

INFORMACIÓN DE LA AUDITORIA PARA PILAR 2

Supplier name:	
Supplier Sedex Number:	
Site country:	
Site name:	
Site Sedex Number:	
Date of Audit	
Auditor name:	

INFORMACIÓN DE PRODUCCIÓN

I: Indicar el % de producción en su distribución anual:											
Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec

ANÁLISIS DE TRABAJADORES PRESENTES AL MOMENTO DE LA AUDITORIA

	Locales			Inmigrantes			Trabajadores en el hogar	Total
	Permanentes	Temporales	Sub-contratados	Permanentes	Temporales	Sub-contratados		
Hombres								
Mujeres								
Total								

Resultados de auditoria:

RESUMEN DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS

	INDIVIDUALES			GRUPALES			Trabajadores en el hogar	Total
	Permanentes	Temporales	Sub-contratados	Permanentes	Temporales	Sub-contratados		
Hombres								
Mujeres								
Total								

RESUMEN CLAUSULA POR CLAUSULA

0A: Universal Rights covering UNGP:
<p>0.A.1 Los negocios deberían contar con una política, aprobada al nivel superior, que cubra los impactos sobre los derechos humanos y asegurar que se comunique a todas las partes apropiadas, inclusive a sus propios proveedores.</p> <p>0.A.2 Los negocios deberían contar con una persona responsable designada para la implementación de normas sobre los derechos humanos</p> <p>0.A.3 Los negocios deberían identificar sus interesados y asuntos de importancia</p> <p>0.A.4 Los negocios deberían medir sus impactos directos, indirectos y potenciales sobre los derechos humanos de sus partes interesadas</p> <p>0.A.5 Donde los negocios tienen un impacto adverso sobre los derechos humanos dentro de cualquiera de sus partes interesadas, abordarán estos asuntos y facilitará su remediación efectiva</p> <p>0.A.6 Los negocios tendrán un sistema transparente implementado para informar de manera confidencial y manejar los impactos sobre los derechos humanos, sin riesgo de represalias para el informante</p> <p><i>Nota: Esta no es una Evaluación completa de Derechos Humanos, sino una revisión de la implementación de procesos en el sitio para cumplir con sus responsabilidades en cuanto a los derechos humanos</i></p>

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
0A	SISTEMA DE GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO (BPG SMETA)			
0A.1	Se dispone de una Políticas donde se cubran los impactos de los Derechos Humanos			
	Se dispone de procedimientos donde se cubran los impactos de los Derechos Humanos			
0A.2	Se tiene información y competencias del responsable de la empresa para la implementación de los estándares concernientes a Derechos Humanos			



	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
0A.3	Dispone la empresa de un listado donde se identifiquen las partes interesadas / mapa de partes interesadas directas e indirectas, internas y externas			
0A.4	La empresa tiene registros donde se comuniquen las políticas y procedimientos concernientes a Derechos Humanos a partes interesadas internas y externas			
	Se han realizado las evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos de las partes interesadas			
	Se han establecido planes de remediación eficaces en caso de identificar impactos negativos en las evaluaciones de riesgo			
0A.5	Se tienen procedimiento para la atención de quejas o reclamaciones de las partes interesadas por incumplimientos con respecto a los Derechos Humanos			
0A.6	Se tienen procedimientos para el manejo de la información de los trabajadores (Privacidad de datos)			

0B: Management systems and code implementation:				
<p>0.B.1 Se espera que los proveedores operen de forma legal en instalaciones con las licencias y permisos comerciales correctos, y que cuenten con sistemas que aseguren cumplimiento con todos los derechos de terreno relevantes.</p> <p>0.B.2 Se espera que los proveedores implementen y mantengan sistemas para cumplir con este Código</p> <p>0.B.3 Los proveedores designarán a un miembro de la alta administración que será responsable del cumplimiento de este Código.</p> <p>0.B.4 Se espera que los proveedores comuniquen este Código a todos los trabajadores</p> <p>0.B.5 Los proveedores deberían comunicar este código a sus propios proveedores, y donde sea practicable, extender los principios de este Código Ético con su cadena de suministro</p>				

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
0	SISTEMA DE GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO (BPG SMETA)			
0.1	Se dispone de una Política sobre comercio ético donde se cubran todos los principios de ETI			
	Está dicha política publicada y es conocida por todos los trabajadores? (entrevistas)			
	Se dispone de procedimientos para controlar todos los requisitos del código?			
	Se han realizado actividades para comprobar el nivel de cumplimiento de la empresa (ej .auditorías internas y acciones correctivas de dichas auditorías)?			
	Dispone la empresa de un sistema para conocer y mantenerse actualizada respecto a los requisitos legales sobre temas socio-laborales?			



	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
	Conoce y muestra compromiso la empresa el cumplir con algún requisito de los clientes sobre aspectos socio-laborales, de etiquetado, calidad, medioambiente?			
0.2	Se tiene definido un representante de la alta dirección que es responsable del cumplimiento del código en la organización?			
0.3	Se ha comunicado a todos los trabajadores (registros de capacitación), el contenido del Código ETI? Se tiene el contenido de los temas?			
	Conocen los trabajadores el código ETI (revisar en las entrevistas)?			
	Se tienen registros de entrega de los reglamentos internos y código de conducta a los trabajadores			
0.4	Se tiene registro de la comunicación del código ETI y sus principios a la cadena de suministro (proveedores de productos y servicios)?			
	Se dispone de un procedimiento de elección y control de proveedores para asegurar que los mismos cumplan con el código de ETI?			
	Se tiene información de las actividades subcontratadas - nombres de las empresas subcontratadas y de los trabajadores			
	Se realizan evaluaciones para conocer el cumplimiento de los proveedores, identificados en la cadena de suministro, sobre el código ETI?			
	Se cuentan con Derechos del uso de las tierras (Título de propiedad, permisos de producción)			
	Se mantienen registro de denuncias por temas laborales			

1: Employment is Freely Chosen (ETI 1)

- 1.1 No hay trabajo forzado, obligatorio o involuntario (en el caso de las cárceles).
 1.2 Los trabajadores no son obligados a entregar "depósitos" o sus documentos de identificación a su empleador y pueden dejar su empleo libremente con un plazo razonable de aviso

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	EL EMPLEO SE ELEGIRÁ LIBREMENTE - EMPLOYMENT IS FREELY CHOSEN			
	1.1 No habrá trabajos forzados, involuntarios, o esclavitud			



REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
Disponen los trabajadores de contratos de trabajo donde se indican claramente sus derechos, obligaciones y los procedimientos de medidas disciplinarias?			
Pueden los trabajadores de manera voluntaria renunciar a su empleo, dando un aviso previo razonable?			
Se dispone de un procedimiento para asegurar que los trabajadores que han dejado su empleo o han sido despedidos reciban su pago final o liquidación?			
Están los contratos libres de cláusulas que restrinjan a los trabajadores abandonar el sitio de empleo (renuncia)?			
Pueden los trabajadores dejar al final de su turno de trabajo el sitio de empleo sin estar obligados a quedarse y brindar sus servicios con disponibilidad completa?			
Si se emplean guardias de seguridad durante los horarios de trabajo, hay algo en el contrato o descripción del puesto respecto a limitar la libertad de los trabajadores?			

1.2 Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" o documentación de identidad y serán libres de abandonarlos tras una notificación razonable.

El empleador dispone solo de copias de los ID en los expedientes de los trabajadores?			
Respecto a los requisitos de contratación sobre documentos a entregar: son solo copias de los documentos personales los que retiene la empresa?			
Las deducciones aplicadas al salario se basan en lo indicado por ley?			
Se entregan en forma gratuita los elementos básicos del trabajo como EPP?			
Se comprueba que los trabajadores no realizan depósitos de dinero para ser contratados?			
Si se tiene algún programa donde la empresa financia a los trabajadores algún beneficio (ej. plan vehicular), se comprueba que este financiamiento no "obliga" a los trabajadores a seguir en la empresa?			

2: Freedom of Association and Right to Collective Bargaining are Respected (ETI 2)

- 2.1 Los trabajadores, sin distinción, tienen el derecho de formar o unirse a sindicatos de su propia selección y de negociar de forma colectiva
- 2.2 El empleador adopta una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizacionales
- 2.3 Los representantes de los trabajadores no son discriminados y cuentan con acceso para realizar sus funciones representativas en el sitio.
- 2.4 Donde la ley restringe el derecho a asociación y negociación colectiva, el empleador facilita, y no impide, el desarrollo de medios similares de asociación y negociación libre e independiente.

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
2.	SE RESPETARÁ LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS - FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING ARE RESPECTED			
	2.1 Los trabajadores sin distinción alguna, tienen derecho a unirse o constituir sindicatos de propia elección, así como a negociar en forma colectiva. 2.2 El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.			
	Tiene la empresa una Política clara y comunicada con respecto a libertad de asociación? (y se comprueba ausencia de política y procedimientos que prevengan la formación y/o afiliación a un sindicato)			
	Se dispone de una figura formal de representación de los trabajadores - ya sea comité, sindicato, u otro tipo de organización?			
	Si se dispone de una organización que representa a los trabajadores: Como fueron elegidos los representantes? Cantidad de trabajadores asociados en sindicatos o comité permanente o grupos colectivos? (%) Cada cuanto se reúnen los representantes con los trabajadores, forma de trabajo.			
	Cuál es el nombre de organización de trabajadores?			
	La empresa reconoce y negocia con la organización representante de los trabajadores?			
	Se comprueba que a empresa no restringe que la organización de trabajadores pueda tener crecimiento?			
	Dispone la empresa de una convención colectiva o negociación similar y es conocida por los trabajadores			
	Cumple la empresa con los acuerdos negociados? (hay evidencias de que la empresa responde a las preocupaciones planteadas por los trabajadores)			
	Se guardan minutas o actas de reuniones de los representantes de los trabajadores y el empleador y son conocidas por los empleados?			
	Si no existe una organización de trabajadores, Existe un sistema alternativo para resolver los problemas socio-laborales en la organización?			
	Para los trabajadores que deciden no integrar ninguna organización hay medios alternativos para plantear sus inquietudes? (buzón de sugerencias, encuesta, línea de teléfono confidencial, etc)			



REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
Los trabajadores conocen sus derechos de negociación colectiva y se sienten libres de unirse a un sindicato?			
Si el empleador deduce la cuota del sindicato del salario, existe consentimiento escrito de los trabajadores, las deducciones son legales, registradas en el recibo de sueldo y pagadas al sindicato?			
2.3 Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.			
Nombre de los miembros representantes de los trabajadores? Deben ser entrevistados al inicio de la auditoria.			
Son los representantes de los trabajadores voluntarios y elegidos libremente?			
Conocen los trabajadores quiénes son sus representantes y están satisfechos (sienten que son efectivos)?			
Tienen los trabajadores electos independencia del empleador y representan realmente a los trabajadores?			
Se les otorga tiempo y lugar a los representantes de los trabajadores para realizar sus labores?			
Se puede comprobar que no hay discriminación por parte de la empresa contra los representantes de los trabajadores?			
2.4 Donde la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y negociaciones colectivas, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.			
Donde la ley restringe la libertad de asociación, el empleador reconoce los derechos de los trabajadores mediante la negociación con medios paralelos (ej. comité de trabajadores)?			

3: Working Conditions are Safe and Hygienic (ETI 3)
<p>3.1 Se debe ofrecer un ambiente laboral seguro e higiénico, considerando el conocimiento actual de la industria y los peligros específicos. Se deben tomar las medidas adecuadas para prevenir los accidentes y riesgos a la salud debidos a, asociados a, u ocurridos durante el trabajo, minimizando, en la medida posible, las causas de los riesgos inherentes en el ambiente laboral</p> <p>3.2 Los trabajadores recibirán capacitación regular sobre Salud & Seguridad, y tal capacitación debe ser repetida para los trabajadores nuevos o reasignados</p> <p>3.3 Se debe entregar acceso a instalaciones sanitarias limpias y agua potable, y si aplica, instalaciones limpias para guardar la comida</p> <p>3.4 Donde se ofrece alojamiento, este debe ser limpio, seguro y cumple las necesidades de los trabajadores</p> <p>3.5 Las empresas que observan el código asignarán a un representante de la alta administración para encargarse de la Salud & Seguridad.</p>

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
3.	LAS CONDICIONES DE TRABAJO SERÁN SEGURAS E HIGIÉNICAS - WORKING CONDITIONS ARE SAFE AND HYGIENIC			
3.1 Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presente los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y heridas graves, minimizando, en la medida de lo posible, las causas de peligros inherentes al ambiente de trabajo.				
	Se tiene una política sobre salud y seguridad laboral en la organización, actualizada, publicada y conocida?			
	Se dispone de una evaluación de riesgos de todas las actividades realizadas en la organización? (deberá cubrir al menos: ambiente de trabajo, productos químicos, trabajos peligrosos, trabajadores jóvenes y vulnerables, uso de EPP apropiado, riesgo de incendio, y de accidentes, áreas de acceso restringido, ej depósito de químicos)			
	Dicha evaluación de riesgos está actualizada y a partir de ella se general procedimientos para gestión preventiva en tema de accidentes y enfermedades laborales?			
	Se dispone de evaluaciones realizadas en los diferentes sitios de empleo, incluyendo las residencias que la empresa brinda, para asegurar que se cumplen los procedimientos sobre SySO?			
	Se tienen licencias para el funcionamiento de la empresa (habilitaciones) ?			
	Se tienen reportes de mantenimiento de las maquinarias?			
	Se dispone de un Plan de emergencias?			
	Se han realizado simulacros del plan de emergencia, se tienen documentados y ha sido evaluada su efectividad?			
	Se dispone de un buen programa de prevención de incendios, con rutas de evacuación, entrenamiento adecuado?			
	Se realizan exámenes médicos a los trabajadores en actividades riesgosas: ej. manejo de agroquímicos, soldadura?			
	Se dispone de las estadísticas de accidentes presentados en el sitio?			
	Se generan acciones correctivas a partir de las evaluaciones de los accidentes ocurridos?			
	Se dispone de mediciones de nivel de ruido y se han tomado medidas en caso requerido?			
	Brinda la empresa a los trabajadores el EPP necesario?			



REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
Se cuenta con las MSDS (Material Safety Data sheet) de los químicos peligrosos presentes en el sitio y las condiciones de almacenamiento son adecuadas (etiquetado, precauciones para casos de derrame)?			
3.2 Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito sobre salud e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.			
Se dispone de un programa de entrenamiento para el personal sobre aspectos de SySO y el mismo se ha cumplido?			
El personal que maneja maquinaria tiene los entrenamientos necesarios?			
Se tiene entrenamiento sobre primeros auxilios?			
Se dispone de servicios como médico de empresa o enfermería para la atención de accidentes y enfermedades de los trabajadores, o acceso a estos servicios?			
3.3 Se proporcionará acceso a servicios limpios y a agua potable, y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.			
Se dispone de análisis de la potabilidad del agua que beben los trabajadores?			
Se tienen sanitarios para los trabajadores, divididos por género, en condiciones de limpieza adecuadas?			
Se tienen condiciones adecuadas para preparar los alimentos de los trabajadores y en caso que los lleven de sus casas, sitio donde guardarlos y consumirlos de manera higiénica?			
3.4 El alojamiento, en caso necesario, estará limpio, seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.			
Si se brinda alojamiento, las residencias están en condiciones adecuadas (limpias y seguras) y los trabajadores no se encuentran en condiciones de hacinamiento?			
Es la empresa la responsable de los mantenimientos de las viviendas que brinda a los trabajadores?			
Se ejecuta adecuadamente el programa de mantenimiento de las viviendas de los trabajadores?			
3.5 La empresa conferirá la responsabilidad sobre salud y seguridad a un representante de gestión superior.			
Se tiene un responsable de la empresa para los temas de SySO?			
Se tiene un comité bipartito para los temas de SySO de la empresa?			

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
	El comité de SySO realiza inspecciones y sesiones para identificar mejoras en materia preventiva?			
	Están definidas medidas disciplinarias en caso de no cumplir con los requisitos de SySO?			

4: Child Labour Shall Not Be Used (ETI 4)				
<p>4.1 No debe haber nuevo reclutamiento de trabajo infantil</p> <p>4.2 Las empresas deberían desarrollar o participar en y aportar a políticas y programas para la transición de cualquier niño que se encuentre trabajando para facilitar que él o ella acceda a una educación de calidad hasta que tenga la edad legal para trabajar</p> <p>4.3 Los niños y jóvenes menores de edad (<18 años) no deberán ser empleados de noche o en condiciones peligrosas</p> <p>4.4 Estas políticas y procedimientos serán coherentes con las disposiciones de las Normas OIT relevantes</p>				

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
4.	NO SE EMPLEARÁ MANO DE OBRA INFANTIL - CHILD LABOUR SHALL NOT BE USED			
4.1 No habrá contratación nueva de mano de obra infantil.				
	Existe en la empresa una política sobre la contratación de mano de obra infantil, actualizada, publicada y conocida?			
	Existen procedimientos de contratación para asegurar que no se realice contratación de mano de obra infantil?			
	Existen sistemas para verificar la edad de los trabajadores a la hora de reclutamiento?			
	Se puede comprobar en los expedientes de los trabajadores que no hay niños contratados?			
4.2 Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán en políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para cualquier niño/a que sea mano de obra infantil para que vaya a la escuela y permanezca en un sistema educativo de calidad hasta que ya no sea, por edad, un niño/a. En los apéndices se definen los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".				
	Se cuenta con una política y procedimientos de remediación para niños que incluyan: a) que los niños cesen el trabajo b) que continúen recibiendo la paga c) contactar a sus padres d) dar trabajo a un familiar adulto en lugar del niño e) que el niño participe de un programa educativo			
	En caso de que se hubiera empleado niños en el pasado, hay evidencia de un plan de remediación implementado de forma exitosa?			
4.3 No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas				



REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
Se cuenta con un listado de trabajadores jóvenes y sus roles?			
No hay evidencia de despido de trabajadores jóvenes previo a la auditoría? (chequear los despidos de los últimos 12 meses)			
4.4 Estas políticas y procedimientos respecto al empleo de niños y jóvenes cumplirán con las disposiciones de la normativa relevante de la OIT.			
Si hay contratos de adolescentes estos cumplen con lo indicado en la legislación del país?			
Existe en sitio un sistema para verificar el cumplimiento de estos requisitos por parte de contratistas y proveedores?			

5: Living Wages are Paid (ETI 5)
<p>5.1 Los salarios y beneficios pagados por una semana normal de trabajo cumplen, como mínimo, con las normas legales nacionales o las normas industriales, las que sean más exigentes. En todo caso, los salarios deben ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y entregar una renta discrecional.</p> <p>5.2 Todos los trabajadores deben recibir información comprensible y por escrito sobre sus condiciones de empleo con respecto a sus salarios antes de comenzar su empleo y sobre los detalles de sus salarios para el periodo de pago cada vez que reciban remuneraciones</p> <p>5.3 No se permiten las deducciones de sueldo como medida disciplinaria, ni tampoco se permite ninguna deducción de sueldo no prevista por la ley nacional sin el consentimiento expreso del trabajador correspondiente. Se deben registrar todas las medidas disciplinarias</p>

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
5. SE PAGARÁ UN SALARIO DIGNO - LIVING WAGES ARE PAID			
5.1 Los salarios y beneficios abonados por una semana de trabajo regular cumplirán como mínimo la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, o la que fuera superior. En cualquier caso, los salarios serán suficientes como para satisfacer las necesidades básicas y proveer de algo de dinero excedente .			
Cuando las labores se realizan por pieza, destajo, u otro tipo, se paga al menos el equivalente al mínimo legal establecido para el horario regular?			
Son pagadas las horas extras, días feriados, etc como establece la legislación del país?			
Se dispone de comprobantes que demuestren que se realiza el pago a los trabajadores?			
Es claro en las planillas la forma en que se calcula el salario a cada trabajador?			
Se dispone de los registros de las labores realizadas por cada trabajador y del tiempo invertido en estas actividades? (chequear con entrevistas)			



REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
Se otorgan a los trabajadores los beneficios definidos por ley (ej. seguro de salud)?			
5.2 Se les proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación a los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión cada vez que reciben el salario.			
En los contratos firmados por los trabajadores se indica el salario acordado?			
Se le brinda al trabajador un documento con el detalle del pago que va a recibir (previo al pago)? Este documento es entendido por los trabajadores?			
5.3 Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se proporcionará ninguna deducción por ley nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.			
Se dispone de registro del cálculo y aplicación de todas las deducciones indicadas por la ley?			
Se dispone de consentimientos expresos de los trabajadores para las deducciones aplicadas al salario que son extralegales?			
No se evidencia la aplicación de deducciones al salario como medida disciplinaria (excepto que sean permitidas por ley)?			

6: Working Hours are not Excessive (ETI 6)
<p>6.1 Las horas de trabajo deben cumplir con las leyes nacionales, los acuerdos colectivos, y las provisiones de 6.2 a 6.6 a continuación, lo que entregue mayor protección para los trabajadores. Las sub-cláusulas 6.2 a 6.6 se basan en las normas laborales internacionales</p> <p>6.2 Se deben definir por contrato las horas de trabajo, excluyendo las horas extras, y estas no deben superar las 48 horas por semana*</p> <p>6.3 Todas las horas extras serán voluntarias. Las horas extras deben ser utilizadas de forma responsable, tomando en cuenta lo siguiente: el alcance, frecuencia y horas trabajadas por los trabajadores individuales y por la fuerza laboral en su conjunto. No deberían ser utilizadas para reemplazar el empleo regular. Las horas extras siempre deben ser remuneradas a un valor mayor, que se recomienda no ser menor de 125% la tarifa normal de pago</p> <p>6.4 La cantidad total de horas trabajadas en cualquier periodo de 7 días no debe superar las 60 horas, exceptuando las circunstancias cubiertas en la cláusula 6.5 a continuación</p> <p>6.5 Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas (no más de 72) en cualquier periodo de 7 días solamente en circunstancias excepcionales donde se cumplan todas las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se permite por ley nacional. • Se permite en un acuerdo colectivo libremente negociado con una organización de trabajadores que representa una porción importante de los trabajadores • Se toman medidas apropiadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; y • El empleador puede demostrar que se aplican las circunstancias excepcionales, tales como demandas de producción inesperadas, accidentes o emergencias <p>6.6 Los trabajadores deben recibir por lo menos un día de descanso en cada periodo de 7 días o, donde lo permite la ley nacional, 2 días en cada periodo de 14 días</p>



	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
6.	LAS HORAS DE TRABAJO NO SERÁN EXCESIVAS - WORKING HOURS ARE NOT EXCESSIVE			
Horas de Trabajo				
	Se dispone de una política sobre horario de trabajo regular y horas extras, es actualizada, publicada y conocida?			
	Se dispone de un sistema de registro y control de horas trabajadas? Se separan horas ordinarias de horas extras ordinarias?			
	Se comprueba que los trabajadores disfrutan de su día de descanso obligatorio, festivos oficiales y vacaciones?			
	Se puede comprobar que las horas extras son voluntarias y remuneradas según lo establecido por la legislación o al menos pagadas con un 125%?			
	Está el tema de jornada laboral incluido en los contratos colectivos?			
	Coinciden los registros de horas con los registros de pago?			
	Se dispone del respaldo legal para laborar jornadas extraordinarias?			
	Se ha establecido alguna negociación colectiva respecto a la cantidad de horas extra ordinarias que puedan laborarse en picos de temporada?			
	Se dispone de los registros que pueden justificar cambios inesperados que exijan el laborar horas extra ordinarias?			
	Se dispone de evaluación de riesgos para los cambios en cuanto a medidas para prevenir riesgos en la salud o seguridad de los trabajadores en caso de jornadas extensas?			

7: Discrimination (ETI 7)				
7.1 No hay discriminación en la contratación, compensación, acceso a capacitación, ascenso, desvinculación o jubilación por raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, participación en el sindicato o afiliación política				

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
7.	NO HABRÁ DISCRIMINACIÓN - NO DISCRIMINATION IS PRACTISED			
7.1 No habrá discriminación a la hora de contratar, remunerar, dar entrenamiento, ascender, despedir o jubilar, por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, minusvalía, género, estado civil, orientación sexual, afiliación a sindicato o política.				



REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
Existen políticas y/o procedimientos que establezcan el trato igualitario para todos los trabajadores, están implementados y son conocidas por los trabajadores?			
En referencia al proceso de contratación: se verifica que no incluye la realización de test de embarazo ni HIV?			
Existen mecanismos para que los trabajadores puedan denunciar medidas discriminatorias? (buzón de sugerencias, línea telefónica, y medidas de protección del denunciante y su identidad)			
Se controla que las empresas tercerizadas de mano de obra no soliciten pruebas de embarazos o VIH para reclutar nuevos trabajadores?			
Se controla que las empresas tercerizadas de mano de obra no prohíban o limiten la contratación de mujeres?			
Se realizan actividades para incorporar mujeres a actividades comúnmente realizadas por hombres?			
Se realizan actividades para incorporar personas con capacidades especiales a la fuerza laboral?			

8: Regular Employment Is Provided (ETI 8)
<p>8.1 En lo posible, el trabajo se debe realizar en base a una relación reconocida de empleo establecida por la ley nacional y la práctica</p> <p>8.2 No se deben evadir las obligaciones a los trabajadores bajo las leyes de trabajo y seguro social que surjan de la relación regular de empleo a través del uso de contratación "solo trabajo", subcontratación, sistemas de trabajo desde la casa, o sistemas de aprendizaje donde no hay intención real de entregar capacidades o empleo regular, ni tampoco a través del uso excesivo de contratos de empleo por plazos fijos.</p>

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
8. SE PROPORCIONARÁ UN TRABAJO REGULAR - REGULAR EMPLOYMENT IS PROVIDED			
8.1 En la medida de lo posible, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación nacional y la práctica.			
Todos los trabajadores han firmado un contrato escrito previo a su ingreso?			
Disponen los trabajadores de copias de los contratos firmados?			
Cumple la empresa con obligaciones laborales como seguridad social, atención de accidentes?			
No realiza la empresa prácticas de contratación irregular (subcontratistas), periodos de prueba extensos, otros?			

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
8.2 Las obligaciones para con los empleados definidas por la legislación laboral o de la seguridad social y la normativa no se eludirán a través del uso de contratos por trabajo realizado, subcontratos o contratos para trabajar en casa, o a través de programas de prácticas (pasantías) en donde no haya intención de impartir habilidades o proporcionar un empleo, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos a término.			
Realiza la empresa el pago de los beneficios que corresponden por ley al terminar la relación contractual (liquidación)?			
Si por ley se debe pagar aguinaldo y vacaciones, ¿realiza la empresa y los cálculos son correctos?			
Las condiciones de trabajo de los subcontratistas y trabajadores en el hogar cumplen con los requisitos del código?			

8A: Sub-Contracting and Homeworking:
8A.1. No debe haber subcontratación sin previo acuerdo con el cliente principal.
8A.2. Se deben implementar sistemas y procesos para gestionar la subcontratación, el trabajo en casa y el procesamiento externo

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
8.A.1 Si se trabaja con subcontratistas o trabajadores en el hogar, ¿esto es conocido y fue aceptado por el cliente?			
8.A.2 Tiene la empresa un sistema para gestionar y monitorear los subcontratistas y los trabajadores en el hogar, y asegurar las buenas condiciones de trabajo?			
Fue comunicado el código ETI a los trabajadores subcontratados, agentes y/o trabajadores en el hogar?			

9: No Harsh or Inhumane Treatment - Discipline & Grievance
9.1. Está prohibido el abuso físico o castigo, la amenaza de abuso físico, el acoso sexual u otro acoso, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
9. NO SE PERMITIRÁ UN TRATO INHUMANO O SEVERO - NO HARSH OR INHUMANE TREATMENT IS ALLOWED			
9.1			Está prohibido el abuso físico o castigo, la amenaza de abuso físico, el acoso sexual u otro acoso, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
Existen en la empresa Políticas y procedimientos en relación a acciones disciplinarias, incluyendo reglas; prevención de acoso, intimidación y abuso; y procedimientos de seguridad (para los guardias)?			
Conocen los trabajadores y sus representantes esta política y procedimientos?			
Dispone la empresa de la evidencia que aplica el proceso definido?			
Se dispone de un sistema para quejas de los trabajadores?			
Se dispone de un sistema para que los trabajadores puedan plantear quejas de manera anónima?			
Conocen los trabajadores los sistemas para el planteamiento de quejas?			
Se da respuesta por parte de la empresa a las quejas de los trabajadores?			
Se presentan apelaciones a la medidas disciplinarias, se da gestión a las mismas?			
Se aplica algún tipo de multa a los trabajadores?			

10. Other Issue areas: 10 A: Entitlement to Work and Immigration (SMETA BPG)

10A1 Solo los trabajadores con derecho legal de trabajar podrán ser empleados o utilizados por el proveedor

10A2 Todos los trabajadores, inclusive los de agencias de empleo, deben ser validados por el proveedor con respecto a su derecho legal de trabajar a través de una revisión de su documentación original

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
10.A DERECHO AL TRABAJO e INMIGRACIÓN			
A1. Sólo los trabajadores con derecho a trabajar legalmente serán empleados o utilizados por la empresa.			
Los trabajadores inmigrantes cuentan con documentación que acredite su derecho legal a trabajar en el país?			
A2. Todos los trabajadores, incluidos los de la agencia de empleo del personal deberán estar validados por el proveedor en relación a su derecho legal a trabajar (revisión de documentación original)			
Tiene la empresa conocimiento de las reglas de inmigración y de los documentos probatorios del derecho legal a trabajar en el país?			



REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
A3. Las agencias de empleo sólo ofrecerán trabajadores registrados con ellos			
Tiene la empresa un contrato con la agencia de trabajo (Service Level Agreement) o recibos de pago por los servicios?			
A4. La empresa deberá implementar procesos que permitan controlar las agencias de empleo en relación los puntos anteriores y legislación relacionada			
Cuenta la empresa con algún mecanismo para controlar los procesos de la agencia y los procedimientos de reclutamiento (ej. mediante auditoría)?			

10. Other issue areas 10 B 2: Environment 2-pillar (SMETA BPG)
10B2.1 Los proveedores deben cumplir con los requerimientos de las leyes locales y nacionales sobre las normas medioambientales
10B2.2 Los proveedores tendrán conocimiento de los requerimientos de las normas/códigos medioambientales de sus clientes finales

REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
10. B2 MEDIO AMBIENTE			
10.B2.1 La empresa deberá cumplir con los requisitos de la legislación y regulaciones locales e internacionales, incluyendo contar con los permisos ambientales necesarios			
Cuenta la empresa con un sistema de gestión que incluya procedimientos e instrucciones para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales? (mencionar si cuenta con alguna certificación externa tipo ISO14001)			
Se ha nombrado a un responsable de la dirección en materia ambiental que entienda los requisitos legales?			
Se han recibido inspecciones del gobierno en materia ambiental o alguna queja oficial al respecto?			
10.B2.2 La empresa deberá estar al tanto y cumplir con los requisitos de sus clientes finales respecto al medioambiente			
La empresa conoce los requisitos de sus clientes finales respecto al medioambiente y ha implementado mecanismos para cumplir con ellos?			
Se dispone de listado de productos químicos utilizados en el sitio y se conoce su relación con requisitos del cliente final y legislación en el país de destino?			

	REQUISITO	SI	NO	OBSERVACIONES
	Los proveedores deberán tratar de hacer mejoras continuas en su desempeño ambiental y, como mínimo, cumplir con los requisitos de los entes locales y las leyes y los reglamentos internacionales			

Otros Hallazgos

Otros hallazgos fuera del ámbito del Código

Actividades de beneficios a la comunidad

(Por favor indique los beneficios específicos de la comunidad que la empresa ha mostrado donde se participa por ejemplo, el VIH programas, educación, instalaciones deportivas)