursos de formación, promoción, cese o jubilación por los siguientes motivos entre otros: raza, casta, color, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, pertenecer a un sindicato o afiliación política.

8. Se ofrece empleo estable

- 8.1 El trabajo realizado deberá ajustarse, en la medida de lo posible, a lo definido por la ley nacional y la práctica como una relación laboral y prácticas del sector reconocidas.
- 8.2 No se deben eludir las obligaciones que existen con los trabajadores, reconocidas por las leyes de seguridad laboral y social y por las normativas provenientes de una relación laboral regular, mediante contrataciones solo por obra o labor, subcontrataciones, empleo desde casa, o mediante contratos de aprendizaje cuando no exista intención real de transmitir conocimiento o proporcionar un empleo regular; tampoco se deberán eludir las obligaciones mediante el uso excesivo de contratos temporales.
- 8.3 Las horas extra no deberán usarse para sustituir a un empleo regular.
- 8.4 La finalización del contrato debe basarse en un proceso justo, transparente y conforme con los requisitos de las leyes locales, y comunicarse al trabajador pertinente de forma clara.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PRIMARK 2025

9. Prohibición de trato cruel o inhumano

- 9.1 Se prohíbe el abuso físico o disciplinario, las amenazas de abuso físico, sexual u otro tipo de acoso y el abuso verbal u otras formas de intimidación.

10. Responsabilidad medioambiental

- 10.1 Los proveedores deberán cumplir todas las leyes y normativas aplicables relacionadas con la protección y conservación del medioambiente. Esto incluye la obtención y el mantenimiento de todos los permisos medioambientales, aprobaciones y registros pertinentes.
- Si desea más información, lea el documento de Política medioambiental [aquí](#).

11. Requisitos legales

- 11.1 Primark se compromete a actuar de absoluta conformidad con las leyes y normativas vigentes en todas las ubicaciones en las que Primark lleva a cabo actividades comerciales y a no contravenir, a sabiendas, ley o normativa alguna.
- 11.2 Cuando los requisitos de este Código de conducta para proveedores establezcan un estándar más alto que el requerido por las leyes y normativas locales, los proveedores deberán seguir los requisitos estipulados en este Código de conducta para proveedores.

12. Procedimiento de queja

- 12.1 Deberá existir un procedimiento que permita a los trabajadores plantear y tratar los problemas y disputas laborales, sin miedo a represalias.
- 12.2 El procedimiento de queja deberá comunicarse claramente a los trabajadores en el momento de la contratación y todos los trabajadores y sus representantes deben poder acceder a este procedimiento con facilidad.
- 12.3 El proceso de queja requiere un nivel apropiado de gestión.
- 12.4 La gerencia debe abordar las preocupaciones de los trabajadores con celeridad, mediante un proceso transparente y comprensible que facilite opiniones y comentarios oportunos a los involucrados.

- 12.5 El procedimiento de queja no debe usarse para socavar las funciones de los sindicatos laborales y los procesos de negociación colectiva, y no debe impedir el acceso a otros procedimientos judiciales, de conciliación o administrativos.

13. Prohibición de cualquier tipo de soborno o corrupción

- 13.1 Se prohíbe estrictamente ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos o comisiones ilícitas, incluidos los pagos de facilitación. Un soborno puede implicar dar u ofrecer cualquier tipo de obsequio, gratificación o ventaja a un miembro de una empresa o del gobierno para obtener o mantener una ventaja comercial o para inducir o recompensar al destinatario por haber actuado de forma indebida o cuando habría sido inapropiado que el destinatario aceptara el beneficio.

El soborno también puede producirse cuando la oferta o el soborno propiamente dicho se realizan a través de terceros, es decir, de un agente, representante o intermediario.

A continuación, se incluyen algunos ejemplos de sobornos (la lista no es exhaustiva):

- obsequios o gastos de viaje;
- el uso no compensado de servicios, instalaciones o propiedad de una empresa;
- pagos en efectivo;
- préstamos, garantías de préstamos u otro tipo de crédito;
- la prestación de un beneficio, como una beca educativa o asistencia sanitaria a un miembro de la familia de un posible cliente/funcionario público o del gobierno;
- la concesión de una subcontratación a una persona vinculada a otra que participa en la concesión del contrato principal;
- contratar una empresa local propiedad de un familiar de un posible cliente/funcionario público o del gobierno.

- 13.2 Los pagos de facilitación son pequeños pagos o comisiones solicitados por los funcionarios públicos para agilizar y facilitar el desempeño de sus actividades diarias (como la concesión de una visa o despacho de aduanas). Este tipo de pagos está totalmente prohibido.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PRIMARK 2025

- 13.3 Los proveedores, representantes y sus empleados deben cumplir con todas las leyes contra el soborno y la corrupción aplicables. Si no se aplican dichas leyes anticorrupción o soborno, o son menos estrictas que las prescritas en la Ley Antisoborno de Reino Unido de 2010 [UK Bribery Act 2010], los proveedores, los representantes y sus empleados deberán cumplir la mencionada Ley Antisoborno.
- 13.4 Los proveedores y representantes deberán disponer de procedimientos contra el soborno y la corrupción a fin de prevenir que los empleados o las personas asociadas a la empresa cometan cualquier tipo de soborno o corrupción. Los proveedores y representantes aplicarán debidamente estos procedimientos en sus negocios y los revisarán periódicamente para asegurarse de que funcionan de forma efectiva.