

# ESQUEMA DE EVALUACIÓN DE VIOLACIONES GRAVES



Versión española

Última actualización: 10/02/2026

**CONTENT**

- 1 Introducción y ámbito de aplicación ..... 1
- 2 Determinación y notificación ..... 2
  - 2.1 Determinación por Port..... 2
  - 2.2 Información proactiva y corrección por parte de los socios comerciales..... 2
  - 2.3 Contacto de emergencia..... 3
- 3 Criterios de evaluación ..... 4
  - 3.1 Falta de credibilidad, ilegalidad y falta de transparencia ..... 4
  - 3.2 Trabajo libremente elegido ..... 5
  - 3.3 Niños y trabajadores jóvenes..... 8
  - 3.4 Coacción, acoso y violencia ..... 9
  - 3.5 Empleo regular..... 9
  - 3.6 Salarios..... 11
  - 3.7 Horario laboral ..... 12
  - 3.8 Discriminación y trato desigual..... 12
  - 3.9 Libertad de asociación y negociación colectiva..... 13
  - 3.10 Salud y seguridad..... 13
  - 3.11 Derechos sobre la tierra ..... 18
  - 3.12 Mecanismo de denuncia y procedimiento de reparación ..... 18
  - 3.13 Medio ambiente..... 18
  - 3.14 Ética empresarial..... 19

## 1 INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Según lo establecido en el capítulo 1.5 de la Declaración de Calidad del Proveedor y en los capítulos 2.3, 2.6 y 2.8 del Código de Conducta para Proveedores de Port International, Port International GmbH y sus filiales (en lo sucesivo, «Port») han definido determinados incidentes y situaciones dentro de su cadena de suministro como «violaciones graves». El Esquema de Evaluación de Violaciones Graves de Port - que cubre la prevención, detección y remediación de violaciones graves potenciales y reales - forma parte de su diligencia debida general en materia de derechos humanos y de su compromiso con el cumplimiento de las normas internacionales.

Las violaciones graves son hallazgos críticos que se han detectado en los sitios de producción de la cadena de suministro de Port y que plantean riesgos significativos para los derechos humanos y medioambientales. Estos casos requieren una atención inmediata por parte de los respectivos productores y/o socios comerciales. Port cuenta con un sistema para remediar las violaciones graves y exige a sus socios comerciales que hagan lo mismo. Si es necesario, Port impondrá consecuencias a los productores y/o socios comerciales.

El presente documento establece lo que Port entiende por «violación grave» y lo que se espera de los socios comerciales en términos de supervisión, comunicación y corrección. Para combatir de forma proactiva las violaciones graves, Port espera que sus socios comerciales apliquen mecanismos de diligencia debida para prevenir, detectar y remediar las violaciones graves a lo largo de su cadena de suministro.

Port persigue una estrategia de mejora continua y colaboración en sus cadenas de suministro. La transparencia por parte de los socios comerciales y de los productores siempre se considera de forma positiva.

Por favor, tenga en cuenta que este documento pretende clarificar los requisitos existentes de Port y proporcionar a los socios comerciales orientación sobre cómo cumplir con estos requisitos. No contiene ningún requisito vinculante adicional que supere la Declaración de Calidad del Proveedor y el Código de Conducta para Proveedores.

*Descargo de responsabilidad: Por razones de legibilidad, se omite el uso simultáneo de las formas lingüísticas masculino, femenino y diverso (m/f/d). Todas las designaciones personales se aplican por igual a todos los géneros.*

## 2 DETERMINACIÓN Y NOTIFICACIÓN

### 2.1 DETERMINACIÓN POR PORT

Las violaciones significativas y los casos de crisis pueden identificarse y/o notificarse a Port a través de diversos canales, entre ellos

- Visitas a empresas por parte de representantes de Port
- Auditorías y procedimientos de certificación por terceros
- El Canal de Confianza de Port International
- Informes de ONG o de los medios de comunicación
- Informes directos de organizaciones de terceros (p. ej, amfori, Sedex, etc.)
- Informes directos y proactivos de socios comerciales, p. ej., si se identifican durante auditorías o inspecciones internas

### 2.2 INFORMACIÓN PROACTIVA Y CORRECCIÓN POR PARTE DE LOS SOCIOS COMERCIALES

Los socios comerciales deben notificar de forma proactiva a Port cualquier caso de violación grave según lo definido en el capítulo 3 de este documento que se produzca o sospeche en un sitio de producción de Port.

Los socios comerciales deben cumplir los siguientes requisitos en caso de incidentes según lo definido en el capítulo 3, demostrando un comportamiento transparente y cooperativo y manteniendo una comunicación coherente y oportuna con Port:

- Al detectar una violación grave, los socios comerciales son responsables de informar a Port poniéndose en contacto con el contacto de emergencia de Port pertinente dentro de un plazo de dos días laborables.
- Los casos de crisis deben notificarse inmediatamente, siendo todas las violaciones urgentes y graves que incluyen los siguientes sucesos:
  - Accidentes laborales (p. ej., derrumbe de un edificio o incendio en las instalaciones de producción), huelgas o protestas de los trabajadores, casos o sospechas de trabajo forzoso o infantil, cierre de las instalaciones de producción por motivos de seguridad que hayan ocurrido y puedan haber provocado muertes y/o lesiones graves, u
  - otros incidentes que, con razonable certeza, provoquen o vayan a provocar un alto nivel de atención por parte de las ONG y los medios de comunicación.
- Los socios comerciales deben designar a un empleado como persona de contacto principal para la comunicación con Port y las solicitudes de Port.
- Los socios comerciales deben proporcionar información a Port de forma proactiva y sin demora, no sólo cuando se les solicite. Esta información debe incluir las especificaciones contractuales de los sitios de producción afectados, todos los antecedentes disponibles y pertinentes, así como los resultados de las propias evaluaciones e investigaciones relacionadas con el incidente.
- Los socios comerciales están obligados a cooperar en la corrección adecuada de las violaciones graves detectadas o en la gestión de los casos de crisis.
- Si una o más personas se ven directamente afectadas (además de los hallazgos generales) - como el pago tardío o insuficiente de salarios, el trabajo infantil, el trabajo forzado, la coacción, el acoso, la violencia o la discriminación -, debe iniciarse lo antes posible un procedimiento de reparación en beneficio de estas personas.

- Al investigar y remediar posibles violaciones, los socios comerciales deben coordinar sus propias medidas de gestión de crisis con Port, sus socios de remediación y todas las demás partes implicadas en la identificación, investigación y remediación de casos y crisis graves.
- Puede exigirse a los socios comerciales que contribuyan económicamente a los procesos de investigación y reparación.

Port aprecia cualquier información proactiva por parte de sus socios comerciales. La comunicación abierta y sincera por parte de los socios comerciales se considera de forma positiva, incluso a la hora de considerar las consecuencias en casos individuales. Por otra parte, el incumplimiento de estos requisitos puede acarrear consecuencias para los socios comerciales. En el capítulo 2.9 del Código de Conducta para Proveedores se ofrecen más detalles al respecto.

### 2.3 CONTACTO DE EMERGENCIA

En caso de una violación grave según lo definido en los capítulos siguientes, los socios comerciales deben utilizar el Canal de Confianza de Port International según lo descrito en los capítulos 2.3 y 2.9 del Código de Conducta para Proveedores. Cada informe sólo es visible para el formado equipo de RC de Port International y se trata de forma estrictamente confidencial. El equipo de RC puede solicitar información adicional y proporcionar instrucciones para la adopción de medidas correctivas.

Los socios comerciales deben facilitar la siguiente información:

- Fecha de los hallazgos
- Tipo de hallazgo(s)
- Nombre del sitio de producción afectado
- Medidas ya adoptadas por los socios comerciales
- Persona de contacto del socio comercial para las medidas correctivas, con dirección de correo electrónico y número de teléfono

### 3 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Este capítulo contiene explicaciones más detalladas de las violaciones graves descritas en el Código de Conducta para Proveedores de Port International. Cada subcapítulo contiene una definición del principal tipo de violación grave, con subtipos en su caso y algunos ejemplos de situaciones. Cuando se identifican tales casos, se aplican los procedimientos establecidos en el Código de Conducta para Proveedores (véase el Código de Conducta para Proveedores, capítulos 2.3, 2.6 y 2.8).

#### 3.1 FALTA DE CREDIBILIDAD, ILEGALIDAD Y FALTA DE TRANSPARENCIA

##### 3.1.1 Manipulación de auditorías, inspecciones y otros controles por terceros

Todas las situaciones en las que los proveedores intentan influir indebidamente en los resultados de auditorías o controles externos.

Ejemplos:

- La auditoría social no se ha completado en su totalidad debido a obstrucciones deliberadas (p. ej., se ha denegado al auditor el acceso a documentos o zonas relevantes de la instalación, el permiso para entrevistar a los trabajadores, etc., en su totalidad o en parte).
- La auditoría social se ha llevado a cabo en su totalidad, pero la dirección ha intentado deliberadamente obstruir el proceso de auditoría, p. ej., intentando mantener alejadas a las personas o distraerlas de determinadas zonas del sitio de producción durante una visita, auditoría o revisión; o denegando el acceso debido a derechos de patente u otra información confidencial, pero la legitimidad de estas afirmaciones no puede verificarse con pruebas adecuadas.
- La dirección ha rechazado la participación de sindicatos o representantes de los trabajadores en la auditoría.
- Existen indicios de que el número real de empleados difiere significativamente del número comunicado, o de que se ha instruido a los empleados para que engañen al auditor, o de que se les ha negado la oportunidad de hablar libremente.
- Existen registros falsificados, duplicados o intencionadamente incompletos, incluidas discrepancias demostrables (en particular, registros de salarios, pago de horas extraordinarias, horas trabajadas o formación en materia de salud y seguridad).
- Hay indicios de que la persona que realiza la auditoría ha sido amenazada o sobornada o de que se le ha ofrecido cualquier otro incentivo para actuar injustamente.

##### 3.1.2 Falta de transparencia, de trazabilidad y subcontratación no autorizada

Todas las situaciones en las que los proveedores no pueden rastrear la cadena de suministro, la cadena de custodia o el origen de un producto en el mercado correspondiente por falta de la certificación o la documentación requerida.

Ejemplos:

- No se pudo demostrar la trazabilidad hasta el origen porque faltaban los documentos necesarios.
- No se pudo determinar la identidad de las empresas de la cadena de suministro (incluidas las cadenas de suministro de los productores).
- No se pudo verificar la certificación de la cadena de custodia o la certificación de las explotaciones.
- Los socios comerciales facilitan información inexacta sobre el origen de los productos o materiales.
- Se ha autorizado y especificado en el contrato un sitio de producción, pero el pedido se produce parcial o totalmente en otro sitio de producción.

- Sólo se especifica un sitio de producción en el contrato, pero el pedido se produce parcial o totalmente en otro(s) sitio(s) principal(es) de producción dentro del mismo edificio o recinto, que incluye varios sitios de producción.
- Los pedidos se producen parcial o totalmente en sitios de producción principales que pertenecen al mismo grupo, pero no se especifican en el contrato.
- Subcontratación a sitios de producción independientes que no están legalmente vinculados al sitio de producción nombrado en el contrato, p. ej., mediante compras en el mercado al contado o a empresas del sector informal.

### 3.1.3 Legalidad no confirmada o violaciones comprobadas de la legislación aplicable

Todas las situaciones en las que los sitios de producción operan sin las licencias reglamentarias requeridas (ya sea el propio sitio de producción o instalaciones o almacenes separados del sitio de producción principal sin licencia) y las violaciones confirmadas de la legislación local.

Ejemplos:

- La empresa es informal o no está registrada ( las autoridades u otras instituciones tendrían dificultades para localizarla).
- La empresa opera sin todas las licencias y permisos válidos necesarios (p. ej., la licencia comercial/de fábrica ha caducado).
- Existen pruebas de procesos penales/multas por violación de leyes/reglamentos que no se han rectificado o recurrido en los plazos prescritos.

## 3.2 TRABAJO LIBREMENTE ELEGIDO

Todas las formas de trabajo forzoso están estrictamente prohibidas en la cadena de suministro de Port. El trabajo forzoso se define en el Convenio n° 29 de la OIT como toda forma de trabajo o de servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Incluye la servidumbre por deudas, el tráfico de seres humanos o el trabajo involuntario, así como todas las formas de esclavitud o servidumbre.

### 3.2.1 Trabajo forzado/esclavitud

Todas las situaciones en las que se obliga a los trabajadores a poner su mano de obra a disposición sin haber dado su consentimiento libre e informado.

Ejemplos:

- Existen indicios de trabajo forzoso, trata de seres humanos, servidumbre por deudas, servidumbre u otras formas de esclavitud moderna entre los proveedores o sus subcontratistas.
- La empresa no dispone de sistemas (o medidas) adecuados para reconocer y prevenir las distintas formas de esclavitud moderna o trata de seres humanos.
- Se hace creer a los trabajadores que ellos o sus familias sufrirán consecuencias físicas, sociales o económicas negativas si no cumplen las exigencias.
- Se controla a los trabajadores mediante amenazas, castigos, coacción, violencia física o trato duro o inhumano.
- Se obliga a los trabajadores a solicitar prestaciones sociales y/o préstamos/créditos de forma fraudulenta.

### 3.2.2 Endeudamiento o extorsión salarial

Todas las situaciones en las que los empleados se ven obligados a trabajar debido a deudas o restricciones salariales.

Ejemplos:

- Los trabajadores sólo pueden rescindir la relación laboral una vez que hayan saldado sus deudas con los empresarios, agencias de colocación u otros intermediarios o terceros relacionados con su empleo u ocupación.
- Los trabajadores no pueden pagar sus deudas a empresarios, agencias de colocación u otros intermediarios o terceros relacionados con su empleo u ocupación debido a tipos de interés excesivos en los préstamos, condiciones de pago poco razonables o similares.
- Los trabajadores no tienen control sobre sus propias cuentas bancarias, es decir, sus salarios se ingresan en la cuenta de otra persona.
- Prácticas como la retención del salario, la imposición de multas, el ahorro forzoso u otros planes financieros niegan a los trabajadores la oportunidad de abandonar la empresa o cambiar de empleador hasta que hayan completado un determinado periodo de servicio.
- Existen programas de ahorro obligatorio a los que los empleados sólo tienen acceso una vez finalizada su relación laboral.
- No se efectúan pagos estatutarios a los empleados si no completan un determinado periodo de servicio.
- Los préstamos superan el límite máximo legalmente permitido.

### 3.2.3 Condiciones fraudulentas de contratación y anulación

Todas las situaciones en las que los trabajadores no son libres de entrar en la empresa o dimitir (aunque se haya informado a los empleadores con la debida antelación).

Ejemplos:

- Los reclutadores o empleadores utilizan prácticas de contratación coercitivas que controlan física o psicológicamente a los trabajadores durante el proceso de contratación.
- Se facilitó a los trabajadores información falsa, engañosa o incompleta en el momento de la contratación (p. ej., sobre los salarios y las condiciones laborales o la naturaleza del trabajo, las condiciones de alojamiento y de vida, la obtención de la condición de migrante regular, el lugar de trabajo, la identidad del empleador, etc.).
- Las condiciones contractuales originales se modificaron sin el conocimiento o consentimiento de los trabajadores o se sustituyeron por condiciones menos favorables para ellos (es decir, sustitución de contrato o acuerdos complementarios).
- Las ofertas de empleo (especialmente para trabajos que requieren traslado) son engañosas con respecto al puesto, el lugar de trabajo, los empleadores, las condiciones laborales, los términos del contrato de trabajo, el salario o los ingresos.
- Periodo de prueba ilícito para los trabajadores
- Los trabajadores inmigrantes sin documentos válidos corren el riesgo de ser devueltos a su país de origen y/o denunciados a las autoridades si ponen fin a su relación laboral.
- Los trabajadores deben pagar tasas (o no se les devuelve el dinero pendiente, p. ej., depósitos) si rescinden su contrato antes de tiempo.
- Los trabajadores sólo pueden rescindir su contrato una vez transcurrido un determinado periodo de tiempo tras la formación obligatoria.

- Los trabajadores inmigrantes contratados para trabajar en las instalaciones deben pagar el viaje de vuelta a su país de origen.
- Plazo de preaviso ilícito para los trabajadores.

### 3.2.4 Libertad de movimiento restringida

Todas las situaciones en las que se prohíbe a los trabajadores abandonar el sitio de producción o el alojamiento en cualquier momento durante y después de las horas de trabajo.

Ejemplos:

- La libertad de movimiento de los trabajadores está controlada por los empleadores, agentes u otros terceros.
- Se impide a los trabajadores salir o volver a entrar del lugar de trabajo o alojamiento a menos que sea necesario por razones de seguridad (o sin pagar una fianza, obtener autorización, etc.).
- Se impide a los trabajadores hacer pausas para ir al baño.
- Los trabajadores están sometidos a una vigilancia constante o excesiva (especialmente por personas, pero también electrónicamente, p. ej., mediante cámaras de CCTV) con fines de intimidación o control.
- Se exige a los trabajadores que vivan en alojamientos específicos, p. ej., alojamientos controlados por la empresa o por intermediarios.

### 3.2.5 Retención de documentos de identidad y aislamiento

Todas las situaciones en las que los trabajadores no tienen acceso libre y sin restricciones a sus posesiones esenciales o en las que se restringe su contacto con el mundo exterior.

Ejemplos:

- Los trabajadores no tienen acceso libre y sin restricciones a sus documentos de identidad o de viaje originales (p. ej., pasaportes).
- Los trabajadores no tienen acceso libre y sin restricciones a sus objetos personales de valor / sienten que no pueden abandonar el lugar de trabajo sin correr el riesgo de perderlos.
- Los trabajadores están aislados / no pueden establecer contacto con el mundo exterior porque se imponen determinadas prácticas (p. ej., confiscación de teléfonos móviles u otros dispositivos de comunicación).

### 3.2.6 Horas extraordinarias obligatorias

Todas las situaciones en las que los trabajadores no tienen derecho a negarse a hacer horas extraordinarias.

Ejemplos:

- Se exigen horas extraordinarias en contra de las disposiciones legales o del convenio colectivo.
- Se exigen horas extraordinarias en el marco de las disposiciones legales o acordadas colectivamente, pero existe al menos otro factor agravante (miedo a sufrir desventajas, amenaza, ausencia de derecho a negarse o necesidad de ganar el salario mínimo).

### 3.2.7 Trabajo forzado impuesto por el Estado y trabajo penitenciario

Todas las situaciones en las que se utiliza el trabajo forzado impuesto por el Estado o el trabajo penitenciario. Por trabajo penitenciario se entiende el trabajo que tiene lugar en las prisiones o que es realizado por reclusos. Esto se aplica tanto a instituciones privadas como estatales. El trabajo forzado impuesto por el Estado es cualquier forma de trabajo en la que personas por lo demás libres son obligadas

por las autoridades nacionales o locales a realizar determinado trabajo sin tener la oportunidad de rechazarlo.

Ejemplos:

- Prisiones que sirven como centros principales de producción, centros de preproducción o como proveedores para la producción de mercancías entregadas a Port.
- Presos destinados temporalmente a trabajar en fábricas o explotaciones agrícolas.
- Personas asignadas por el gobierno para trabajar en fábricas o explotaciones agrícolas.

### 3.3 NIÑOS Y TRABAJADORES JÓVENES

La OIT define el término «trabajo infantil» como «el trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, siendo perjudicial para su desarrollo físico y mental», ya sea por riesgo o daño directo o por interferir en su escolarización.<sup>1</sup>

#### 3.3.1 Trabajo infantil

Todos los casos de trabajo infantil y gestión inadecuada para controlar eficazmente los riesgos. El término «trabajo infantil» se refiere a todas las personas menores de la edad mínima legal para trabajar o menores de 15 años, lo que sea más estricto.<sup>2</sup>

Ejemplos:

- No se realiza una evaluación de riesgos sobre el trabajo infantil y los trabajadores jóvenes.
- No existe un proceso de verificación y documentación de la edad.
- La dirección o el personal no conocen las leyes sobre la edad mínima de empleo o los requisitos para trabajadores jóvenes, aprendices, estudiantes, etc.
- Los contratos de los trabajadores jóvenes no han sido aprobados por las autoridades pertinentes (registrados/aprobados por la autoridad competente; firmados por los padres/tutores conforme a la ley).
- Existen pruebas/información sobre el empleo de personas menores de la edad mínima legal para trabajar.
- Existen pruebas/información de que personas menores de la edad mínima legal para trabajar están presentes en la empresa sin trabajar.
- Se despide a los trabajadores menores de edad sin adoptar medidas correctoras.
- Los servicios de guardería no se ofrecen, en contra de los requisitos legales, o ponen en peligro de forma significativa la seguridad de los niños (p. ej., preparación o procedimientos de emergencia inadecuados, problemas estructurales de seguridad, incluida la ubicación de la guardería, medidas de seguridad inadecuadas o riesgo de abusos).
- Hallazgos repetidos de trabajo infantil en el pasado.

---

<sup>1</sup> ¿Qué se entiende por trabajo infantil? | International Labour Organization

<sup>2</sup> La legislación estadounidense establece una edad mínima de 14 años para trabajar, limita el número de horas de trabajo de los niños de 14 y 15 años y permite trabajar a los niños que aún no han alcanzado la edad para completar la educación obligatoria. Muchos estados de EE. UU. también han aprobado leyes sobre el trabajo infantil. En el caso de los trabajadores de los proveedores que trabajan en EE. UU., siempre que los proveedores cumplan las leyes estadounidenses y estatales aplicables en materia de trabajo infantil y que el empleo del niño no interfiera con su asistencia a la escuela, se considera que los proveedores cumplen estas políticas de trabajo infantil.

### 3.3.2 Trabajadores jóvenes

Todas las situaciones en las que trabajadores jóvenes trabajan en condiciones peligrosas. Los trabajadores jóvenes son niños que han alcanzado la edad mínima para trabajar pero aún no han cumplido los 18 años. Por trabajo peligroso se entiende cualquier tipo de trabajo que pueda afectar a la salud, la seguridad, la moral o el desarrollo de una persona.

Ejemplos:

- Casos de trabajadores menores de 18 años que trabajan en condiciones peligrosas o insalubres (que pueden provocar la muerte, lesiones o enfermedades debido a normas inadecuadas de seguridad o salud, p. ej., manejo de maquinaria, equipos y herramientas peligrosos y movimiento de objetos pesados, exposición a sustancias nocivas, temperaturas extremas o ruido; entornos de trabajo insuficientemente ventilados o peligrosos, como bajo tierra, bajo el agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados).
- Casos en los que los trabajadores mayores de la edad mínima legal pero menores de 18 años trabajan por la noche o jornadas excesivamente largas.
- Falta de controles de salud de los trabajadores jóvenes que cumplan los requisitos legales.
- Se contrata a aprendices/pasantes en condiciones que contradicen las disposiciones legales.

### 3.4 COACCIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA

Todos los casos confirmados de castigo corporal, acoso y violencia.

Ejemplos:

- Se castiga a los trabajadores con violencia física.
- Los procedimientos disciplinarios y/o los castigos son inadecuados o excesivos (p. ej. se amenaza a los trabajadores con privarles de sus derechos, asignarles horas extraordinarias, etc.).
- Los registros de los procedimientos disciplinarios son incompletos o inexistentes.
- La dirección amenaza a los trabajadores con denegarles sus derechos básicos al salario, las prestaciones o el acceso a la atención sanitaria, o con privarles de necesidades básicas como alimentos, agua potable o servicios sanitarios como medida punitiva.
- Acoso sexual, incluidas insinuaciones sexuales no deseadas, petición de favores sexuales, chantaje sexual, bromas inapropiadas, insultos o sugerencias u otros contactos verbales o físicos de naturaleza sexual.
- Acoso físico o psicológico, violencia, abuso o intimidación, p. ej., comentarios sobre la apariencia, el carácter o las características personales de una persona que causen incomodidad o vergüenza, o abuso verbal (p. ej., gritos o insultos).
- Registros corporales no autorizados (p. ej. manoseos)
- Atención no deseada, como espionaje, acecho, hostigamiento, comportamiento demasiado familiar o atención verbal o física no deseada.

### 3.5 EMPLEO REGULAR

#### 3.5.1 Condiciones de empleo y contratación

Todas las situaciones en las que las condiciones de empleo y las prácticas de contratación vulneran la legislación aplicable o los derechos fundamentales de los trabajadores.

- Ausencia sistemática de contratos/cartas de contratación.
- Ocurrencia sistemática de trabajadores que no reciben una copia de su contrato o carta de contratación (incluidas copias digitales).

- Contratos inadecuados, es decir, en los que faltan elementos importantes como la descripción del puesto de trabajo, el salario (normal y horas extraordinarias), la jornada laboral (incluidas las horas extraordinarias) o el periodo de preaviso, falta la firma del trabajador, no se indica la jornada laboral mínima en conflicto con la legislación local, el contrato se aplica a más de un trabajador individual.
- Los contratos de trabajo se modifican sin previo aviso o se imponen condiciones o requisitos adicionales a los trabajadores sin su conocimiento o consentimiento (sustitución de contratos/acuerdos adicionales).
- Se exige a los trabajadores que firmen papeles en blanco, cartas de despido, etc.
- Las condiciones del contrato no se comunican claramente en un idioma que los trabajadores puedan entender antes de la contratación.
- Los contratos de trabajo no se formalizan ante notario ni se registran en la oficina de empleo local cuando así lo exige la ley.
- No se facilita información sobre las normas y reglamentos internos, p. ej., proporcionando manuales a los trabajadores, aunque así lo exija la ley.
- La producción se externaliza a subcontratistas en contra de los requisitos del cliente (p. ej., no se ha obtenido autorización previa cuando así se requiere).
- La empresa no dispone de las licencias legales necesarias para emplear a trabajadores temporales.
- Las agencias de colocación utilizadas no tienen la licencia legalmente exigida para actuar como agencia de colocación.
- Los trabajadores temporales no reciben las mismas prestaciones que los trabajadores fijos, lo cual es contrario a la ley.
- La empresa no dispone de un sistema adecuado para controlar el cumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.
- No existe un sistema para controlar el cumplimiento de las normas sociales/éticas por parte de los proveedores o hay una falta de control de los elementos clave, p. ej., salarios y horas de trabajo, trabajo infantil, seguridad, trabajo forzado.

### 3.5.2 Violación del principio «el empleador paga»

Todas las situaciones en las que los trabajadores tienen que asumir costes asociados a su empleo.

Ejemplos:

- Los trabajadores incurren en gastos legales o de otro tipo durante el proceso de contratación (p. ej., gastos administrativos, de viaje o seguros necesarios para trasladarse, vivir y trabajar en el país de destino, alquileres excesivos de alojamiento, gastos médicos o equipos de trabajo).
- Se exige a los trabajadores que proporcionen depósitos (documentos financieros o personales) para el empleo.

### 3.5.3 Trabajo precario

Todas las situaciones en las que las condiciones de empleo y las prácticas de contratación conducen a una situación laboral muy precaria.

- Casos sistemáticos de despidos improcedentes (sin pruebas de discriminación).
- A menudo se solicita a trabajadores de agencias, subcontratistas o trabajadores temporales y se les despide al comienzo de la jornada sin remuneración.
- Uso excesivo o repetido de trabajadores cedidos, subcontratados o temporales como sustitutos del empleo regular.

- Los trabajadores temporales son sistemáticamente despedidos y recontratados para evitar las obligaciones relacionadas con el empleo permanente.
- Se violan las restricciones legales sobre el uso de trabajadores temporales, p. ej. en términos de frecuencia, alcance o duración del uso.
- El número total o el porcentaje de aprendices/personas en prácticas en la mano de obra supera los límites legales.
- Se emplea a aprendices sin la intención de enseñarles habilidades o crear una relación laboral regular.

#### 3.5.4 Autorización laboral

Todas las situaciones en las que las prácticas de contratación no impiden suficientemente el empleo ilegal.

- Trabajadores empleados sin permiso de trabajo legal.
- No existe un procedimiento o sistema para verificar si los trabajadores están empleados legalmente.
- Existe un procedimiento o sistema inadecuado para verificar si los trabajadores están contratados legalmente (p.ej., no se tiene en cuenta a los trabajadores que no están contratados directamente, como los trabajadores cedidos o temporales).
- No se ha podido verificar el empleo legítimo por falta de documentación.

### 3.6 SALARIOS

Cualquier incumplimiento sistemático (es decir, persistente e intencionado y no debido a un error técnico o humano) de la legislación local, nacional o regional relativa a la remuneración de los trabajadores implicados en la producción para Port.

Ejemplos:

- No se dispone de registros de salarios en el momento de la auditoría.
- Imposibilidad de verificar los salarios debido a la falta de registros o a registros incompletos o incoherentes.
- Incumplimiento sistemático de la obligación de facilitar a los trabajadores hojas de salario con información completa, precisa y comprensible.
- Incidentes sistemáticos de trabajadores que trabajan sin remuneración, perciben menos del salario mínimo legal o reciben una remuneración inferior a la acordada contractualmente.
- Las prestaciones en especie (p. ej., pago de salarios en forma de bienes o servicios en lugar de dinero) como componente salarial superan los límites legales.
- Incidentes en los que los salarios no se pagan a tiempo, los pagos se retrasan al finalizar la relación laboral o no se pagan con la frecuencia exigida por la ley.
- Deducciones del salario que se realizan sin el consentimiento por escrito del trabajador y que no son obligatorias por ley.
- Deducciones sistemáticas del salario como medida disciplinaria (p. ej., por retrasos, absentismo, sanciones disciplinarias, errores de producción, etc.) o como costes de equipos de protección individual (EPI) u otros artículos necesarios relacionados con el trabajo.
- Falta de concesión o de pago de las vacaciones legales (p. ej., vacaciones anuales, maternidad, paternidad y baja por enfermedad).
- Se impide injustificadamente a los trabajadores disfrutar de las vacaciones a las que tienen derecho por contrato.
- No se pagan los seguros obligatorios (p. ej., seguridad social, seguro de accidentes, etc.).

- No se mantienen registros de todos los seguros sociales obligatorios.
- Retraso regular en el pago de las cotizaciones a la seguridad social y otras cotizaciones obligatorias a las autoridades competentes.

### 3.7 HORARIO LABORAL

Todas las situaciones en las que las horas de trabajo superan las disposiciones legales o no se remuneran adecuadamente.

Ejemplos:

- La dirección no puede verificar las horas de trabajo debido a la falta de registros o a registros incompletos o incoherentes.
- Las primas por horas extraordinarias no se pagan de acuerdo con los requisitos legales.
- Se traslada a los trabajadores a otras instalaciones / departamentos / teletrabajo para evitar el pago de las horas extraordinarias.
- La jornada laboral acordada contractualmente (excluidas las horas extraordinarias) supera las 48 horas semanales o el límite máximo legal.
- La empresa no controla o no conoce las horas extraordinarias y/o los horarios de trabajo de todos los empleados (incluidos los trabajadores temporales y cedidos).
- Las horas de trabajo superan los límites establecidos por la ley o los convenios colectivos.
- Los trabajadores deben estar de guardia en todo momento (24 horas al día, 7 días a la semana).
- Los trabajadores no tienen un día libre de cada siete (o dos días de cada 14, si corresponde), lo que va en contra de la ley o el convenio colectivo.
- Las pausas de descanso durante/entre turnos no se toman según lo requerido.

### 3.8 DISCRIMINACIÓN Y TRATO DESIGUAL

Todas las situaciones en las que se discrimina a los trabajadores sin razones objetivas.

Ejemplos:

- Pruebas de acoso o trato injusto a una persona o de discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción, despido o jubilación por motivos de:
  - su origen étnico, casta, color de piel, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, pertenencia a sindicatos o asociaciones, afiliación política o cualquier otra característica similar protegida por la ley; o
  - su sexo, género, identidad de género, estado civil u otras características similares protegidas por la ley.
- No existe una política/sistema de remuneración o transparencia salarial (p.ej., para demostrar que no hay discriminación) que cumpla los requisitos legales.
- Las empresas exigen pruebas médicas que pueden dar lugar a la discriminación de determinados trabajadores (p. ej., trabajadoras embarazadas, trabajadores con VIH/SIDA, etc.).
- No hay posibilidad o disposición para actividades religiosas (p. ej., oraciones diarias) de acuerdo con la legislación local.

## 3.9 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 3.9.1 Huelgas, protestas y restricciones a la libertad de asociación

Todas las situaciones en las que no se respeta suficientemente el derecho de los trabajadores a la libertad sindical o en las que los trabajadores interrumpen colectivamente su trabajo para protestar o manifestar su descontento.

Ejemplos:

- Pruebas de huelgas realizadas o en curso.
- Los empleadores niegan a los trabajadores el derecho a la libertad de asociación (a formar y afiliarse a organizaciones de su elección).
- Los empleadores no reconocen al sindicato principal.
- Los empleadores desaniman proactivamente a los trabajadores a afiliarse o formar sindicatos (p. ej., mediante contratos/manuales/normas internas, etc.).
- Los representantes de los trabajadores/sindicatos no son elegidos libremente (p. ej., son asignados por la dirección).

### 3.9.2 Convenios sindicales y colectivos

Todas las situaciones en las que no se cumplen los requisitos legales en materia de sindicatos y convenios colectivos.

Ejemplos:

- Los sindicatos no cumplen la legislación nacional/local, p. ej., en cuanto a su formación, funcionamiento, registro, contratación, recaudación de cuotas, etc.
- Los empleadores no cumplen otros requisitos legales de cooperación con los sindicatos o comités de empresa (p. ej., los trabajadores no pueden ausentarse del trabajo para cumplir con sus obligaciones).
- No hay pruebas de la existencia de un convenio colectivo (CBA), en contra de la ley.
- La empresa no respeta el convenio colectivo.
- El convenio colectivo no se elabora, mantiene, comunica y/o presenta a la autoridad competente de conformidad con la ley.

## 3.10 SALUD Y SEGURIDAD

Las violaciones graves de la salud y la seguridad se refieren a cualquier situación que suponga un riesgo significativo para la salud y la seguridad de los trabajadores, observadores u otras personas presentes en el lugar de trabajo.

Si no se especifica de otra manera, el ámbito de aplicación incluye todas las áreas de trabajo y otros espacios proporcionados por el proveedor para los trabajadores y sus familias (p. ej., comedores, salas de recreo, guarderías y alojamiento).

Como mínimo, los socios comerciales deben garantizar el cumplimiento de las leyes de seguridad nacionales y locales en todos los sitios de producción. Para conocer en detalle los requisitos de seguridad pertinentes para los procesos de sus respectivas cadenas de suministro, también pueden consultar los códigos de la OIT.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> [Seguridad y salud en el trabajo en sectores e industrias | International Labour Organization](#)

### 3.10.1 Sistema general de gestión de la salud y la seguridad

Todas las situaciones en las que no puede garantizarse el cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad debido a un sistema de gestión inadecuado.

Ejemplos:

- Evidencia de lesiones graves a los trabajadores como consecuencia de riesgos para la vida y la integridad física.
- Registro inexistente o inadecuado de accidentes e incidentes en el lugar de trabajo.
- La empresa no ha delegado la responsabilidad en materia de salud y seguridad en un directivo competente.
- Ausencia / insuficiencia de comité(s) o representación(es) en materia de salud y seguridad conforme a la legislación.
- Ausencia / insuficiencia de comité(s) o representación(es) en materia de seguridad contra incendios conforme a la legislación.
- Ausencia / insuficiencia de comité(s) o representación(es) en materia de planificación de emergencias conforme a la legislación.
- No se ha realizado una evaluación de riesgos para la salud y la seguridad.
- La atención médica no cumple los requisitos legales.
- No hay botiquines de primeros auxilios disponibles/accesibles en las instalaciones.
- No hay personal de primeros auxilios en la empresa o la formación de éste es inadecuada.
- Los trabajadores no disponen de equipos de protección individual (EPI) adecuados.
- Etiquetado insuficiente o inadecuado en zonas de alto riesgo sobre el uso de EPI (p. ej., necesidad de tapones para los oídos en caso de exposición a ruidos elevados o EPI específicos para el uso/manejo de productos químicos).
- Ausencia de formación o formación inadecuada en materia de salud y seguridad para los trabajadores sobre los procesos que pueden provocar lesiones graves o la muerte.
- La formación sobre salud y seguridad no se imparte en un idioma que todos los trabajadores entiendan.
- No se realizan exámenes médicos adecuados a los trabajadores jóvenes cuando así lo exige la ley.

### 3.10.2 Protección contra incendios

Cualquier situación en la que no pueda garantizarse la seguridad contra incendios debido a un sistema de gestión inadecuado, un equipo de lucha contra incendios inadecuado o una preparación insuficiente para una evacuación completa de las instalaciones en cualquier momento.

Ejemplos:

- Falta de licencia, inspección o certificación de seguridad contra incendios requerida legalmente.
- No hay una persona suficientemente formada responsable de controlar la seguridad contra incendios, la prevención de incendios y las medidas de evacuación de acuerdo con los requisitos legales (p. ej., «oficial de incendios»).
- Número insuficiente de personas responsables encargadas de supervisar la seguridad, la prevención de incendios y la evacuación del lugar de trabajo conforme a los requisitos legales (p. ej., «oficial de seguridad contra incendios»).
- La evaluación del riesgo de incendio no se realiza o no se traduce en medidas correctoras.
- Los trabajadores no reciben una formación adecuada en materia de seguridad contra incendios, prevención de incendios y/o evacuación.

- No se dispone de equipos de lucha contra incendios adecuados (p. ej., no se puede acceder a ellos en todo momento, no son totalmente funcionales o están mal mantenidos, son inadecuados para el tipo o la gravedad del riesgo, los extintores no se inspeccionan/revisan periódicamente o están anticuados, la instalación y el mantenimiento de los carretes de manguera son inadecuados, no hay señalización/etiquetado/instrucciones).
- Ausencia de controles o controles inadecuados para evitar explosiones en caso necesario.
- Procedimientos de alarma contra incendios y evacuación inexistentes o inadecuados (p. ej., alarma contra incendios/detector de humos que no funciona plenamente, sistema de rociadores que no cumple los requisitos legales, pruebas de funcionamiento insuficientes, sistema de emergencia no configurado para notificar a todos los empleados presentes, plan de evacuación o vías de escape designadas insuficientes, punto de reunión para casos de incendio insuficiente, simulacros de incendio insuficientes o en los que no participan todas las personas presentes en el edificio).
- No existe ningún mecanismo (inexistente o no funcional) para llamar a los servicios de emergencia.
- No hay salidas de emergencia o éstas son inadecuadas, lo que significa que no todas las personas presentes pueden ser evacuadas a tiempo en todo momento (p. ej., muy pocas, demasiado pequeñas, bloqueadas, cerradas, ubicación inadecuada, señalización inadecuada, sólo una vía de evacuación vertical en edificios de varias plantas).

### 3.10.3 Peligros eléctricos

Cualquier situación en la que la manipulación y/o el mantenimiento inadecuado de los sistemas y equipos eléctricos suponga un riesgo grave de lesiones o muerte, ya sea por sí solo o en combinación.

Ejemplos:

- Incumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad eléctrica, p. ej., inspecciones.
- Inspección insuficiente de la seguridad eléctrica, incluso en relación con la iluminación.
- Hay materiales inflamables/combustibles cerca de una fuente de fuego, calor o chispas.
- Presencia sistemática de aislamientos incorrectos/dañados en las instalaciones eléctricas, incluidos cables y enchufes quemados/dañados.
- Pruebas PAT/pruebas de seguridad eléctrica/evaluación de riesgos de seguridad eléctrica inexistentes o inadecuadas.
- Acceso bloqueado a los cuadros eléctricos.
- Equipos eléctricos no etiquetados o con etiquetas / señalización / instrucciones incorrectas.
- Manejo inseguro de los equipos eléctricos, p. ej., ausencia de alfombrillas de goma delante de los paneles de control.

### 3.10.4 Productos químicos

Cualquier situación en la que la manipulación o el almacenamiento inadecuado de productos químicos peligrosos suponga un riesgo grave de lesiones o muerte, por sí solo o en combinación.

Ejemplos:

- Evidencia de eliminación insegura de sustancias químicas peligrosas o ausencia de registros adecuados de eliminación segura de sustancias químicas peligrosas.
- Almacenamiento inadecuado de sustancias químicas peligrosas (p. ej., sin etiquetado o con etiquetado incorrecto, almacenamiento sin acceso restringido).
- Licencia química requerida por ley caducada / no disponible, incluyendo cualquier notificación a agencias gubernamentales sobre la lista de sustancias químicas peligrosas presentes en las instalaciones.

- Iluminación antideflagrante inexistente o inadecuada, lo cual es contrario a los requisitos legales.
- Ausencia de precauciones de seguridad química o precauciones inadecuadas (p. ej., ausencia de un sistema de prevención de derrames, envases secundarios no precintados, ausencia de un kit de derrames para la manipulación de productos químicos derramados y filtrados, ausencia de lavavojos/duchas en entornos peligrosos, incluidas las zonas de productos químicos).
- Plan de emergencia inadecuado o inexistente para productos químicos peligrosos.

### 3.10.5 Seguridad y mantenimiento estructural de edificios

Todas las situaciones en las que los edificios carecen de seguridad estructural.

Ejemplos:

- Problemas estructurales observados que indiquen condiciones potencialmente inmediatas y mortales (p. ej., un posible derrumbe del edificio).
- Deficiencias estructurales observadas que deben ser evaluadas por un profesional para determinar la integridad estructural.
- Ausencia o insuficiencia de evaluación/certificaciones/informes/aprobaciones de la seguridad estructural del edificio, incluida la certificación de la estabilidad del edificio.
- Edificios que se construyeron con un propósito distinto de su uso actual (p. ej., un edificio de viviendas que se ha convertido en una planta de producción) sin que se haya obtenido un certificado de seguridad estructural o sin que se hayan cumplido los requisitos legales.
- Detección de amianto en un estado que podría causar daños (p. ej., expuesto y/o desmoronándose).
- No se ha realizado una evaluación/investigación del amianto cuando era necesario.
- Sistemas de ventilación inadecuados.

### 3.10.6 Maquinaria, equipos y transportes

Todas las situaciones en las que la gestión del tráfico en el lugar de trabajo o el manejo inadecuado de la maquinaria y los equipos de trabajo, por sí solos o combinados, suponen un riesgo grave de lesiones o muerte.

Ejemplos:

- La maquinaria utilizada en las instalaciones supone un riesgo grave para la salud o la seguridad de los trabajadores o no cuenta con las salvaguardias adecuadas.
- Ausencia o insuficiencia de certificados de inspección de la maquinaria o falta de registro de la maquinaria legalmente exigido.
- Falta de inspección/mantenimiento de la maquinaria (utilizada en la producción o de otro modo, p. ej., calderas).
- Falta de licencia o experiencia/formación insuficiente de las empresas/ingenieros encargados del mantenimiento de la maquinaria.
- Falta de equipos / maquinaria adecuados, lo que supone un grave riesgo para los trabajadores
- Funciones de seguridad en las máquinas no presentes / no funcionales, p. ej., botones de alarma/parada de seguridad.
- Los vehículos en el lugar de trabajo dan una impresión de inseguridad.
- El sistema de guía del tráfico en el lugar de trabajo / las carreteras, etc. son inseguros o inadecuados.
- Los medios de transporte proporcionados por la empresa/los empleadores para desplazarse hacia y/o desde el trabajo parecen inseguros o suponen un peligro por otros motivos.

### 3.10.7 Seguridad, salud e higiene en el lugar de trabajo

Todas las situaciones en las que los trabajadores están expuestos a riesgos evitables o se vulneran derechos fundamentales de los trabajadores.

Ejemplos:

- Los trabajadores deben trabajar en condiciones peligrosas (p. ej., clima extremo, terreno peligroso, caída de árboles, exposición a concentraciones peligrosas de vapores/gas, etc.).
- El trabajo se realiza en condiciones degradantes (p. ej., humillantes o sucias).
- Instalaciones sanitarias inadecuadas (p. ej., antihigiénicas/no limpias, número de aseos o lavamanos insuficiente para el número de trabajadores, insuficientes para proteger la salud, la seguridad o la intimidad de las mujeres, falta de instalaciones para la higiene menstrual, aseos no separados por sexos, no accesibles para personas con discapacidad o que no cumplan los requisitos legales).
- No se dispone de agua potable limpia (que cumpla las normas de la OMS para el agua potable) o su disponibilidad es inadecuada.
- No hay instalaciones de comedor que cumplan la legislación local.
- Ausencia de áreas de descanso.
- Las trabajadoras embarazadas trabajan en condiciones inseguras o inadecuadas.
- Ausencia de medidas para proteger a los trabajadores de/prevenir la transmisión de virus o enfermedades que cumplan los requisitos legales.
- Áreas de trabajo abarrotadas, p. ej., sin el espacio por persona exigido legalmente, incluido el «espacio para respirar».
- Medidas inadecuadas para mejorar las condiciones tras la evaluación de la calidad del aire/niveles de polvo/ruido/temperatura cuando sea necesario.
- Procedimientos inexistentes o inadecuados para eliminar los riesgos biológicos (p. ej., contaminación sanguínea).

### 3.10.8 Condiciones de alojamiento

Cualquier situación en la que los alojamientos para los trabajadores vinculados al sitio de producción o proporcionados por la dirección del sitio de producción sean inseguros o inadecuados.

Ejemplos:

- El estado del alojamiento supone un riesgo para la salud de los trabajadores (p. ej., separación inadecuada entre la zona de producción y el dormitorio, lo que crea un riesgo potencial de incendio; la zona de alojamiento se utiliza para almacenar materiales peligrosos, inflamables y/o combustibles; falta de protección adecuada frente a las condiciones externas; presencia de moho; exposición a peligros ambientales o físicos).
- El alojamiento es inadecuado para la habitación humana (p. ej., sucio/antihigiénico, no equipado con instalaciones/servicios básicos como electricidad, agua, etc., abarrotado, iluminación inadecuada, control inadecuado de la temperatura, zona de comedor o equipo de cocina inadecuados, camas o colchones inadecuados, instalaciones de lavado inadecuadas, segregación inadecuada por sexos en dormitorios o alojamiento para parejas o familias, seguridad e intimidad inadecuadas).
- Los trabajadores no pueden desplazarse con seguridad entre su alojamiento y su lugar de trabajo.
- Los trabajadores pagan alquileres excesivos en comparación con las normas locales.

### 3.11 DERECHOS SOBRE LA TIERRA

Todas las situaciones en las que los derechos sobre la tierra no se adquirieron de forma legal y legítima.

- Ausencia de derechos sobre la tierra, licencias y permisos exigidos legalmente, p. ej., apropiación ilegal de tierras
- Adquisición planificada de tierras sin planes para obtener el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) y/o sin cumplir la legislación local

### 3.12 MECANISMO DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO DE REPARACIÓN

Todas las situaciones en las que los mecanismos de denuncia y los procedimientos de reparación no fueron suficientes para reconocer y/o resolver otros casos que surgieron.

- No existe un procedimiento confidencial de denuncias.
- Falta de un sistema transparente para la denuncia confidencial y la resolución de problemas como el soborno, la corrupción y las prácticas empresariales no éticas.
- Ausencia de un sistema para investigar las pruebas de soborno, corrupción y prácticas empresariales no éticas.
- Represalias contra los trabajadores por denunciar irregularidades.
- En contra de los requisitos legales, no existe un comité de denuncias.
- En contra de los requisitos legales, no existe un comité de acoso sexual.
- Los trabajadores afirman que las denuncias no se tratan satisfactoriamente y que no se comunican las soluciones.
- No hay pruebas de que la dirección tome medidas para resolver los problemas comunicados por los trabajadores.

### 3.13 MEDIO AMBIENTE

#### 3.13.1 Licencias medioambientales, eliminación no autorizada y vertidos ilegales

Todas las situaciones en las que no se dispone de autorizaciones medioambientales o se han detectado vertidos y/o eliminaciones ilegales.

Ejemplos:

- Existencia de multas/procesamientos por incumplimiento de la normativa medioambiental que no se hayan rectificado o impugnado en los plazos establecidos.
- El lugar de operaciones no dispone de todos los permisos exigidos por ley para el uso y/o la eliminación de recursos, p. ej., energía, agua, emisiones a la atmósfera, residuos, etc.
- Las instalaciones no conocen las leyes o licencias locales y nacionales relacionadas con el medio ambiente.
- Los certificados medioambientales o la documentación del sistema de gestión medioambiental no estaban disponibles para su revisión.
- No se dispone de licencias adecuadas para el uso/la extracción de agua que cumplan los requisitos legales.
- No se controla el uso o la extracción de agua según los requisitos legales.
- Ausencia de autorizaciones para la eliminación de residuos conforme a los requisitos legales.
- Manipulación/almacenamiento/eliminación inadecuados de residuos peligrosos.
- Ausencia o insuficiencia de registros que demuestren la correcta manipulación/almacenamiento/eliminación de residuos peligrosos.

- Eliminación incontrolada de residuos en vertederos.
- Ausencia de autorizaciones de vertido de aguas residuales que cumplan los requisitos legales.
- Sistema de alcantarillado inexistente o inadecuado, p. ej., sin separación de aguas limpias y sucias.
- No se dispone de tratamiento de agua, lo que va en contra de la ley.
- Las aguas residuales contienen contaminantes que superan los límites legales.

### 3.13.2 Reforestación, conservación de la naturaleza y biodiversidad

Todas las situaciones en las que las actividades ilegales provocan daños a largo plazo en el entorno natural (p. ej., deforestación de una zona protegida).

Ejemplos:

- Daños físicos al medio ambiente local o a los medios de subsistencia de la población local (p. ej., mediante la construcción de estructuras artificiales en hábitats sensibles).
- Daños mecánicos al medio ambiente local o a los medios de subsistencia de la población local (p. ej., deforestación de la selva tropical para plantaciones).
- Daños químicos al medio ambiente local o a los medios de subsistencia de la población local (p. ej., vertido excesivo de pesticidas ilegales, metales pesados, medicamentos, hormonas o productos agroquímicos).
- Uso de fuentes o cantidades de agua ilegales y/o no autorizadas para la agricultura.

### 3.14 ÉTICA EMPRESARIAL

Todas las situaciones que impliquen un comportamiento gravemente contrario a la ética, actos delictivos y abuso de poder.

Ejemplos:

- Pruebas de delincuencia organizada, p. ej., tráfico de drogas.
- Pruebas de violaciones de la ética empresarial, p. ej., sobornos, comisiones ilegales, fraude, evasión fiscal, prácticas anticompetitivas, extorsión, lavado de dinero, donaciones políticas, etc.
- Pruebas de que la empresa está utilizando indebidamente datos privados y/o confidenciales.
- Salarios pagados en efectivo (es decir, extraoficialmente) para evitar impuestos y otras normativas.
- Amenazas de la dirección a empleados de Port, socios comerciales, funcionarios públicos o auditores externos con el fin de influir en los resultados de las auditorías u obtener otras ventajas.