BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

World BASC Organization

Certifies that:
Certifica que:

DITAR S.A.S.

Vía 11 No. 11-210 Parque Industrial Clavería Bodega No. 1, 2 y 8 Etapa 1, Bodega No. 2 Etapa 2, y Vía 11 No. 13-381 Los Veteranos, en Barranquilla, Colombia

Has been audited and approved based on the BASC International Norm and Standards, Version 6-2022, in Line with C-TPAT Minimum Security Requirements, under Standard No. 6.0.1. Scope: Import of Raw Materials, Production, Domestic Distribution and Export of Paper and Cardboard Packaging and Offset, Flexographic and Security Documents Printing, developed in the facilities in Barranquilla, Colombia.

Ha sido evaluada y aprobada con respecto a la Norma y Estándares Internacionales BASC Versión 6-2022, alineado con Requerimientos Mínimos de Seguridad C-TPAT, bajo el Estándar No. 6.0.1. Alcance: Importación de Materias Primas, Producción, Distribución Nacional y Exportación de Empaques de Papel y Cartón e Impresión Offset, Flexográfica y de Documentos de Seguridad, desarrollados en las instalaciones ubicadas en Barranquilla, Colombia.

This certificate is subject to continued compliance with the BASC International Norm and Standards pertinent to the certified company.

Esta aprobación está sujeta al cumplimiento continuo de la Norma y Estándares Internacionales BASC correspondientes a la empresa certificada.

Certification / Certificación Nº COLBAQ00149-1-4

Issued/Expedición: **2025-01-17**

Expires/Vencimiento: **2026-01-17**

Suzanne Lemaitre
Directora Ejecutiva
World BASC Organization

Oscar Javier Sánchez León
Presidente Junta Directiva
BASC Colombia

Flavia del Vecchio
Directora Ejecutiva
BASC Barranquilla

Security Code WBO: 62287

Docusign Envelope ID: B39BBE0C-6806-45C7-82FD-59E0BDDBF446

BUREAU VERITAS Certification

DITAR S.A.S

Entidad Contratante: Vía 11 #11 – 210, Parque Industrial Claveria
Barranquilla, Atlántico, Colombia

BVQI Colombia Ltda. certifica que el Sistema de Gestión de la organización ha sido auditado y se ha encontrado conforme con los requerimientos de las normas de Sistema de Gestión que se detallan a continuación

ISO 9001:2015

Alcance de Certificación

IMPORTACIÓN DE MATERIAS PRIMAS, PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN NACIONAL Y EXPORTACIÓN DE EMPAQUES DE PAPEL Y CARTÓN E IMPRESIÓN OFFSET, FLEXOGRAFÍCA Y DE DOCUMENTOS DE SEGURIDAD
No Aplicabilidad: 8.3 Diseño y Desarrollo de los Productos y Servicios

Fecha de Inicio del Ciclo Original de Certificación:	**27 febrero 2018**
Fecha de Vencimiento del ciclo previo:	**26 febrero 2024**
Fecha de Auditoria de Recertificación:	**22 febrero 2024**
Fecha de Inicio del ciclo de Recertificación:	**12 marzo 2024**

Sujeto a la operación continua y satisfactoria del Sistema de Gestión de la organización, este certificado vence el: **26 febrero 2027**

Certificado No. **CO24.05812** Versión: **No. 2** *Fecha de Revisión:* **04 junio 2025**
Certificado Previo No. **CO21.01192**

Firmado por:
Carolina Prieto
EA7334FADEA34B1...
Carolina Prieto Carranza
Gerente Técnico

BUREAU VERITAS Certification

ONAC ACREDITADO
ISO/IEC 17021-1:2015
10-CSG-007

Oficina Local*: BVQI Colombia Ltda. Carrera 16 No 97-40 Torre 1 Oficina 401.*
Bogotá D.C. – Colombia

Cualquier aclaración adicional relativa al alcance de este certificado y a la aplicabilidad de los requerimientos del Sistema de Gestión, puede obtenerse consultando a la organización.

Para comprobar la validez del certificado, por favor escanear el Código QR. Cualquier modificación total o parcial por cualquier medio al registro original hará que pierda su validez.

Certificate of Conformity

Date(s) of Audit
22-JAN-2025

Re-audit Due Date
22-JAN-2026

Certificate Expiry Date
05-MAR-2026

Certificate Number
C0812686-BRC2

Site Code
10017891

Auditor Number
20744

Certificate Issue Date
18-JUN-2025

Signed on behalf of
NSF Certification, LLC:

Sarah Krol
VP Food & Nutrition

DITAR S.A.S

Vía11 # 11-210, Km. 7 Vía Juan Mina, Parque Industrial Claveria, Barranquilla , Atlántico, Colombia

NSF Certification, LLC, #1181 certifies that, having conducted an audit, they meet the requirements set out in the:

Global Standard Packaging Materials

Issue 6: AUGUST 2019

Has achieved Grade: **B, Announced**

For the scope of activities:
Flexo-printing, forming, converting of greaseproof paper wrappers and greaseproof paper bags for food contact.

Including additional Modules of:

Exclusions from Scope:
Kraft paper bags process

Product Categories:

02: Papermaking

07: Print processes

NSF Certification, LLC
789 N. Dixboro Road, Ann Arbor, MI 48105 USA

This certificate remains the property of NSF Certification, LLC.

If you would like to feedback comments on the BRCGS Standard or the audit process directly to BRCGS, please contact **brcgs.enquiries@lgcgroup.com** or use the BRCGS reporting system at **https://tellusbrcgs.whistleblowernetwork.net**

To verify certificate validity, please visit **https://directory.brcgs.com**

ANAB
ANSI National Accreditation Board
ACCREDITED
ISO/IEC 17065
PRODUCT CERTIFICATION BODY
#1181

BRCGS
Packaging and Packaging Materials
CERTIFICATED

CIUDAD Y FECHA: BARRANQUILLA (ATLÁNTICO), 2024-11-07

IDENTIFICACION DEL ESTABLECIMIENTO:

RAZÓN SOCIAL DITAR S.A. Código N.A

DIRECCION VIA 11 No. 11 – 210, PARQUE INDUSTRIAL CLAVERIA.

NIT 802005820 – 5 e-mail tgutierrez@ditar.co

TELEFONOS 3006086865 FAX No reporta

CIUDAD BARRANQUILLA DEPARTAMENTO ATLÁNTICO

REPRESENTANTE LEGAL JUAN CARLOS DIAZ TARUD

ACTIVIDAD INDUSTRIAL CIIU 1702: FABRICACION DE PAPEL Y CARTON ONDULADO (CORRUGADO); FABRICACION DE ENVASES Y DE EMBALAJES DE PAPEL Y CARTON.

PRODUCTOS QUE ELABORA EMPAQUES DE PAPEL PARA ALIMENTOS Y OTROS USOS

TAMAÑO DE LA EMPRESA GRANDE (>200 empleados) [ ] MEDIANA (De 51 a 200) [X] PEQUEÑA (de 11 a 50) [ ] MICROEMPRESA (< o = a 10) [ ]

TIPOS DE MATERIALES, OBJETOS, ENVASES Y EQUIPAMENTOS QUE FÁBRICA:

PLASTICOS	[ ]	ELASTOMERICOS Y CAUCHOS	[ ]	CELULOSICOS	[X]
PAPELES, CARTULINAS Y CARTONES	[ ]	VIDRIOS Y CERAMICAS	[ ]	METALES Y ALEACIONES	[ ]

OTROS MATERIALES Ninguno

OBJETIVO DE LA VISITA Realizar visita de inspección sanitaria en atención a solicitud de visita bajo radicado No. 20241280429, con el fin de verificar el cumplimiento de la Reglamentación sanitaria vigente en especial Resolución 683 de 2012, 843 de 2013 y 2115 de 2007.

FUNCIONARIOS QUE PRACTICARON LA VISITA. NOMBRE, CARGO Y GRUPO O DEPENDENCIA

FAIZAL NAYIB NAZARALA MAZENETT – PROFESIONAL UNIVERSITARIO, DIROS GTT CC1
MILDRED CARINA MARTINEZ ESCORCIA – PROFESIONAL UNIVERSITARIO, DIROS GTT CC1

OFICIO COMISORIO No. 7300-1354-24

ATENDIÓ LA VISITA POR PARTE DE LA EMPRESA - NOMBRE Y CARGO

TATIANA GUTIÉRREZ ARGOTE – DIRECTORA DE PROCESOS

FECHA DE LA ÚLTIMA VISITA OFICIAL 2023-04-24 CONCEPTO FAVORABLE CON OBSERVACIONES

SE TOMAN MUESTRAS SI ☐ NO ☒

	ASPECTOS A VERIFICAR	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
1.-	**INSTALACIONES FÍSICAS**		
1.1	La planta está ubicada en un lugar aislado de cualquier foco de insalubridad y contaminación, que pueda afectar el uso final de los materiales, objetos, envases o equipamientos fabricados. *(Artículo 10, Numeral 2.1. Res. 683/2012)*	2	
1.2	El funcionamiento de la planta no pone en riesgo la salud y bienestar de la comunidad. *(Artículo 10, Numeral 2.2. Res. 683/2012)*	2	
1.3	Los accesos y alrededores de la planta cuentan con superficies adecuadas y en buen estado de mantenimiento. *(Artículo 10, Numeral 2.3. Res. 683/2012)*	2	
1.4	Los alrededores de la planta están libres de agua estancada. *(Artículo 10, Numeral 2.3. Res. 683/2012)*	2	
1.5	Los alrededores de la planta están libres de acumulación de basura y se encuentran limpios. *(Artículo 10, Numeral 2.3. Res. 683/2012)*	2	
1.6	La planta asegura condiciones adecuadas de manejo para que los materiales, objetos, envases o equipamientos fabricados, así como sus embalajes, no se contaminen en forma tal que afecten el uso final previsto. *(Artículo 10, Numeral 2.4. Res. 683/2012)*	2	
1.7	Las áreas de producción, almacenamiento y demás, se encuentran protegidas del ambiente exterior. *(Artículo 10, Numeral 2.5. Res. 683/2012)*	2	
1.8	La edificación está construida de manera que facilita las operaciones de limpieza, somatización y control de plagas. *(Art. 10, Numeral 2.6. Res. 683/2012)*	2	
1.9	Existe adecuada separación física de las áreas donde se realizan operaciones de elaboración susceptibles de ser	2	

	ASPECTOS A VERIFICAR	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
6.1.9	Existe programa de trazabilidad que abarque todas las etapas de proceso y comercialización, que facilite el control, retiro de los productos defectuosos e información de los consumidores. *(Art. 16, Res. 683/2012)*	2	
6.2	**ACCESO A LOS SERVICIOS DE LABORATORIO**		
6.2.1	La planta cuenta con laboratorio de control de calidad propio o externo que asegura la conformidad de los materiales, objetos, envases o equipamientos producidos. *(Art. 12 Numeral 3, Res. 683/2012)*	2	
6.2.2	Si la planta cuenta con laboratorio externo, el control que se realiza a dicho proveedor contempla la evaluación de infraestructura, equipos, técnicas, metodologías analíticas y forma de reportar los resultados, para asegurar la conformidad de los materiales, objetos, envases o equipamientos fabricados. *(Art. 11, Art 12 Numeral 3, Res. 683/2012)*	2	LABORATORIO LMB y TECNIMICRO.
7.-	**CUMPLIMIENTO REGLAMENTOS ESPECIFICOS**		
7.1	Los materiales, objetos, envases y equipamientos destinados a entrar en contacto con alimentos y bebidas para consumo humano cumplen las reglamentaciones específicas establecidas para los grupos de materiales, objetos, envases y equipamientos: 1. Materiales plásticos, incluidos sus aditivos; 2. Elastómeros y cauchos, incluidos sus aditivos; 3. Celulósicos y sus aditivos; 4. Papeles, cartulinas y cartones, incluidos sus aditivos; 5. Vidrios y cerámicas; 6. Metales y aleaciones, incluidos sus revestimientos como barnices, esmaltes y lacas; y/o los que apliquen según corresponda. *(Parágrafo Art. 4, Res. 683/2012)*	2	

8.-EXIGENCIAS

Para ajustar la planta a la reglamentación sanitaria, debe atenderse y presentar acciones de mejoramiento a las observaciones consignadas (citar numerales):

4.2.2 ==========

9.-EXIGENCIAS ADICIONALES (cuando sea requerido)

CALIFICACIÓN: Cumple completamente: 2; Cumple parcialmente: 1; No cumple: 0; No aplica: NA; No observado: NO.

De conformidad con lo establecido en la normatividad sanitaria vigente, especialmente la ley 9 de 1979 y su reglamentación. En caso de incumplimiento se procederá a aplicar las medidas previstas en la legislación sanitaria.

CONCEPTO:

FAVORABLE _X_ Cumple las condiciones sanitarias establecidas en las normas sanitarias

FAVORABLE ___ CON OBSERVACIONES, las cuales son consignadas como exigencias en el numeral 8 y 9 de la presente Acta. No se encuentra afectada la inocuidad.

DESFAVORABLE ___ No admite exigencias. Se procede a aplicar medidas sanitarias de seguridad

Se informa que en el marco de la estrategia de la lucha contra la ilegalidad y contrabando de productos competencia del Invima, toda persona se puede comunicar a la línea 7422121 Ext 2005 o denunciar en la página web www.invima.gov.co en el formulario de denuncias https://sesuite.invima.gov.co:444/Pqrsd/peticiones/solicitud . Para denunciar posibles hechos de corrupción de funcionarios y/o contratistas del Invima puede llamar a la línea anticorrupción 745 8593. *Los teléfonos se encuentran ubicados en la ciudad de Bogotá.*

OBSERVACIONES O MANIFESTACIONES DEL RESPONSABLE O REPRESENTANTE DE LA PLANTA:

Ninguna - [illegible]

OBSERVACIONES O MANIFESTACIONES DE LOS FUNCIONARIOS DEL INVIMA:

Ninguna - Faiz Nazaith M.

Para constancia, previa lectura y ratificación del contenido de la presente acta, firman los funcionarios y personas que intervinieron en la visita, hoy 07 del mes de noviembre del año 2024, en la ciudad de BARRANQUILLA (ATLÁNTICO).

De la presente acta se deja copia en poder el interesado, representante legal, responsable de la planta o quien atendió la visita.

9

FUNCIONARIOS DEL INVIMA

Firma Faizal Nazaith M.

Nombre Faizal Nayib Nazarala Mazenett

C.C. 72`009.843

Cargo Profesional Universitario

Grupo o Dependencia DIROS GTT CC1 Invima

Firma

Nombre Mildred Carina Martìnez Escorcia

C.C. 22`476.371

Cargo Profesional Universitario

Grupo o Dependencia DIROS GTT CC1 Invima

Firma

Nombre

C.C.

Cargo

Grupo o Dependencia

Firma

Nombre

C.C.

Cargo

Grupo o Dependencia

POR PARTE DE LA EMPRESA:

Firma

Nombre Tatiana Gutiérrez Argote

C.C. 57`297.254

Cargo Directora de Procesos

Firma

Nombre

C.C.

Cargo

Machine Translated by Google

SMETA

Sedex Members Ethical Trade Audit Report

Versión 6.1



Machine Translated by Google

Detalles de auditoría			
Compañía Sedex Referencia: (solo disponible en Sistema Sedex)	ZC423221036	Referencia del sitio Sedex: (solo disponible en Sistema Sedex)	ZS423221038
Razón social (Compañía nombre):	DITAR SA		
Nombre del sitio:	DITAR SA		
Dirección del sitio:	KM 7 VÍA PARQUE CLAVERÍA INDUSTRIAL DBO 1 BARRANQUILLA 80007 CO	País:	CO
Contacto del sitio y título del trabajo:	Tatiana Gutiérrez / Directora de Procesos		
Pilares de auditoría SMETA:	☑ Mano de obra Estándares	☑ Salud y Seguridad (más Ambiente 2-Pilar)	☐ Ambiente 4 pilares ☐ Negocio Ética
Fecha de auditoría:	2023-08-04		

Nombre de la empresa de auditoría:
BUREAU VERITAS CPS - AMÉRICAS

Auditoría realizada por					
Auditoría de afiliados Compañía	☑	Comprador	☐	Detallista	☐
Dueño de la marca	☐	ONG	☐	Sindicato	☐
multipartícipe	☐	Auditoría combinada (seleccione todas las que correspondan)			

Machine Translated by Google

Contenido de la auditoría:

(1) Se realizó una auditoría SMETA que incluyó algunos o todos los estándares laborales, salud y Seguridad, Medio Ambiente y Ética Empresarial. La versión 6.1 de las mejores prácticas de SMETA (marzo de 2019) se aplicó. El alcance de los trabajadores incluía todos los tipos en el sitio, por ejemplo, empleados directos, trabajadores de agencias, trabajadores empleados por proveedores de servicios y trabajadores proporcionados por otros contratistas Se indica cualquier desviación de la Metodología SMETA (con las razones para desviación) en la Declaración SMETA.

(2) El alcance de la auditoría se comparó con los siguientes documentos de referencia

Auditoría SMETA de 2 pilares

- Código base ETI
- Adiciones SMETA
  - Derechos universales que cubren UNGP
  - Sistemas de gestión e implementación de código,
  - Reclutamiento Responsable
  - Derecho al Trabajo e Inmigración,
  - Subcontratación y Trabajo a domicilio,

SMETA de 4 pilares

- Requisitos de 2 pilares más
- Evaluación Pilar Adicional de Medio Ambiente
- Evaluación Pilar Adicional de Ética Empresarial
- El Código de Proveedor del Cliente (Anexo 1)

(3) Cuando se presentaron incumplimientos apropiados contra el código ETI / SMETA Additions & leyes locales y registrados como incumplimientos tanto en el informe de auditoría, CAPR como en Sedex.

(4) Cualquier Incumplimiento del código del cliente no se cargará en Sedex. Sin embargo, en el CAPR estas 'Variaciones en el cumplimiento entre el código ETI / SMETA Additions / local ley y código de cliente' se hará constar en el apartado de observaciones del CAPR.

Machine Translated by Google

Declaración SMETA

Declaro que la auditoría que sustenta el siguiente informe se realizó de acuerdo con las mejores prácticas de SMETA Orientación y Criterios de Medición SMETA.

(1) Cuando se presentaron incumplimientos apropiados contra el código ETI / SMETA Adiciones y leyes locales y registrados como incumplimientos tanto en el informe de auditoría, CAPR y en Sedex.

(2) Cualquier Incumplimiento contra el código del cliente por sí solo no se cargará en Sedex. Sin embargo, en el CAPR estas 'Variaciones en el cumplimiento entre el código ETI/Adiciones SMETA/ley local y el cliente código' se anotará en la sección de observaciones del CAPR.

Equipo de auditores			
Auditor líder:	Óscar Báez	Número APSCA:	21702644
Adicional Auditores:			
Fecha de declaración:	2023-08-04		

Nota: El enfoque de esta auditoría ética está en el Código Básico de ETI y la ley local. Los elementos adicionales no serán auditado en tal profundidad o alcance, pero el proceso de auditoría aún resaltará cualquier problema específico.

Representación del sitio	
Nombre completo:	Tatiana Gutiérrez
Título:	directora de procesos
Fecha de declaración:	2023-08-04
Comentarios: Cualquier excepción a esto debe registrarse aquí (por ejemplo, diferente tamaño de muestra): Se proporcionaron muestras de registros de los últimos 5 meses para su revisión (5 meses solo desde que se operó el termómetro digital hace poco). comenzó en septiembre de 2020). La auditoría tomó 2,0 días-hombre (días de 9:00 a. m. a 6:00 p. m.) por El tiempo de auditoría se extendió hasta las 8:00 p. m. debido a la extensión de la documentación; esto fue acordado al con los representantes de la fábrica	
ninguno	

Resumen de resultados

Asunto (haga clic en los el título del problema para ir directamente al resultados de auditoría correspondientes)	Area de Disconformidad		Número de problemas			Recomendaciones
	ETI	Local Ley	----------	Obs.	GE	
0A - Derechos universales que cubren UNGP			0	0	0	
0B - Sistemas de gestión y código implementación			0	0	0	
1 - Empleo de libre elección			0	0	0	
2 - Libertad de asociación y derecho a se respeta la negociación colectiva			0	0	0	
3 - Las condiciones de trabajo son seguras y higiénico	3.1 3.1 3.1 3.1 3.1 3.1 3.2	§1 §2 §3 §4 §5 §6 §7	7	0	1	NC - ZAF600113271 NC - ZAF600113274 NC - ZAF600113276 NC - ZAF600113278 NC - ZAF600113279 NC - ZAF600113280 NC - ZAF600113281 GE-ZAF600113286
4 - No se utilizará mano de obra infantil			0	0	0	
5 - Se pagan salarios dignos			0	0	1	GE-ZAF600113284
6 - Las horas de trabajo no son excesivas	6.1	§8	1	0	0	NC - ZAF600113282
7 - No se practica discriminación			0	0	1	GE-ZAF600113285
8 - Se proporciona empleo regular			0	0	0	
8A - Subcontratación y trabajo a domicilio			0	0	0	
9 - No se aceptan tratos duros o inhumanos. permitido	9.2		1	0	0	NC - ZAF600113283
10A - Derecho al trabajo e inmigración			0	0	0	
10B2 - Medio ambiente 2 pilares			0	0	1	GE-ZAF600113287
10B4 - Medio ambiente 4 pilares			0	0	0	
10C - Ética empresarial de 4 pilares			0	0	0	

Cuestiones de leyes locales

Asunto	Descripción
§1	Resolución colombiana 2400 de 1989, art 16 y 234. Los lugares de trabajo tendrán número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buen funcionamiento, para facilitar el tránsito en caso de emergencia. Tanto las puertas de salida como las Las puertas de emergencia deben construirse de forma que abran hacia el exterior y deben estar provisto de cierres interiores de fácil operación. Escaleras de madera, escaleras de caracol, ascensores y las escaleras no deberían ser necesarias como salidas de emergencia. Resolución colombiana 2400 de 1989, art 16 y 234. Los lugares de trabajo cuentan con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buen estado de funcionamiento, para facilitar el transito en caso emergencia Tanto las puertas de salida como las puertas de emergencia deben estar construidas de forma que abran hacia el exterior y deben estar provistas de cierres interiores de facil accionamiento. Las escaleras de madera, las escaleras de caracol, los ascensores y las escaleras de mano no pueden ser necesarios como salidas de emergencia.

Machine Translated by Google

§2	Colombia Ley 9 de 1979, Artículo 96. Todos los lugares de trabajo contarán con puertas de salida en número suficiente y con características adecuadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán ser bloqueadas o aseguradas durante las horas de trabajo. Colombia Ley 9 de 1979, Artículo 96. Todos los lugares de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y con características adecuadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán ser bloqueadas o aseguradas durante las horas de trabajo.
§3	Resolución Colombiana 661 de 2014. Art 197. Es responsabilidad de todas las personas naturales o jurídicas que operen dentro del territorio nacional, programar la visita técnica ocular y facilitar el acceso sin restricción alguna a las instalaciones dispuestas para la explotación de la actividad económica regulada dentro del territorio nacional. territorio que se utiliza para la capacidad con cualquier propósito de personas, materiales o servicios. Resolución Colombiana 661 de 2014. Art 197. Es responsabilidad de todas las personas naturales o jurídicas que operen dentro del territorio nacional, programar la visita técnica ocular y facilitar el acceso sin restricción alguna a las instalaciones dispuestas para la explotación de la actividad económica regulada del territorio nacional que se utiliza para la capacidad con cualquier propósito de personas, materiales o servicios.
§4	Colombia Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante deberá implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y atención de emergencias, con cobertura para todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, cualquiera que sea su forma de contratación o relación, incluidos los contratistas y subcontratistas, así como así como proveedores y visitantes. Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.25. 10. Realizar simulacros por lo menos una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores. Colombia Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante deberá implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta a emergencias, con cobertura para todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, cualquiera que sea su forma de contratación o relación, incluidos los contratistas y subcontratistas. , así como proveedores y visitantes. Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.25. 10. Realizar simulacros por lo menos una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.
§5	Ley Colombiana 55 de 1993. Artículo 13. Los patrones deben evaluar los riesgos derivados del uso de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios adecuados, especialmente: Tomar medidas para atender situaciones de emergencia. Ley Colombiana 55 de 1993. Artículo 13. Los patrones deben evaluar los riesgos derivados del uso de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios adecuados, especialmente: Tomar medidas para atender situaciones de emergencia.

Machine Translated by Google

§6	Colombiana LEY 1823 DE 2017. ARTÍCULO 2. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que allí laboren, puedan extraerse la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Las Salas Familiares de Enfermería en el Ambiente de Trabajo deben garantizar condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo técnicas de seguridad, para su posterior transporte a domicilio y disposición final, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre. Colombiana LEY 1823 DE 2017. ARTÍCULO 2. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que allí laboren, puedan extraerse la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Las Salas Familiares de Enfermería en el Ambiente de Trabajo deben garantizar condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo técnicas de seguridad, para su posterior transporte a domicilio y disposición final, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.
§7	Resolución Colombiana 2400 de 1979. Artículo 211. Se tomarán las medidas necesarias para evitar fugas de líquidos inflamables a sótanos, sumideros o sumideros, así como la formación de mezclas aire-vapor explosivas o inflamables. Resolución Colombiana 2400 de 1979. Artículo 211. Se tomarán las medidas necesarias para evitar fugas de líquidos inflamables a sótanos, sumideros o sumideros, así como la formación de mezclas aire-vapor explosivas o inflamables.
§8	Colombia Ley 50 de 1990. Artículo 22. En ningún caso las horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y de doce (12) horas semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por convenio entre patrones y trabajadores a diez (10) horas diarias, no será posible trabajar horas extraordinarias en el mismo día. Colombia Ley 50 de 1990. Artículo 22. En ningún caso las horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y de doce (12) horas semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por convenio entre patrones y trabajadores a diez (10) horas diarias, no será posible trabajar horas extraordinarias en el mismo día.

Machine Translated by Google

Detalles del sitio

Detalles del sitio			
nombre de empresa	DITAR SA		
Nombre del sitio	DITAR SA		
ubicación gps (si está disponible)	Dirección GPS:	10.9600522	
	Coordenadas:	74.8875858	
Negocios aplicables y otros legalmente números de licencia y documentos requeridos, por ejemplo, número de licencia comercial, seguro de responsabilidad civil, cualquier otro requerido inspecciones gubernamentales	Nombre según Licencia Comercial: DITAR SA. Licencia de negocios # 242081 desde octubre de 1997. CIF: 802.005.820-5		
Productos/Actividades en el sitio, por ejemplo, fabricación de prendas de vestir, productos eléctricos, juguetes, cultivador, corte, costura, embalaje, etc.	Fabricación de bolsas de papel, offset, flexografía y digital impresión		
Descripción del lugar: (Incluya el tamaño, la ubicación y la antigüedad del sitio. Además, incluir la estructura y el número de edificios)	DITAR SA está ubicada en el KM 7 VÍA PARQUE INDUSTRIAL CLAVERIA BOD 1, Colombia. Tiene una superficie total de 3000 metros cuadrados para planta de producción y almacenes. Edad del sitio: 26 años desde octubre de 1997.		
Estructura y número de edificios.	Nombre del edificio:	Planta de producción	
	Piso	Descripción	Observación
	1	áreas de producción, baños, mantenimiento, sólido zona de almacenamiento de residuos	Ninguno
	2	Oficinas y entrepiso, cantina y almacén	Ninguno
	Nombre del edificio:	Almacén de materias primas	
	Piso	Descripción	Observación
	1	Materias primas depósito	Ninguno
	Nombre del edificio:	Almacén de producto terminado	
	Piso	Descripción	Observación
	1	Producto terminado depósito	Ninguno
Problemas visibles de integridad estructural (grandes grietas) observadas?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: Ninguno observado		
¿El sitio tiene un ingeniero estructural? ¿evaluación?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Evaluaciones realizadas durante ingeniería externa y seguridad inspecciones de seguridad humana por parte de Fire Corporation, realizadas anualmente.		

Machine Translated by Google

función del sitio	☐ Agente ☑ Fábrica Procesamiento/Fabricante ☐ Proveedor de productos terminados ☐ cultivador ☐ trabajador a domicilio ☐ Proveedor de mano de obra ☐ Empacadora ☐ Productor primario ☐ Proveedor de servicio ☐ Subcontratista
Meses de temporada alta	octubre a noviembre
Vista general del proceso	Recepción de materias primas, conversión, preimpresión, impresión, punzonado, formación de bolsas, acabado, embalaje y envío. Principal equipos: máquinas de impresión, máquinas formadoras, punzonadoras máquinas, máquinas de corte, carretillas elevadoras y elevadores, flexográficas máquinas, recipientes compresores.
¿Qué forma de representación de los trabajadores existe? ¿en el sitio?	☐ Unión ☐ Comité de Trabajadores ☑ Otro ☐ Ninguno
Por favor, dé detalles:	Comité de Seguridad y Salud y Comité de Convivencia.
¿Hay algún trabajo de producción nocturna en el ¿sitio?	☑ Sí ☐ No
¿Hay algún trabajador proporcionado en el sitio? edificios de alojamiento	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:
¿Hay algún trabajador proporcionado fuera del sitio? edificios de alojamiento	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:
¿Todo el sitio proporcionó alojamiento? edificios incluidos en esta auditoría	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No se proporciona alojamiento

Machine Translated by Google

Parámetros de auditoría		
Hora de entrada y hora de salida	Día 1	
	En	08:00
	Afuera	16:00
Tipo de auditoría:	PARTIAL_FOLLOW_UP	
¿Se anunció la auditoría?	ANUNCIADO	
Quién firmó y acordó CAPR	Tatiana Gutiérrez / Directora de Procesos	
¿Hay más información disponible?	No	

Machine Translated by Google

Asistencia de auditoría	Gestión	Representantes de los trabajadores	
	Gerencia senior	Comité de trabajadores representantes	representantes sindicales
A: Presente en la inauguración ¿reunión?	Sí	Sí	No
B: ¿Presente en la auditoría?	Sí	Sí	No
C: Presente en el cierre ¿reunión?	Sí	Sí	No
Motivo de la ausencia en el reunión de apertura	Sin sindicato en la empresa		
Motivo de la ausencia durante el auditoría	Sin sindicato en la empresa		
Motivo de la ausencia en el reunión de cierre	Sin sindicato en la empresa		

Machine Translated by Google

Análisis de trabajadores

El término "trabajador migrante" se refiere a quien se dedica a una actividad remunerada en un país del cual no es residente permanente nacional ha migrado intencionalmente de forma temporal a otra región del país para buscar y en un actividad remunerada.

Análisis de trabajadores								
	Local			Inmigrante*			Hogar trabajadores	Total
	Permanente	Temporario	Agencia	Permanente	Temporario	Agencia		
Obrero numeros- masculino	90	0	144	0	0	3	0	237
Obrero numeros- femenino	67	0	124	0	0	9	0	200
Total	157	0	268	0	0	12	0	437
Número de trabajadores entrevistado - masculino	3	0	4	0	0	0	0	7
Número de trabajadores entrevistado - femenino	1	0	1	0	0	1	0	3
Total - entrevistado tamaño de la muestra	4	0	5	0	0	1	0	10

Machine Translated by Google

Estructura Nacionalidades		
Nacionalidad de la gerencia	Colombiana	
Enumere las nacionalidades de todos los trabajadores, con las tres nacionalidades más comunes listado primero.	Nacionalidad 1: COLOMBIANA % aprox: Nacionalidad 2: VENEZOLANA % aprox:	97% 3%
¿Se completó esta lista durante el pico ¿estación?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles:	
Remuneración del trabajador	Trabajadores a destajo:	0%
	Pagado por hora:	0%
	Asalariado:	100%
Ciclo de pago	Pagado diariamente:	0%
	Pagado semanalmente:	0%
	Pago mensual:	0%
	Otro:	100%
	Detalles para otros:	Quincenal: 15 y 30

Machine Translated by Google

Resumen de la entrevista del trabajador	
¿Los trabajadores estaban al tanto de la auditoría?	☑ Sí ☐ No
¿Los trabajadores conocían el código?	☑ Sí ☐ No
Número de entrevistas grupales:	1 grupos de 4
Número de entrevistas individuales:	Masculino: 3 Femenino: 3
Todos los grupos de trabajadores están incluidos en el alcance de esta auditoría tales como; Directo trabajadores por cuenta ajena, eventuales y de agencias, Trabajadores empleados por proveedores de servicios como el personal de seguridad y de catering como trabajadores suministrados por otros contratistas.	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles:
Las entrevistas se realizaron en privado y el la confidencialidad del proceso de entrevista fue comunicado a los trabajadores?	☑ Sí ☐ No
En general, ¿cuál fue la actitud de los trabajadores hacia su lugar de trabajo?	☑ Favorable ☐ no favorable ☐ Indiferente
¿Cuál era el trabajador más común? ¿queja?	Ninguno
¿Qué fue lo que más les gustó a los trabajadores de trabajando en este sitio?	Pago de salario de tiempo, buenas condiciones de ambiente de trabajo, salud. y capacitaciones de seguridad de manera periódica
Cualquier comentario adicional con respecto a entrevistas:	Ninguno
Actitud de los trabajadores hacia las horas trabajadas:	Los empleados están pactados con turnos de trabajo. Las horas extras son voluntario.
¿Hay alguna información de la encuesta de trabajadores? ¿disponible?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Evaluación psicosocial con análisis del lugar de trabajo informado por trabajadores, existe un plan de mejora basado en la conclusión de evaluación.

Machine Translated by Google

Actitud de los trabajadores:
Los empleados manifestaron que la empresa no tiene prácticas de trabajo forzoso, el trato es muy bueno y están pagados a tiempo, están de acuerdo con el sistema de horas de trabajo, manifestaron que la empresa brinda estabilidad y buen condiciones de trabajo. Los trabajadores cooperaron con el proceso de auditoría y las entrevistas. La actitud de los trabajadores era natural.
Actitud del comité de trabajadores/representantes sindicales:
El representante de los trabajadores ante el Comité de SS y Comité de Convivencia indicó que la relación en la instalación es muy positiva y proporciona crecimiento para los empleados. La empresa proporciona tiempo para reunirse con los trabajadores. representante y hay actas de las reuniones. Todos los representantes son elegidos de manera libre.
Actitud de los gerentes:
Los gerentes siempre fueron colaboradores durante el proceso de auditoría; todos los documentos/registros requeridos, cuando estaban disponibles, fueron presentado con prontitud; se permitió el acceso a toda la instalación.

Machine Translated by Google

0A - Derechos universales que cubren UNGP [Resumen de resultados]
0A: Requisitos de cumplimiento 0.A.1 Las empresas deben tener una política, respaldada al más alto nivel, que cubra los impactos y problemas de derechos humanos, y garantizar que se comunique a todas las partes correspondientes, incluidos sus propios proveedores. 0.A.2 Las empresas deben tener una persona designada responsable de implementar los estándares relacionados con los Derechos Humanos. derechos 0.A.3 Las empresas deberán identificar a sus partes interesadas y los problemas más destacados. 0.A.4 Las empresas deberán medir sus impactos directos, indirectos y potenciales en las partes interesadas (titulares de derechos) derechos humanos. 0.A.5 Cuando las empresas tengan un impacto adverso en los derechos humanos de cualquiera de sus partes interesadas, deberán abordar estos problemas y permitir una remediación efectiva. 0.A.6 Las empresas deberán contar con un sistema transparente para informar de manera confidencial y tratar con impactos de derechos sin temor a represalias hacia el reportero. Nota para auditores y lectores. esto no es completo Evaluación de los derechos humanos, sino un control sobre la implementación de procesos por parte de la empresa para cumplir con sus Derechos universales que cubren las responsabilidades de UNGP.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente se programas están en el lugar, y cómo se juzgan su éxito. La evidencia verificada debe detallar evidencia adecuada demostrado para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
Fábrica tiene definida Política de Responsabilidad Social y Laboral, Código de Ética y Conducta e Interno Laboral Normativa, que incluye compromiso con los Derechos Humanos, fábrica cuenta con análisis de impactos directos e indirectos sobre derechos humanos y planes de mitigación. Todas las políticas se comunican a los empleados mediante capacitaciones previas al empleo y periódicas, la última se realizó el 10 de mayo de 2023. Las políticas se comunicaron a las partes interesadas. como comunidad y proveedores mediante reuniones, correos electrónicos, código de conducta para proveedores y publicados en las instalaciones. Factory ha identificado las siguientes partes interesadas: alta dirección, comunidad, medio ambiente, empleados, proveedores y agencias, gobierno y clientes. El Oficial de Ética y el Gerente de Recursos Humanos son los responsables de implementar el código y Social Responsabilidad y Política Laboral, Código Ético y de Conducta. El sistema de denuncia confidencial es a través de comunicaciones a la línea de ética ticayconducta@ditar.co, informes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, informes al Comité de Convivencia Laboral y al Departamento Humano. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Entrevista gerencial •Entrevista del empleado •Revisión de documentos •Responsabilidad Social y Política Laboral, Código de Ética y Conducta y Reglamento Interno de Trabajo
Algún otro comentario:
Ninguno

Declaración de política que expresa compromiso de respetar los derechos humanos?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Fábrica tiene definida Política Laboral y de Responsabilidad Social, Código de Ética y Conducta, que incluyen el compromiso con los Derechos Humanos Derechos, análisis de impactos directos e indirectos en derechos humanos y planes de mitigaciones.

Machine Translated by Google

¿Están las políticas incluidas en los manuales de los trabajadores?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Todas las políticas laborales están incluidas en el Reglamento Interno de Trabajo y manual de trabajadores
¿La empresa cuenta con una persona designada responsable de la implementación de estándares en materia de Derechos Humanos?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Oficial de Ética: Roberth Montenegro, y Recursos Humanos Gerente: María Angélica Zúñiga
¿Cuenta la empresa con un sistema transparente para informar de manera confidencial y tratar los impactos en los derechos humanos sin temor a represalias contra el denunciante?	☑ Sí ☐ No Detalle: El sistema de denuncia confidencial es a través de comunicaciones a la línea de ética eticayconducta@ditar.co, denuncias al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, denuncias al Comité de Convivencia Laboral y Departamento Humano.
¿El mecanismo de quejas cumple con las expectativas de UNGP? (Legítimo, Accesible, Predecible, Equitativo, Transparente, Compatible con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basado en la participación de las partes interesadas)	☑ Sí ☐ No
¿La empresa demuestra procedimientos efectivos de privacidad de datos para la información de los trabajadores, que se implementan?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: Toda la información privada de los empleados, como la información de identidad personal administrada por el Departamento de Recursos Humanos. Sin permiso, nadie puede revisar. La empresa tiene definida una política de protección de Datos de Seguridad. En los contratos de trabajo existe un artículo referente a la protección de datos, que son firmados por los trabajadores.
Medición del impacto en el lugar de trabajo	
Rotación anual de trabajadores (Número de trabajadores que se fueron en los últimos 12 meses como % del número total promedio de trabajadores en el sitio durante el año (rotación anual de trabajadores))	El año pasado 4,0% Este año 5,0%
% actual de rotación trimestral (90 días) (Número de trabajadores que se van desde el primero del período de 90 días hasta el último día del período de 90 días / [(número de empleados en el primer día del período de 90 días + número de empleados en el último día del período de 90 días) / 2])	5,0%
% anual de absentismo (Número de días perdidos por ausencia laboral en el año / [(número de empleados el 1er día del año + número de empleados el último día del año) / 2] número de días laborables disponibles en el año)	El año pasado 2,5% Este año 1,7%

Machine Translated by Google

Trimestral (90 días) % ausentismo(Número de días perdidos por ausencia laboral en el período / [(Número de empleados el día 1 del período + Número de empleados en el último día del período / 2] Número de días de trabajo disponibles en el mes)	1,3%
¿Se registran los accidentes?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Fábrica cuenta con registros de accidentes, investigaciones y correctivos. comportamiento
Número anual de accidentes de trabajo y lesiones por cada 100 trabajadores((Número de accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo * 100) / Número de trabajadores totales)	El año pasado 4,7% Este año 1,1%
Número trimestral (90 días) de trabajo relacionado accidentes y lesiones por 100 trabajadores((Número de accidentes de trabajo y lesiones * 100) / Número de total trabajadores)	1,1%
Casos de días de trabajo perdidos por 100 trabajadores([(Número de días perdidos por trabajo accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo * 100) / Número de trabajadores totales)	El año pasado 8,9% Este año 4,3%
% de trabajadores que trabajan en promedio más de 48 horas estándar/semana en los últimos 6/ 12 meses	6 meses 0,0% 12 meses 0,0%
% de trabajadores que trabajan en promedio más de 60 horas totales/semana en los últimos 6/12 meses	6 meses 30,0% 12 meses 30,0%

Machine Translated by Google

0B - Sistemas de Gestión e Implementación de código [Resumen de resultados]
0B: Requisitos de cumplimiento 0.B.1 Se espera que los proveedores implementen y mantengan sistemas para cumplir con este Código. 0.B.2 Los proveedores deberán designar a un miembro superior de la gerencia que será responsable del cumplimiento de los Código. 0.B.3 Se espera que los proveedores comuniquen este Código a todos los empleados. 0.B.4 Se espera que los proveedores operen legalmente en locales con las licencias comerciales correctas y permisos y contar con sistemas para garantizar que se hayan cumplido todos los derechos territoriales pertinentes. 0.B.5 Los proveedores deben comunicar este código a sus propios proveedores y, cuando sea razonablemente factible, ampliar los principios de este Código Ético a través de su cadena de suministro.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los procesos existen para cumplir con este código. La evidencia verificada debe detallar evidencia auditada documentada para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
La empresa ha determinado un miembro de la gerencia para implementar el Código: Oficial de Ética y Gerente de Recursos La empresa ha definido una Política de Responsabilidad Social y Laboral, un Código de Ética y Conducta y un Código Interno Laboral. Normativa, que incluyen el compromiso con los Derechos Humanos, y son consistentes con el Código ETI. se implementa a través del proceso interno de Recursos Humanos y sistema de gestión. La última formación a los empleados. sobre Políticas y Código ETI se llevó a cabo el 10 de mayo de 2023. Las Políticas de la instalación se publican en los tableros de la empresa. Empresa comunicó la política social a los grupos de interés como clientes, proveedores, comunidad y empleados. Empresa exige a todos los proveedores adecuar Código de Ética, con evaluaciones de desempeño. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Entrevista gerencial •Entrevista a empleados •Revisión de documentos y Política Social, Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo
Algún otro comentario:
Ninguno

Sistemas de gestión	
En los últimos 12 meses, ¿ha sido el sitio sujeto a multas/procesamientos por incumplimiento de alguna normativa?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No se reportaron multas ni enjuiciamientos.

Machine Translated by Google

¿Existen políticas y/o procedimientos que reduzcan el riesgo de trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, acoso y abuso?	☑ Sí ☐ No Por favor detalle: La empresa cuenta con una Política Social y Reglamento Interno de Trabajo, que reduce los riesgos, otras políticas observadas para prácticas contra el acoso, no trabajo forzoso y no trabajo infantil. La empresa ha definido una evaluación de riesgos documentada sobre los impactos en los derechos humanos y controles definidos y un plan de mitigación para abordar/reducir los riesgos.
En caso afirmativo, ¿existe evidencia (una indicación) de implementación efectiva? Por favor, da detalles.	Los empleados indican, a través de entrevistas, que están trabajando en las instalaciones por su propia voluntad; no tenían que pagar por contratar. Además, se comunica a los empleados sobre Políticas Internas. La empresa comunica todas las políticas de cumplimiento social a los proveedores y partes interesadas para mitigar los riesgos.
¿Han recibido los gerentes y trabajadores capacitación sobre los estándares de trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, acoso y abuso?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: La última capacitación a empleados sobre Políticas se realizó el 10 de mayo de 2023.
En caso afirmativo, ¿existe evidencia (una indicación) de que la capacitación ha sido eficaz, por ejemplo, registros de capacitación, etc.? Por favor da detalles	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: La última capacitación para empleados sobre Políticas se llevó a cabo el 10 de mayo de 2023. Los registros están disponibles para revisar y con evaluaciones y comentarios para los empleados.
¿Tiene el sitio alguna certificación de sistema reconocida internacionalmente, por ejemplo, ISO 9000, 14000, OHSAS 18000, SA8000 (u otras auditorías sociales)?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: La empresa cuenta con las siguientes certificaciones: ISO 9001:2015 válida hasta febrero de 2024, BASC válida hasta enero de 2024 y Cadena de Custodia FSC válida hasta mayo de 2026.
¿Existe un responsable/ departamento de Recursos Humanos?	☑ Sí ☐ No Hay un Director de Recursos Humanos, un Analista de Recursos Humanos y un Asistente de Recursos Humanos.
¿Hay una persona senior/gerente responsable de la implementación del código?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Oficial de Ética: Roberth Montenegro, y Recursos Humanos Gerente: María Angélica Zúñiga
¿Existe una política para garantizar que toda la información de los trabajadores sea confidencial?	☑ Sí ☐ No Detalle: La empresa tiene definida la Política de Protección de Datos para cada contrato laboral. Los empleados han firmado la política de datos y se conserva en el expediente de cada empleado. La política también está documentada en el Reglamento Interno de Trabajo.

Machine Translated by Google

¿Existe un procedimiento eficaz para garantizar que la información confidencial se mantenga confidencial?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: La empresa ha definido y documentado una Política de datos, que está documentada en el Manual de recursos humanos. Toda la información confidencial de los empleados es resguardada y mantenida confidencial en los Departamentos de Recursos Humanos, con controles de acceso a los documentos.
¿Se realizan evaluaciones de riesgos para evaluar la eficacia de las políticas y los procedimientos?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: El Departamento de Salud y Seguridad, el Departamento de Recursos Humanos y Medio Ambiente realizan evaluaciones de riesgos anualmente, en las áreas de recursos humanos, salud, seguridad y problemas de los empleados.
¿Cuenta la instalación con un proceso para abordar los problemas encontrados al realizar evaluaciones de riesgos, incluida la implementación de controles para reducir los riesgos identificados?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: La empresa ha abordado un procedimiento de gestión de riesgos, incluidas las áreas de Recursos Humanos, Salud y Seguridad y Medio Ambiente. La empresa ha definido una evaluación de riesgos documentada sobre los impactos en los derechos humanos y controles definidos y un plan de mitigación para abordar/reducir los riesgos.
¿Tiene la instalación una política/código que exige estándares laborales de sus propios proveedores?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: La empresa incluye normas laborales en los Contratos de Servicios con sus propios proveedores. La Empresa comunica las Políticas Sociales a los proveedores y realiza evaluaciones periódicas de desempeño.
Derechos sobre la tierra	
¿Cuenta el sitio con todas las licencias y permisos de derechos de tierra requeridos (consulte los Criterios de medición de SMETA)?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: El propietario de la instalación tiene títulos legales de los edificios. La fábrica está ubicada en un parque industrial con permisos legales. Según la dirección del inmueble, la actividad principal está destinada al permiso. La empresa arrienda el terreno y se observó el pago de impuestos locales por el uso del terreno.
¿Cuenta el sitio con sistemas para llevar a cabo la debida diligencia legal para reconocer y aplicar las leyes y prácticas nacionales relacionadas con los títulos de propiedad?	☑ Sí ☐ No Indique los detalles: La empresa ha definido que el Departamento de sistemas de gestión, que realiza las debidas diligencias legales con el apoyo de asesores legales externos.
¿Cuenta el sitio con una política y procedimientos escritos específicos para los derechos sobre la tierra?	☑ Sí ☐ No Indique los detalles: La empresa ha descrito las políticas de derechos sobre la tierra escritas en la política ambiental - política del sistema de gestión integral.

Machine Translated by Google

¿Existe evidencia de que la instalación/sitio indemnizó al propietario/arrendador por la tierra antes de que se construyera o ampliara la instalación?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: La empresa alquila el sitio y tiene un contrato de servicios legales, propietario tiene estructura pública para la adquisición legal de la tierra, y contratos de arrendamiento con propietarios. Se observó el impuesto predial pago para el año 2023.
¿La instalación demuestra que alternativas a una adquisición de tierra específica fueron considerados para evitar o minimizar impactos adversos?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Los propietarios adquirieron terrenos desde su constitución por vía legal medios, que minimizan los impactos.
¿Hay alguna evidencia de ilegalidad? apropiación de terrenos para la construcción de instalaciones o expansión de la huella?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No se observó apropiación ilegal de tierras.

1 - Empleo de libre elección [Resumen de resultados]
1: Requisitos de cumplimiento 1.1 No hay trabajo penitenciario forzoso, en condiciones de servidumbre o involuntario. 1.2 Los trabajadores no están obligados a depositar “depósitos” o sus documentos de identidad con su empleador y son libres de irse su empleador después de un aviso razonable.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente se programas registrar que políticas se juzgar cuáles procedimientos de la gestión desea cable mento del código. La evidencia verificada debe detallar evidencia adjunta documentada para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
La fábrica ha desarrollado programas de capacitación para todos los empleados para garantizar que las políticas y los procedimientos establecidos se implementan correctamente. Según las entrevistas, los empleados son libres de dejar sus puestos cuando lo deseen. Los empleados no están obligados a presentar depósito o sus documentos de identidad con su empleador. Los empleados indican que están trabajando en las instalaciones por su propia voluntad; pueden terminar con el empleo relación cuando ellos quieren. No existe trabajo penitenciario forzado, en condiciones de servidumbre o involuntario para los empleados directos y los contratados por agencias. Responsabilidad Social y Política Laboral, Código de Ética y Conducta describen el compromiso relacionado con la libre empleo elegido. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Entrevistas a empleados •Archivos de personal •Registros de nómina •Reglamento interno de trabajo •Código de Ética
Algún otro comentario:
Ninguno

¿Hay alguna evidencia de retención del original? documentos, por ejemplo, pasaportes/ID' (En caso afirmativo, por favor proporcione detalles y categoría de trabajadores afectado)	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:
¿Hay alguna evidencia de un esquema de préstamo en operación (En caso afirmativo, proporcione detalles y categoría de trabajadores afectados)	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:
¿Hay alguna evidencia de retención de salarios? / depósitos (En caso afirmativo, proporcione detalles y categoría de trabajadores afectados)	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:
¿Existen restricciones a los trabajadores? ¿Libertad para terminar el empleo?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No se observaron restricciones a la libertad de rescindir el empleo

Machine Translated by Google

Si alguna parte de la empresa tiene su sede en el Reino Unido o registrado allí y tiene una facturación de más de 36 millones de libras esterlinas, ¿hay un 'día moderno' publicado? declaración de esclavitud?	☐ Sí ☐ No ☑ No aplica Por favor da detalles: N / A
¿Hay evidencia de alguna restricción en libertades de los trabajadores para abandonar el sitio en el final de la jornada laboral?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No hay evidencia de ninguna restricción observada
¿El sitio comprende los riesgos de forzar / traficado / trabajo en condiciones de servidumbre en su oferta cadena	☑ Sí ☐ No ☐ No aplica Por favor da detalles: La ética y las normas internas establecen la obligación de evitar prácticas de trabajo forzoso / tráfico / servidumbre directa o indirectamente
¿El sitio está tomando alguna medida para reducir el riesgo de trabajo forzoso/tráfico?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: La empresa trabajó bajo el cumplimiento de los requisitos de ley, el proceso de contratación es transparente y claro para los empleados. La fábrica realiza una revisión periódica de los contratos laborales de los empleados.

2 - Se respetan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva [Resumen de resultados]
2: Requisitos de cumplimiento 2.1 Los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a afiliarse o formar sindicatos de su elección y a negociar colectivamente. 2.2 El empleador adopta una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas. 2.3 Los representantes de los trabajadores no son discriminados y tienen acceso a realizar su representación funciones en el lugar de trabajo. 2.4 Cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva esté restringido por ley, el empleador facilita, y no obstaculiza, el desarrollo de medios paralelos para la asociación independiente y libre y negociación.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los procesos están en el lugar, y cómo se implementan. La evidencia verificada debe detallar evidencia adicional documentada para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
El sindicato no opera en la fábrica. Según las entrevistas de los empleados, el empleador adopta una actitud abierta hacia la libertad de asociación. No existe un Acuerdo de Negociación Colectiva. Según las entrevistas, los empleados conocen lo que es el Sindicato, y manifiestan que tienen derecho a conformarlo o no, la dirección afirmó que han adoptado una actitud abierta hacia los sindicatos. No se encontraron discriminación para representante de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud y Comités de Convivencia Laboral). Responsabilidad Social y Política Laboral, Código de Ética y Conducta describen compromisos relacionados con la libertad de asociación. Existen dos comités que son elegidos libremente por los empleados se verificó a través de los empleados entrevista, entrevista gerencial y revisión de documentos (Comités de Convivencia y de Seguridad y Salud). Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Entrevista gerencial •Entrevista de empleado •Revisión de documento •Revisar documentos de actas de reuniones y comités
Algún otro comentario:
Ninguno

¿Qué forma de representación/sindicato de trabajadores es? hay en el sitio? (Agregue el nombre del sindicato o comité en el cuadro de texto)	☐ Unión ☐ Comité de Trabajadores ☑ Otro ☐ Ninguno
Otros detalles:	Comité de Convivencia Laboral y Salud/Seguridad Ocupacional Comité
¿Es un requisito legal tener un sindicato?	☐ Sí ☑ No
¿Es un requisito legal tener un trabajador ¿comité?	☑ Sí ☐ No
¿Hay alguna otra forma de efectivo comunicación trabajador/administración ¿canal? (Aparte del sindicato/trabajador comité, p. ej. H&S, acoso sexual)	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Comunicaciones al Comité de Convivencia Laboral, informes a línea de ética, reporta al Departamento de Recursos Humanos.

Machine Translated by Google

¿Hay evidencia de elecciones libres?	☑ Sí ☐ No
¿El proveedor proporciona suficiente facilidades para permitir que la Unión o el comité realizar negocios relacionados?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: De acuerdo con las entrevistas con los empleados, la empresa ofrece una salón privado para realizar reuniones (Comité de Convivencia Laboral y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo)
Nombre del sindicato y representante sindical, si aplicable:	NA, sin Unión
¿Hay evidencia de elecciones libres?	☐ Sí ☐ No ☑ No aplica
Si no hay unión, ¿hay un paralelo? medios de consulta con los trabajadores, por ejemplo comités de trabajadores?	Comité de Convivencia Laboral y Comité de Salud y Seguridad
¿Hay evidencia de elecciones libres?	☑ Sí ☐ No ☐ No aplica
¿Están todos los trabajadores conscientes de quiénes son sus los representantes son?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Para Comité de Convivencia y Comité de Seguridad y Salud.
¿Fueron los representantes de los trabajadores libremente ¿elegido?	☑ Sí ☐ No
Fecha de la última elección:	2022-08-23
¿Saben los trabajadores qué temas se pueden plantear? con sus representantes?	☑ Sí ☐ No
¿Fueron representantes de los trabajadores/sindicatos representantes entrevistados?	☑ Sí ☐ No
En caso afirmativo, indique cuántos:	1.0
Describa cualquier evidencia de que ¿El sindicato/comité de trabajadores es efectivo? Especifique la fecha de la última reunión; temas cubierto; cómo se comunicaron los minutos etc.	Comité de Convivencia Laboral y Comité de Salud y Seguridad realizan reuniones periódicas, última reunión del 28 de abril de 2023; los empleados son libre de expresar cualquier queja con los representantes.
¿Algún trabajador está cubierto por el Colectivo? Acuerdo de Negociación (CBA)?	☐ Sí ☑ No

Machine Translated by Google

3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas [Resumen de resultados]
3: Requisitos de cumplimiento 3.1 Se debe proporcionar un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas adecuadas para prevenir accidentes y daños a la salud. que surja, esté asociado u ocurra en el curso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea razonablemente factible, las causas de los peligros inherentes al entorno de trabajo. 3.2 Los trabajadores recibirán capacitación regular y registrada en salud y seguridad, y dicha capacitación se repetirá por trabajadores nuevos o reasignados. 3.3 Acceso a instalaciones sanitarias limpias y a agua potable y, si procede, instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos se proporcionará. 3.4 El alojamiento, cuando se proporcione, deberá ser limpio, seguro y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores. 3.5 La empresa que observe el código deberá asignar la responsabilidad de Salud y Seguridad a un alto directivo representante.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los programas están en lugar, y cómo se supervisan y mejoran. La evidencia verificada debe detallar cualquier documentación adicional para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:

Machine Translated by Google

Durante el recorrido se pudo constatar que la instalación brinda condiciones higiénicas de trabajo para los empleados. De acuerdo a la revisión documental, se anotó lo siguiente:

Sistema de gestión de H&S: La empresa ha implementado el programa de gestión de Salud y Seguridad con política y cronograma de actividades. Los programas incluyen roles y responsabilidades. la política fue comunicada a los empleados durante las capacitaciones de incorporación y periódicas.
El Comité de Seguridad y Salud realiza reuniones mensuales, últimos registros del 31 de julio de 2023. La instalación evalúa los riesgos de seguridad y determina los controles, según el método de probabilidad y severidad.

Equipo de protección personal: Los registros de PPE están disponibles para su revisión. Tipo de EPP proporcionado: gafas de seguridad, botas de seguridad, tapones para los oídos, máscaras de seguridad, guantes y mangas y cascos. La instalación ha definido una matriz de PPE disponible para revisión. La instalación brinda a los empleados la capacitación adecuada relacionada con el uso de EPP y todos los empleados reciben el EPP correspondiente. La última capacitación se realizó el 15 de julio de 2022. Durante el recorrido por las instalaciones se verificó el correcto uso de los EPP en todos los empleados.

Accidentes: 58 accidentes laborales ocurridos durante los años 2022-2023, los accidentes laborales son reportados a la administradora de riesgos laborales. La empresa cuenta con un procedimiento de investigaciones y acciones correctivas respectivas.

Sustancias químicas: Se dispone de MSDS de sustancias químicas (tintas, solventes y líquidos inflamables).
Los contenedores de productos químicos están correctamente almacenados y etiquetados; La instalación brindó una capacitación sobre el manejo de productos químicos a los empleados el 1 de junio de 2023.

Preparación para emergencias: La empresa tiene definido y documentado un plan de emergencia, incluye análisis de vulnerabilidad, procedimientos para emergencias y recursos humanos y materiales.
Hay 65 extintores desplegados en toda la instalación, 5 gabinetes contra incendios, 7 botiquines de primeros auxilios, 9 carteles de planes de evacuación, 7 kits antiderrame, 12 luces de emergencia, 1 punto de encuentro de emergencia, 3 estaciones de lavado de ojos, 20 detectores de humo y 5 alarma de incendios.
La instalación realizó simulacros de evacuación que cubrieron toda la instalación, el último 4 de mayo de 2023, con la participación de la fuerza laboral total, para el turno de trabajo durante la noche, la instalación realizó un simulacro de emergencia el 2 de junio de 2023. La última capacitación sobre primeros auxilios se realizó el 6 de mayo , 2023. La última capacitación sobre el uso correcto de extintores se realizó el 6 de mayo de 2023.

La empresa ha obtenido el Certificado de Corporación de Bomberos # 20230024412, con fecha 24/05/2023, con vigencia de un año.

Capacitaciones a empleados de SS: se observaron registros de capacitaciones en los siguientes temas: ergonomía, medidas biosanitarias, prevención de accidentes, seguridad en la carga, uso de EPP, convivencia y prevención del acoso, identificación de riesgos e inspecciones de seguridad, programas de salud, riesgos psicosociales, aspectos e impactos. La última capacitación sobre políticas de seguridad se realizó el 21 de junio de 2023.

Edificio: Se dispone de 16 unidades sanitarias masculinas y femeninas, se observaron limpias y en condiciones higiénicas. Se proporciona agua potable a los empleados, la última evaluación se realizó el 15 de marzo de 2023.

Inspecciones de H&S: Semanalmente se realizan inspecciones integrales de equipos de emergencia, maquinaria, aparatos eléctricos, uso de EPP por parte de los empleados, locativos e infraestructura, últimos registros de julio de 2023.

Maquinaria y equipo: registros de mantenimiento de maquinaria, planta eléctrica, la instalación cuenta con un programa de mantenimiento preventivo disponible para la maquinaria.

Tareas de riesgos hisk: Fábrica cuenta con procedimientos de seguridad para trabajos en alturas y uso de montacargas, existen registros de capacitaciones.

Evaluaciones de riesgos: la fábrica ha realizado evaluaciones de ruido, iluminación, exposición química y psicosociales.

Salud de los empleados: Se realizaron exámenes médicos periódicos de S&S durante el año 2022-2023 para todo tipo de roles/trabajadores.

Comedor: La fábrica no cuenta con cocina, solo un comedor con comedor, esta área es higiénica, limpia, bien mantenida y con suficientes sillas para los empleados.

Evidencia examinada:

•Recorrido por las instalaciones •Revisión de documentos •Entrevista con el empleado •Entrevista con la gerencia

Algún otro comentario:

Machine Translated by Google

Ninguno

¿Cuenta la instalación con políticas y procedimientos generales y ocupacionales de Salud y Seguridad que sean adecuados para su propósito y se comuniquen a los trabajadores?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: Sistema de gestión de H&S: La empresa ha implementado el programa de gestión de Salud y Seguridad con política y cronograma de actividades. Los programas incluyen roles y responsabilidades. la política fue comunicada a los empleados durante las capacitaciones de incorporación y periódicas. El Comité de Seguridad y Salud realiza reuniones mensuales, últimos registros del 31 de julio de 2023. La instalación evalúa los riesgos de seguridad y determina los controles, según el método de probabilidad y severidad.
¿Están las políticas incluidas en los manuales de los trabajadores?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: Se establecen políticas, procedimientos de seguridad y programas de salud y seguridad. Las políticas están incluidas en los manuales de los trabajadores y los SOP publicados en las instalaciones (Procedimientos Operativos Estándar).
¿Hay adiciones estructurales sin los permisos/ inspecciones requeridos (por ejemplo, pisos agregados)?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: Ninguno observado.
¿Se informa a los visitantes del sitio sobre salud y seguridad y se les proporciona equipo de protección personal?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: Se informa a los visitantes de las normas de seguridad de la empresa, previo a su ingreso al recinto se coloca un folleto en tablones con las normas a seguir durante la visita.
¿Se proporciona una sala médica o un centro médico para los trabajadores? (Esta sección es para enumerar evidencia para respaldar la descripción del sistema (Documentos examinados y comentarios relevantes. Incluya la fecha de renovación/caducidad cuando corresponda))	☐ Sí ☑ No Por favor dar detalles: La sala médica no es requerida por ley, sin embargo las instalaciones cuentan con botiquines de primeros auxilios, camillas de emergencia y trabajadores capacitados en primeros auxilios.
¿Hay un médico o una enfermera en el lugar o hay fácil acceso a primeros auxilios/ayuda médica capacitada?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: No hay médico ni enfermera en el lugar, pero hay trabajadores capacitados en primeros auxilios.
Cuando la instalación proporcione transporte de trabajadores, ¿es adecuada para su propósito, segura, mantenida y operada por personas competentes, por ejemplo, autobuses y otros vehículos?	☑ Sí ☐ No Indique detalles: La empresa proporciona transporte a los empleados, hay inspecciones de seguridad periódicas y documentos legales de operaciones.
¿Se proporciona un espacio de almacenamiento personal seguro para los trabajadores en su espacio vital y es adecuado para su propósito?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: La instalación no proporciona dormitorios a los empleados. La fábrica cuenta con vestuarios, donde los empleados pueden cambiarse de ropa y guardar sus pertenencias, los vestuarios son aptos para su propósito.

Machine Translated by Google

¿Se llevan a cabo evaluaciones de riesgos de salud y seguridad (incluida la evaluación de los arreglos para los trabajadores que realizan horas extra, por ejemplo, conducir después de un turno largo) y existen controles para reducir el riesgo identificado?	☑ Sí ☐ No Detalle: La empresa evalúa los riesgos de seguridad y determinados controles, según el método de evaluación de probabilidad y severidad.
¿El sitio cumple con sus obligaciones legales sobre los requisitos ambientales, incluidos los permisos requeridos para el uso y la eliminación de los recursos naturales?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: La empresa ha definido una matriz de normas de salud y seguridad, que contiene las últimas normas aplicables, para los requisitos ambientales. Verifique la sección 10B.
¿El sitio cumple con los requisitos de los clientes en cuanto a estándares ambientales, incluido el uso de productos químicos prohibidos?	☑ Sí ☐ No Detalle: Empresa maneja agroquímicos controlados en las cantidades permitidas por la Ley. Hay un inventario de sustancias y MSDS disponibles.

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113271
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	203 - Las salidas de emergencia son inadecuadas por diseño/construcción, ubicación, etc
Subcategoría	Seguridad contra incendios - Salidas de incendios
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Emisión de ley local	Resolución colombiana 2400 de 1989, art 16 y 234. Los lugares de trabajo dispondrán de un número suficiente de puertas de salida, libre de todo obstáculo, amplio, bien ubicado y en buenas funcionamiento, para facilitar el tránsito en caso de emergencia. Tanto las puertas de salida como las puertas de emergencia deben estar construidas de manera que se abran al exterior, y deben ser provisto de cierres interiores de fácil operación. De madera escaleras, escaleras de caracol, ascensores y escaleras no deben ser requeridas como salidas de emergencia. Resolución colombiana 2400 de 1989, art 16 y 234. Los lugares de trabajo tendrán un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstaculo, amplias, bien ubicadas y en buen estado de funcionamiento, para facilitar el transito en caso de emergencia. tanto las puertas de salida como las puertas de emergencia deben estar construidas de forma que abran hacia el exterior y debe estar provisto de cierres interiores de facil accionamiento. Las escaleras de madera, las escaleras de caracol, los ascensores y las escaleras de mano no puede ser necesario como salidas de emergencia
código ETI	3.1 - Deberá garantizarse un entorno de trabajo seguro e higiénico. proporcionado, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Adecuado se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y lesiones a salud que surja de, esté asociada o ocurra en el curso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea razonablemente practicable, las causas de los peligros inherentes a la ambiente de trabajo.
explicación a	Durante la visita a la fábrica, se observó que 3 de cada 5



HoraFoto_20230517_10 4028.jpg



HoraFoto_20230517_10 2445.jpg



HoraFoto_20230517_10 1721.jpg



HoraFoto_20230517_10 1542.jpg

Machine Translated by Google

el no cumplimiento	salidas de emergencia para todas las instalaciones de producción planta, no abre en el sentido de evacuación (abrir hacia adentro). Además, las escaleras de evacuación para el entrepiso, donde se ubica el comedor y el almacén, tiene un diseño en espiral, que no está legalmente permitido. Durante el recorrido por la fábrica, se demostró que 3 de cada 5 salidas de emergencia para todas las instalaciones de la planta de produccion no se abren en la dirección de evacuación (abre hacia adentro). Además, la escalera de evacuación del entrepiso, donde se encuentra el comedor y el almacen, tiene un diseño en espiral, lo que no está permitido legalmente.
Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro
Comportamiento	Se recomienda asegurarse de que todas las salidas de emergencia abierta en la dirección de evacuación (hacia afuera), y Escaleras de evacuación con diseño vigente (no en espiral). Seguramente se recomienda que todas las salidas de emergencia abran en el sentido de evacuacion (hacia el exterior), y escaleras de evacuación con diseño válido (sin espiral).
Adicional comentarios	Se cambio el sentido a las salidas de emergencia para apertura hacia el exterior, asi mismo se habilitó salida de emergencia para el casino. Por favor, también constancia de corrección de escalera de entrepiso. Las escaleras no se retirarán, la corrección sobre este Hallazgo es la instalacion de una salida de emergencia adicional para el casino, se adjuntó video de evidencia con la solución, favor de revisar. Correcciones comprobadas de fábrica

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113274
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	207 - Ocurrencia aislada de salidas de emergencia bloqueadas
Subcategoría	Seguridad contra incendios - Salidas de incendios
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Emisión de ley local	Ley colombiana 9 de 1979, artículo 96. Todos los lugares de trabajo dispondrá de puertas de salida en número suficiente y con características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia o desastre, que no se puede bloquear o asegurar durante las horas de trabajo. Colombia Ley 9 de 1979, Artículo 96. Todos los lugares de trabajo contarán con puertas de salida en número suficiente y con caracteristicas adecuadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podran ser bloqueadas o aseguradas durante las horas de trabajo.
código ETI	3.1 - Deberá garantizarse un entorno de trabajo seguro e higiénico. proporcionado, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Adecuado se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y lesiones a salud que surja de, esté asociada o ocurra en el curso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea razonablemente practicable, las causas de los peligros inherentes a la ambiente de trabajo.
explicación a el no cumplimiento	Durante la visita a la fábrica, se observó que 1 de cada 5 ruta de salida de emergencia estaba bloqueada con materiales (cajas de producto terminado) en la planta de producción (área de papel bolsas); según la gerencia, esta situación se presenta durante el envío del producto terminado. Durante el recorrido por la fábrica, se demostró que 1 de cada 5 rutas de salida de emergencia estaba bloqueada con materiales (cajas de producto terminado) en la planta de producción (área de bolsas de papel); según la gerencia, esta situación ocurre durante el envío del producto terminado.



HoraFoto_20230517_10 0410.jpg

Machine Translated by Google

Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio	
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro	
Comportamiento	Se recomienda asegurarse de que todas las salidas de emergencia ruta permanezca libre de obstrucciones para la evacuación. Seguramente se recomienda que todas las rutas de salida de emergencia permanecerán libres de obstrucciones para la evacuacion.	
Adicional comentarios	Se adjunta evidencia de salidas de emergencia despejadas Puertas sin obstrucciones evidenciadas de fábrica.	

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113276
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	172 - Licencia de incendio, inspección o certificados no en vigor como lo requiere la ley
Subcategoría	Seguridad contra incendios: licencias, inspecciones y capacitación
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Ley local emitida	Resolución colombiana 661 de 2014. Art 197. Es el responsabilidad de todas las personas físicas o jurídicas que operen dentro del territorio nacional, programe la visita técnica ocular y proporcionar acceso sin ninguna restricción a la instalaciones dispuestas para la explotación de actividad económica dentro del territorio nacional que se utilizado para la capacidad con cualquier propósito de las personas, materiales o servicios. Resolución Colombiana 661 de 2014. Art 197. Es responsabilidad de todas las personas naturales o jurídicas que operan dentro del territorio nacional, programar la visita tecnica ocular y facilitar el acceso sin restricción alguna a las instalaciones dispuestas para la explotación de la actividad económica regulada dentro del territorio nacional que se utiliza para la capacidad con cualquier propósito de personas, materiales o servicios.
código ETI	3.1 - Deberá garantizarse un entorno de trabajo seguro e higiénico. proporcionado, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Adecuado se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y lesiones a salud que surja de, esté asociada o ocurra en el curso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea razonablemente practicable, las causas de los peligros inherentes a la ambiente de trabajo.
explicación a el no cumplimiento	Con base en la revisión de documentos y entrevistas, se observó que la fábrica no tenía actualizado y favorable concepto de Corporación de Bomberos en riesgo de incendio y/o humano seguridad, la última visita técnica de la Corporación de Bomberos fue realizada el 3 de marzo de 2021 con concepto desfavorable.

Machine Translated by Google

	En base a revisión documental y entrevistas se pudo notar que la fabrica no contaba con concepto actualizado y favorable de Corporación de Bomberos en riesgo de incendio y/o seguridad humana, última visita técnica de Corporación de Bomberos se realizó el 3 de marzo de 2021 con concepto desfavorable.
Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro
Comportamiento	Se recomienda obtener un concepto favorable de Fuego Corporación en riesgo de incendio y/o seguridad humana. Se recomienda obtener un concepto favorable de Corporación de Bomberos en riesgo de incendio y/o seguridad humana.
Adicional comentarios	Se solicitó visita de inspección de bomberos el día 23-05-2023 obtención de concepto favorable Concepto de Inspección de Incendios evidenciado

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113278
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	219 - Los simulacros de incendio no incluyen la evacuación de todos ocupantes del edificio
Subcategoría	Seguridad contra incendios: alarmas contra incendios y evacuación
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Emisión de ley local	Colombia Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o parte contratante debe implementar y mantener las provisiones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta a emergencias, con cobertura para todos los centros de trabajo y turnos y todos trabajadores, cualquiera que sea su forma de contratación o relación, incluidos los contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.25. 10. Realizar simulacros al menos uno (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores. Colombia Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleado o contratante deberá implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta a emergencias, con cobertura para todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, cualquiera que sea su forma de contratación o relación, incluidos los contratistas y subcontratistas. así como proveedores y visitantes. Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.25. 10. realizar simulacros por lo menos una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.
código ETI	3.2 - Los trabajadores recibirán salud regular y registrada. & Capacitación en seguridad, y dicha capacitación deberá repetirse trabajadores nuevos o reasignados.
explicación a el no cumplimiento	Con base en la revisión de documentos y entrevistas, la fábrica ha no se realizaron simulacros de evacuación que cubrieron todos los trabajos turnos durante los últimos 12 meses; se realizó el último simulacro el 4 de mayo de 2023 a las 08:30 horas únicamente, con una participación de

Machine Translated by Google

	90% de la plantilla total de media. La fábrica ha funcionado turnos durante la noche. Según la revisión de documentos y las entrevistas, la fábrica no ha realizado simulacros de evacuación que cubra todos los turnos de trabajo durante los últimos 12 meses; el último simulacro se realizó el 4 de mayo de 2023 a las 08:30 horas únicamente, con una participación del 90% del total de trabajadores en media. La fábrica tiene turnos de trabajo durante la noche.
Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro
Comportamiento	Se recomienda realizar simulacros de evacuación para todos turnos de trabajo, incluso durante la noche. Se recomienda realizar simulacros de evacuación para todos los turnos de trabajo, incluso durante la noche.
Adicional comentarios	Se programa simulacro en turno nocturno para el dia 2 de junio de 2023 Favor de evidenciar reporte de simulación con lista de asistencia y fotos del simulacro de evacuación. Se realizó simulacro en turno nocturno el día 2 de junio de 2023, se adjunta informe que contiene guion y evaluación del ejercicio, así como listado de asistencia. Simulacro de incendio con evidencia de fábrica.

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113279
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	242 - Estación de ducha/lavado de ojos inexistente/inadecuada entornos peligrosos, incluidas las áreas químicas
Subcategoría	quimicos
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Ley local Expedición Ley	colombiana 55 de 1993. Artículo 13. Los patrones deben evaluar los riesgos derivados del uso de productos químicos en trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropiados, especialmente: Tomar medidas para atender situaciones de emergencia. Ley Colombiana 55 de 1993. Artículo 13. Los patrones deben evaluar los riesgos derivados del uso de productos quimicos en el trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios adecuados, especialmente: Tomar medidas para atender situaciones de emergencia.
código ETI	3.1 - Deberá garantizarse un entorno de trabajo seguro e higiénico. proporcionado, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Adecuado se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y lesiones a salud que surja de, esté asociada o ocurra en el curso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea razonablemente practicable, las causas de los peligros inherentes a la ambiente de trabajo.
explicación a el no cumplimiento	Durante el recorrido por las instalaciones se observó que no hay ojo estación de lavado en las áreas de producción de "impresión y embalaje" y "planta de valores" en la planta de producción, la fábrica cuenta con tres estaciones de lavado de ojos para otras áreas. Durante el recorrido por las instalaciones, se descubrió que no hay una estacion de lavado de ojos en las areas de producción de "impresión y empaque" y "planta de valores" en la planta de producción, la fábrica tiene tres estaciones de lavado de ojos para otras areas.

Machine Translated by Google

Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro
Comportamiento	Se recomienda instalar una estación de lavado de ojos en el áreas de producción de "impresión y embalaje" y "planta de valores" en la planta de producción. Se recomienda instalar una estación de lavado de ojos en las áreas de producción de "impresión y empaque" y "planta de valores" en la planta de producción.
Adicional comentarios	Se realizó compra e instalación de dos estaciones de lavado de ojos, 1 para la planta de impresion y empaque y 1 para la planta de valores. Se evidenció instalación de lavaojos

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113280
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	312 - No hay enfermera en el sitio como lo exige la ley
Subcategoría	Salud del trabajador
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Emisión de ley local	Colombiana LEY 1823 DE 2017. ARTÍCULO 2. Público y Entidades privadas. Las entidades públicas del orden nacional y orden territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adaptarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres de la período de lactancia que trabajan allí, pueden expresar la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante el dia de trabajo Las Habitaciones Familiares de Enfermería en el Ambiente de Trabajo debe garantizar una adecuada condiciones para la extracción y conservación de la mama leche, bajo técnicas de seguridad, para luego transportarla a casa y disponer de él, para alimentar al bebé en el temporal ausencia de la madre. Colombiana LEY 1823 DE 2017. ARTÍCULO 2. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas se adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en período de lactancia que allí laboren, pueden extraerse la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Las Salas Familiares de Enfermería es el Ambiente de Trabajo debe garantizar condiciones adecuado para la extracción y conservación de la leche materna, bajo tecnicas de seguridad, para su posterior transporte a domicilio y disposición final, para alimentar al bebe en ausencia temporal de la madre.
código ETI	3.1 - Deberá garantizarse un entorno de trabajo seguro e higiénico. proporcionado, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Adecuado se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y lesiones a salud que surja de, esté asociada o ocurra en el

Machine Translated by Google

	curso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea razonablemente practicable, las causas de los peligros inherentes a la ambiente de trabajo.
explicación a el no cumplimiento	Durante la visita a la fábrica y las entrevistas, se observó que el fábrica no ha adecuado una sala de lactancia para empleadas, como se requiere legalmente para las fábricas con más de 50 empleadas. Durante la visita a la fábrica y las entrevistas, se Aprendió que la fábrica no cuenta con una sala de lactancia adecuada para las empleadas, como se requiere legalmente para las fábricas con más de 50 empleadas.
Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro
Comportamiento	Se recomienda adecuar una sala de lactancia para las empleadas, según lo exige la ley. Se recomienda adecuar una sala de lactancia para las trabajadores, según lo exige la ley.
Adicional comentarios	Se acondicionó sala amiga de la lactancia para las trabajadores Fábrica de evidencias de adecuación de sala de lactancia.

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113281
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	240 - No / medidas de seguridad inadecuadas / antiexplosión medidas para productos químicos (por ejemplo, sin sistema antifugas / contenedor secundario / desagregado)
Subcategoría	quimicos
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Ley local	Expedición Colombiana Resolución 2400 de 1979. Artículo 211. La se tomarán las medidas necesarias para evitar fugas de líquidos inflamables en sótanos, drenajes o desagües, como así como la formación de mezclas de vapor aire explosivas o inflamables. Resolución Colombiana 2400 de 1979. Artículo 211. Se tomarán las medidas necesarias para evitar fugas de líquidos inflamables a sótanos, sumideros o sumideros, así como la formación de mezclas aire-vapor explosivas o inflamables.
código ETI	3.1 - Deberá garantizarse un entorno de trabajo seguro e higiénico. proporcionado, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Adecuado se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y lesiones a salud que surja de, esté asociada o ocurra en el curso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea razonablemente practicable, las causas de los peligros inherentes a la ambiente de trabajo.
explicación a el no cumplimiento	Durante el recorrido por la fábrica, se observaron seis químicos contenedores (tambores de 55 galones) con líquidos inflamables sin contención secundaria, en las áreas de planta de producción, almacén de materias primas y zona de almacenamiento de residuos peligrosos. Durante el recorrido por la fábrica, se observaron seis contenedores de productos quimicos (tambores de 55 galones) con líquidos inflamables sin contención secundaria, en las areas de planta productiva, almacen de materias primas y área de almacenamiento de



HoraFoto_20230517_11 0054.jpg



HoraFoto_20230517_09 4934.jpg



HoraFoto_20230517_09 2219.jpg



HoraFoto_20230517_09 1818.jpg

Machine Translated by Google

	residuos peligrosos.
Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro
Comportamiento	Se recomienda instalar contención secundaria para todos los recipientes de productos químicos con líquidos inflamables. Se recomienda instalar contención secundaria para todos los contenedores de productos quimicos con líquidos inflamables.
Adicional comentarios	Actualmente en proceso de cotizacion para la compra de las estibas antiderrame necesarias para el almacenaje de productos quimicos. Favor de evidenciar instalación de contención secundaria para los seis contenedores de químicos (tambores de 55 galones) con líquidos inflamables encontrados sin secundario contención, en las áreas de planta de producción, materia prima almacén de materiales y almacenamiento de residuos peligrosos área. Se instalan las estibas de contención de derrames en las áreas de producción, almacén y centro de acopio de residuos peligrosos, se adjuntan fotografías. Contención secundaria instalada.

Machine Translated by Google

Buen ejemplo	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Buen ejemplo	
Estado	ABIERTO
Referencia	ZAF600113286
Cláusula	3 - Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
Título del problema	156 - Inspecciones periódicas de salud y seguridad realizadas
Subcategoría	Gestión de Seguridad y Salud
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
explicación a el bueno ejemplo	Con base en la revisión de documentos y entrevistas, Health and Comité de Seguridad ha diseñado un software (app para móvil) para realizar y reportar seguridad periódica inspecciones, para mejorar la comprensión de los riesgos identificado Con base en la revisión de documentos y entrevistas, el Comité de Salud y Seguridad ha diseñado un software (aplicación para dispositivos móviles) para realizar y reportar inspecciones de seguridad periódicas, para mejorar la comprensión de los riesgos identificados.
Evidencia	Revisión de documentos y entrevistas con empleados y gestión. Revisión de documentos y entrevistas con trabajadores y gerencia.

Machine Translated by Google

4 - No se utilizará mano de obra infantil [Resumen de resultados]
4: Requisitos de cumplimiento 4.1 No habrá nuevas contrataciones de mano de obra infantil. 4.2 Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a políticas y programas que prevean la transición de cualquier niño que se encuentre realizando trabajo infantil para permitirle asistir y permanecer en calidad educación hasta dejar de ser un niño. 4.3 Los niños y jóvenes menores de 18 años no deberán ser empleados de noche o en condiciones peligrosas. 4.4 Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de las normas pertinentes de la OIT.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los progresistra que política conjuga, qué procedimientos de gestión desarrollo del código. La evidencia verificada debe detallar evidencia adicional documentado para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
La fábrica cumple con el requisito de edad mínima de 18 años al obtener prueba de edad a través de los documentos y fotocopias pertinentes se conservan en el expediente de cada empleado. El expediente del empleado contiene información sobre la fecha en que comenzó a trabajar en la empresa. Durante el recorrido por la empresa no se detectaron empleados menores de edad. Los empleados entrevistados informaron que haber cubierto los requisitos de edad mínima para ser contratado; La apariencia física de los empleados entrevistados fue acorde a su edad así como expedientes revisados como contrato de trabajo, acta de nacimiento, DNI; Copias de se conservan en archivos los documentos oficiales que acrediten su edad y nacionalidad. A través de la verificación de los documentos de los empleados, se observó que el trabajador más joven contratado tenía 18 años, fecha de nacimiento (03/02/2005), fue contratado (04/01/2023). Responsabilidad Social y Política Laboral, Código de Ética y Conducta describen el compromiso contra el trabajo infantil. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Reglamento Laboral Interno •Archivos personales de empleados •Procedimiento de contratación •Recursos Humanos y Código de Ética
Algún otro comentario:
Ninguno

Edad legal de empleo: Edad del	15
trabajador más joven encontrado: ¿Hay	18
niños presentes en el piso de trabajo? pero no trabajaba en el momento de la auditoría?	☐ Sí ☑ No
Porcentaje de menores de 18 años en este sitio (de trabajadores totales)	0,0%
¿Los trabajadores menores de 18 años están sujetos a riesgos? ¿asignaciones de trabajo?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No trabajadores menores de 18 años

Machine Translated by Google

Machine Translated by Google

5 - Se pagan salarios dignos [Resumen de resultados]
5: Requisitos de cumplimiento 5.1 Los salarios y beneficios pagados por una semana laboral estándar cumplen, como mínimo, las normas legales nacionales o estándares de referencia de la industria, el que sea más alto. En cualquier caso, los salarios deberían ser siempre suficientes para satisfacer las necesidades básicas necesidades y proporcionar algunos ingresos discrecionales. 5.2 Todos los trabajadores deberán recibir información escrita y comprensible sobre sus condiciones de empleo. con respecto a los salarios antes de que ingresen al empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el período de pago interesados cada vez que se les paga. 5.3 No se permitirán deducciones de salarios como medida disciplinaria ni se permitirá ninguna deducción de salarios no previstas por la legislación nacional sin la autorización expresa del trabajador en cuestión. Todo las medidas disciplinarias deben ser registradas.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los progresos registrados que ejemplo, son juzgar, su éxito responsables de la gestión desarrollo del código. La evidencia verificada debe detallar evidencia adquirido mostrado para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
La empresa proporciona una compensación a todos sus empleados, que es consistente con su término de empleo y en acuerdo con las leyes y regulaciones locales. La empresa proporciona a los empleados por lo menos y por encima del salario mínimo establecido por la ley y beneficios sociales para todos los empleados. El pago se realiza cada 15 días a través de depósito directo bancario. La empresa proporciona y distribuye recibos de pago a los empleados en cada período de nómina. El monto de la Seguridad Social y la Renta Vitalicia se basan en los porcentajes correspondientes establecidos por la Ley Local. Todos los salarios de los empleados se calcularon por salario mensual. Responsabilidad Social y Política Laboral, Código de Ética y Conducta describen compromiso relacionado con salarios justos y compensación. A partir del 15 de julio de 2023, el horario de trabajo es de 47 horas por semana, según lo exige la ley.
Evidencia examinada:
•Entrevista al trabajador •Compañía de Policías •Revisión de nómina • Pagos de seguridad social
Algún otro comentario:
Ninguno

Informacion de sumario			
Criterios	Ley local	Real en el sitio	¿Es esto parte de un Colectivo Negociación ¿Acuerdo?
Horas de trabajo estándar/contratadas: (Máximo legal y real requerido horas de trabajo sin incluir las horas extraordinarias, por favor indique si es posible por día, semana y mes)	Máximo legal Por Día: 10.0 Por Semana: 47.0 Por Mes: 235.0	Actual Por Día: 10.0 Por Semana: 47.0 Por Mes: 235.0	NO

Horas extras: (Máximo de horas extraordinarias legales y reales, indique si es posible por día, semana y mes)	Máximo Legal Por Día: 2.0 Por Semana: 12.0 Por Mes: 48.0	Real por día: 2,0 Por semana: 8,0 Por mes: 30,0	NO
Salario por horas estándar/contratadas: (Salario mínimo legal y real mínimo en el sitio, indique si es posible por hora, día, semana y mes)	Máximo Legal Por Día: 38666.0 Por Semana: 290000.0 Por Mes: 1160000.0	Real por día: 38666.0 Por semana: 290000.0 Por mes: 1160000.0	NO
Salario de horas extras: (Salario mínimo legal y real de horas extras en el sitio, indique si es posible por hora, día, semana y mes)	Máximo Legal Por Día: 48333.0 Por Semana: nulo Por Mes: nulo	Real por día: 48333.0 Por semana: nulo Por mes: nulo	NO
Análisis de salarios:			
¿Se mostraron registros precisos en la primera solicitud?	☑ Sí ☐ No		
Tamaño de la muestra verificada (Indique el número de registros de trabajadores verificados y de qué semanas/meses: debe ser actual, pico y aleatorio/bajo. Consulte la Guía de mejores prácticas y criterios de medición de SMETA)	Las nóminas de 10 empleados se revisaron de la siguiente manera: 10 muestras para julio de 2023 (mes reciente) 10 muestras para junio de 2023 (mes aleatorio)		
¿Existen diferentes grados de salario mínimo legal? En caso afirmativo, especifique todos.	☐ Sí ☑ No		
Si existen diferentes grados mínimos legales, ¿todos los trabajadores son calificados y pagados correctamente?	☐ Sí ☐ No ☑ No aplica Por favor da detalles:		
Para los trabajadores de producción peor pagados, ¿los salarios pagados por horas estándar/contratadas (excluyendo horas extras) están por debajo o por encima del mínimo legal?	☐ Por debajo del mínimo legal ☑ Encontrarse ☐ Arriba		
Salarios reales más bajos encontrados: Nota: empleados a tiempo completo y por favor indique la hora/semana/mes, etc.	Auxiliar de producción: COP $1.160.000 por mes		
Indique el desglose de la plantilla por ingresos	0,0% de la fuerza de trabajo que gana por debajo del salario mínimo 30,0% de la fuerza de trabajo que gana el salario mínimo 70,0% de la fuerza de trabajo que gana por		
Esquema de bonificación encontrado: Por favor, especifique los detalles:	encima del salario mínimo Esquema de bonificación encontrado: Hay un bono de transporte de acuerdo con la ley local COP$ 140.606 por mes. Nota: tipo de empleado (p. ej., tiempo completo, temporal, etc.) e indique qué unidades, p. ej., hora, semana, mes, etc.		
¿Qué deducciones exige la ley, por ejemplo, el seguro social? Indique todos los tipos:	Aportes a la seguridad social (Renta Vitalicia y Salud).		
¿Se han hecho estas deducciones?	☑ Sí ☐ No		
Por favor enumere todas las deducciones que se han hecho.	1. Renta vitalicia 4% 2. Salud 4%.		
Enumere todas las deducciones que no se han hecho.	Ninguno		
¿Se disponía de registros apropiados para verificar las horas de trabajo y los salarios?	☑ Sí ☐ No		

Machine Translated by Google

¿Se encontraron inconsistencias? (en caso afirmativo describir la naturaleza)	☐ Sí ☑ No
¿Reflejan los registros todo el tiempo trabajado? (Para ejemplo, ¿se pide a los trabajadores que asistan reuniones antes o después del trabajo pero no remuneradas por su tiempo)	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Las tarjetas de tiempo reflejan todo el tiempo trabajado, las horas normales y las horas extra.
¿Existe un salario digno definido? Este no es normalmente el salario mínimo legal. Si respondió que sí, por favor indique la cantidad y fuente de información: Consulte la Guía de mejores prácticas de SMETA y Criterios de Medición.	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:
En caso afirmativo, ¿cuál fue el método de cálculo? usado.	☐ Puntos de referencia de ISEAL/Anker ☐ Salario mínimo en Asia ☐ Cifras proporcionadas por los sindicatos ☐ Fundación Salario Digno Reino Unido ☐ Escala salarial de uso justo ☐ Fundación Comercio Justo ☐ Otro – por favor proporcione detalles:
¿Hay revisiones periódicas de los salarios? En caso afirmativo proporcione detalles (incluya si hay consideración a las necesidades básicas de los trabajadores más ingresos discrecionales).	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: El Departamento de Salarios realiza auditorías internas para los registros de salarios anualmente.
¿Se les paga a los trabajadores de manera oportuna de acuerdo con con la ley local?	☑ Sí ☐ No
¿Existe evidencia de que se están aplicando tasas iguales? remunerado por igual trabajo:	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Fábrica ha definido escala salarial para operarios de producción trabajadores, a igual salario por igual trabajo.
Cómo se les paga a los trabajadores:	☐ Dinero ☐ Controlar ☑ Transferencia bancaria ☐ Otro

Machine Translated by Google

Buen ejemplo	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Buen ejemplo	
Estado	ABIERTO
Referencia	ZAF600113284
Cláusula	5 - Se pagan salarios dignos
Título del problema	429 - La empresa ofrece una gama de beneficios adicionales, incluyendo: atención médica gratuita en el lugar, vacaciones y otros bonos, biblioteca gratuita, subsidio de alimentación, transporte gratuito
Subcategoría	Beneficios y Seguro
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
explicación a el bueno ejemplo	Con base en la revisión de documentos y entrevistas, la fábrica proporciona subsidio alimentario para la alimentación diaria de los trabajadores (con 40% del costo total). Con base en la revisión de documentos y entrevistas, la fábrica proporciona un subsidio alimentario para la alimentación diaria de los trabajadores (con el 40 % del costo total).
Evidencia	Revisión de documentos y entrevistas con trabajadores. Revisión de documentos y entrevistas con trabajadores.

6 - Las horas de trabajo no son excesivas [Resumen de resultados]
6: Requisitos de cumplimiento 6.1 Las horas de trabajo deben cumplir con las leyes nacionales, los convenios colectivos y las disposiciones de 6.2 a 6.6 a continuación, el que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Las subcláusulas 6.2 a 6.6 se basan en normas laborales internacionales. estándares 6.2 Las horas de trabajo, excluyendo las horas extraordinarias, se definirán por contrato y no excederán de 48 horas por semana. 6.3 Todas las horas extraordinarias serán voluntarias. Las horas extraordinarias se utilizarán de manera responsable, teniendo en cuenta todo lo siguiente: la alcance, frecuencia y horas trabajadas por los trabajadores individuales y la fuerza de trabajo en su conjunto. No se utilizará para reemplazar el empleo regular. Las horas extraordinarias siempre se compensarán con una prima, lo que se recomienda ser no menos del 125% de la tarifa regular de pago. 6.4 El total de horas trabajadas en cualquier período de 7 días no deberá exceder las 60 horas, excepto cuando esté cubierto por la cláusula 6.5 abajo. 6.5 Las horas de trabajo pueden exceder las 60 horas en cualquier período de 7 días solo en circunstancias excepcionales en las que todos los se cumplen los siguientes: 6.6 Los trabajadores deberán tener al menos un día libre en cada período de 7 días o, cuando lo permita la legislación nacional, 2 días libres en cada período de 14 días.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente se programas existen para evitar que los trabajadores excedan las horas de trabajo establecidas en el código. La evidencia verificada debe detallar evidencia cualquier documentado para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
La empresa ha establecido los siguientes turnos de trabajo: Turnos rotativos: 1 / de lunes a domingo, 12 horas diarias, 4 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso (2 turnos diarios seguidos de 2 turnos de noche) de 07:00 a 19:00 con 65 minutos de descanso y de 19:00 a 07:00 con 90 minutos para descanso. 2 / de 07:00 a 17:20 de lunes a viernes con 60 minutos de descanso Turno de oficina: de 07:30 a 17:30 de lunes a viernes con 60 minutos para el almuerzo Los turnos de trabajo están definidos en el Reglamento Interno de Trabajo. A través de la entrevista de los empleados, se realizan horas extras. El sistema de tiempo que utiliza la empresa es Biométrico Sistema con huella dactilar. La fábrica proporcionó tarjetas de tiempo y registros de salarios desde junio de 2023 hasta julio de 2023, nuevos períodos para los registros desde la auditoría anterior. De acuerdo con los registros de tiempo, las entrevistas de los empleados y los contratos laborales, el horario laboral estándar era de 8 a 10 horas. al día y 47 horas a la semana. Las horas extraordinarias a menudo son realizadas por los trabajadores. Responsabilidad Social y Política Laboral, Código de Ética y Conducta describen el compromiso relacionado con el trabajo horas y horas extras. A partir del 15 de julio de 2023, el horario de trabajo es de 47 horas por semana, según lo exige la ley.
Evidencia examinada:
•Registros de nómina •Registros de tarjetas de tiempo •Entrevistas a empleados •Reglamento Laboral Interno
Algún otro comentario:
Ninguno

Análisis de horas de trabajo
Sistemas y Procesos

Machine Translated by Google

¿Qué sistemas de cronometraje se utilizan?	Sistema biométrico con huella dactilar
¿El tamaño de la muestra es el mismo que en la sección de salarios?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles:
Son horas de trabajo estándar/contratadas definido en todos los contratos/empleo acuerdos? (Si no, por favor dé detalles incluyendo % y qué tipo de trabajadores hacen NO tener horas estándar definidas en contratos/acuerdos de trabajo).	☑ Sí ☐ No
¿Existen otros tipos de contratos/acuerdos de empleo utilizados?	☐ Sí ☑ No
Hacer cualquier horario de trabajo estándar/contratado definido en contratos/empleo acuerdos superan las 48 horas semanales? (Si si, por favor detalle horas, %, tipos de trabajadores afectados y frecuencia).	☐ Sí ☑ No
¿Se proporciona a los trabajadores al menos 1 día libre? en cada período de 7 días, o 2 en un período de 14 días?	☑ 1 en 7 días ☐ 2 en 14 días ☐ No por favor explicar)
¿Está esto permitido por la ley local?	☑ Sí ☐ No
Número máximo de días trabajados sin día libre (en muestra):	6
Horas estándar/contratadas trabajadas	
Eran horas de trabajo estándar de más de 48 horas por semana encontrado? (En caso afirmativo, % de trabajadores y frecuencia)	☐ Sí ☑ No % de trabajadores: nulo% Frecuencia:
Cualquier exención local/ley local o permisos que permiten promediar/anualizar horas para ¿este sitio? (En caso afirmativo, proporcione detalles).	☐ Sí ☑ No
Horas extras trabajadas	
Horas extraordinarias reales trabajadas en la muestra (Estado por día/semana/mes)	2 horas extra por día, 7 horas extra por semana y 28 Horas extraordinarias por mes durante el período de julio de 2023. 2 horas extra por día, 8 horas extra por semana y 30 Horas extraordinarias por mes durante el período de junio de 2023.
Horas combinadas (estándar o contratadas + horas extras = total) ¿se encontraron más de 60?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No se encontraron horas combinadas de más de 60
Porcentaje aproximado del total de trabajadores en horas extras más altas:	20,0%
¿Las horas extras son voluntarias? (Por favor detalle evidencia, por ejemplo, redacción del contrato / contrato de trabajo / manual / entrevistas con los trabajadores/acuerdos de rechazo)	☑ Sí ☐ No ☐ Información contradictoria Por favor da detalles: Entrevistas a trabajadores, Reglamento Interno de Trabajo, Social Responsabilidad y Política Laboral, Código Ético y de Conducta.
prima de horas extras	

Machine Translated by Google

¿Se pagan las primas legales correctas por horas extra? (Indique los detalles de la prima de horas extras de un día normal como porcentaje del salario estándar)	☑ Sí ☐ No ☐ N/A: no existe un requisito legal para la prima OT Por favor da detalles: Hora extra: 125% (diurno) Hora extra: 175% (nocturno) Horario de vacaciones y día de descanso: 175%
¿Se pagan las horas extras con prima?	☑ Sí ☐ No El 100% de los trabajadores son remunerados con prima por horas extras, el pago es cada 15 días
Si el sitio paga menos del 125 % de la prima OT y esto está permitido por la ley local, ¿existen otras consideraciones? Complete las casillas donde corresponda.	☐ No ☐ pago consolidado ☐ Colectivo Acuerdos de negociación ☑ Otro
Proporcione detalles Si	No pagar menos del 125%, no permitido legalmente
más de 60 horas en total por semana y esto está legalmente permitido, ¿hay otras consideraciones? Complete las casillas donde corresponda. (Por favor explique las casillas marcadas arriba, por ejemplo, detalles de pago consolidado / CBA u Otro)	☐ Las horas extras son voluntarias ☐ La negociación colectiva in situ permite más de 60 horas/semana es voluntaria ☐ Existen salvaguardas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores ☐ El sitio puede demostrar circunstancias excepcionales ☑ Otras razones (por favor especifique)
Proporcione detalles.	No se encontraron horas combinadas de más de 60
Explique las casillas marcadas arriba, por ejemplo, detalles de pago consolidado / CBA u otro.	No se encontraron horas combinadas de más de 60
¿Existe evidencia de que las horas extraordinarias se utilizan durante períodos prolongados para compensar la escasez de mano de obra o el aumento de los volúmenes de pedidos?	☐ Sí ☑ No
Si no se pueden contratar suficientes trabajadores, ¿se exploran nuevos arreglos de tiempo de trabajo para garantizar que las horas extraordinarias sean la excepción y no la regla?	☑ Sí ☐ No

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113282
Cláusula	6 - Las horas de trabajo no son excesivas
Título del problema	469 - Las horas de trabajo superan lo permitido por la ley o convenio colectivo - sistémico
Subcategoría	Horas excesivas
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600018344
Causa principal	☐ Capacitación ☑ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
Ley local Expedición de la	Ley colombiana 50 de 1990. Artículo 22. En ningún caso podrá las horas extraordinarias, de día o de noche, excedan de dos (2) horas por día y doce (12) horas semanales. cuando la jornada laboral se amplía por acuerdos entre empresarios y trabajadores a diez (10) horas diarias, no será posible trabajar horas extras en el mismo día. Colombia Ley 50 de 1990. Artículo 22. En ningún caso las horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, podran exceder de dos (2) horas diarias y de doce (12) horas semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por convenio entre patrones y trabajadores a diez (10) horas diarias, no sera posible trabajar horas extraordinarias en el mismo dia.
código ETI	6.1 - Las horas de trabajo deben cumplir con las leyes nacionales, convenios colectivos, y las disposiciones de 6.2 a 6.6 a continuación, cualquiera que ofrezca la mayor protección para trabajadores Las subcláusulas 6.2 a 6.6 se basan en normas internacionales del trabajo.
explicación a el no cumplimiento	Basado en entrevistas y revisión de documentos de tarjetas de tiempo, se observó que los empleados trabajaron más de 60 en total horas (ordinarias y extraordinarias) en los periodos de abril 2023, febrero de 2023 y noviembre de 2022, así: 6 de 26 trabajadores trabajaron entre 61 a 71 horas totales por semana en el periodo de abril de 2023, 5 de 26 trabajadores trabajado entre 64 a 70 horas totales por semana en el período de febrero de 2023, trabajaron 2 de cada 26 trabajadores entre 61 a 70 horas totales por semana en el período de Noviembre 2022. Ejemplos: Empleado A: trabajó 61 total de horas en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado B: trabajó 64 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023

	Empleado C: trabajó 65 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado D: trabajó 70 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado E: trabajó 70 horas totales en la semana del 10 al 16 de abril de 2023 Empleado F: trabajó 71 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado G: trabajó 64 horas totales en la semana del 6 al 11 de febrero de 2023 Empleado H: trabajó 64 horas totales en la semana del 6 al 11 de febrero de 2023 Empleado I: trabajó 65 horas totales en la semana 6 al 11 de febrero de 2023 Empleado J: trabajó 68 horas totales en la semana del 20 al 25 de febrero de 2023 Empleado K: trabajó 70 horas totales en la semana del 20 al 25 de febrero de 2023 Empleado L: trabajó 61 horas totales en la semana del 07 al 13 de noviembre de 2022 Empleado M: trabajó 70 horas totales en la semana del 07 al 13 de noviembre de 2022. Con base en entrevistas y revisión de documentos de tarjetas de tiempo, se demostró que los empleados trabajaron más de 60 horas totales (horas regulares y horas extras) en los períodos de abril de 2023, febrero de 2023 y noviembre de 2022, así: 6 de 26 trabajadores trabajaron entre 61 y 71 horas totales por semana en el periodo de abril de 2023, 5 de 26 trabajadores trabajaron entre 64 a 70 horas totales por semana en el periodo de febrero de 2023, 2 de 26 trabajadores trabajaron entre 61 a 70 horas totales por semana en el periodo de noviembre de 2022. Ejemplos: Empleado A: trabajó 61 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado B: trabajó 64 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado C: trabajó 65 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado D: trabajó 70 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado E: trabajó 70 horas totales en la semana del 10 al 16 de abril de 2023 Empleado F: trabajó 71 horas totales en la semana del 16 al 22 de abril de 2023 Empleado G: trabajó 64 horas totales en la semana del 6 al 11 de febrero de 2023 Empleado H: trabajó 64 horas totales en la semana del 6 al 11 de febrero de 2023 Empleado I: trabajé 65 horas totales en la semana del 6 al 11 de febrero de 2023 horas Empleado J: trabajé 68 totales en la semana del 20 al 25 de febrero de 2023 Empleado K: trabajé 70 horas totales en la semana del 20 al 25 de febrero de 2023 Empleado L: trabajó 61 horas totales en la semana del 07 al 13 de noviembre de 2022 Empleado M: trabajó 70 horas totales en la semana del 07 al 13 de noviembre 2022.
método de seguimiento	☑ Auditoría de seguimiento ☐ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☐ 30 días ☑ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días ☐ Otro
Comportamiento	Se recomienda asegurarse de que los trabajadores no trabajen más de 60 horas totales por semana. Se recomienda asegurarse de que los trabajadores no trabajen más de 60 horas totales por semana.
Comentarios adicionales	Español: Con base en entrevistas a trabajadores y revisión de documentos de tarjetas de tiempo de los períodos de junio y julio de 2023, se observó que 10 de cada 10 empleados

Machine Translated by Google

	no trabajó más de 60 horas por semana (regular y extra). Horas máximas por semana observadas en junio de 2023: 55 horas. Horas máximas por semana observadas en julio de 2023: 54 horas. Idioma local: Con base en entrevistas a trabajadores y revisión de documentos de tarjetas de tiempo para los períodos de junio y julio de 2023, se demostró que 10 de cada 10 empleados no trabajaron más de 60 horas semanales (regulares y extra). Horas máximas por semana observadas en junio de 2023: 55 horas. Horas máximas por semana observadas en julio de 2023: 54 horas. Español: La empresa ha revisado los turnos de trabajo y el cronograma de producción, para garantizar que los trabajadores no excedan más de 60 horas por semana (regulares y horas extra), además, la empresa ha aumentado la fuerza laboral para apoyar los turnos de trabajo para la producción. Idioma local: La empresa ha revisado los turnos de trabajo y el cronograma de producción, para garantizar que los trabajadores no excedan más de 60 horas por semana (regulares y horas extra), además, la empresa ha advertido la fuerza laboral para apoyar los turnos de trabajo para la producción.	

Machine Translated by Google

7 - No se practica la discriminación [Resumen de resultados]
7: Requisitos de cumplimiento 7.1 No hay discriminación en la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, terminación o jubilación basado en raza, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, unión afiliación o afiliación política.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente se programas registrar que política se conducir es procesos responsables de la gestión desarrollado del código. La evidencia verificada debe detallar evidencia auditada documentado para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
Durante el recorrido por las instalaciones y las entrevistas a los empleados se observó que en esta instalación hay personas que trabajan desde diferentes razas, género y edad. La fábrica y la agencia emplean, pagan, promueven y despiden a los trabajadores sobre la base de su capacidad para hacer el trabajo y no sobre la base de características o creencias personales. Los empleados indicaron durante las entrevistas que nunca han sufrido ninguna práctica discriminatoria; a través de En el recorrido por las instalaciones se observó a personas de diferentes edades, género y origen social trabajando en las instalaciones. El los empleados entrevistados no informaron casos de discriminación. Con base en los procedimientos de auditoría, no hubo evidencia de prácticas de discriminación. La Empresa cuenta con una Política de Responsabilidad Social y Laboral, Código de Ética y Conducta, con el compromiso contra la discriminación Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Entrevistas a empleados •Entrevistas gerenciales •Revisión de documentos •Politica social
Algún otro comentario:
Ninguno

Desglose por género de la Gerencia + Supervisores (Incluir como uno combinado grupo)	Hombre: 40,0%		Mujer: 60,0%
Número de mujeres que están en empleos calificados o funciones técnicas (por ejemplo, cuando se necesitan calificaciones, es decir, máquina ingeniero/analista de laboratorio)	35: coordinación, supervisores, direcciones, líderes por producción, calidad.		
¿Hay alguna evidencia de discriminación? basado en raza, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, género, matrimonio estatus, orientación sexual, unión membresía o afiliación política?	☐ Contratación	☐ Compensación	☐ Acceso a la formación
	☐ Promoción	☐ Terminación o Jubilación	☑ sin evidencia de discriminación encontró
Por favor da detalles	No se encontraron pruebas de discriminación.		
Desarrollo profesional			
¿Qué tipo de formación y desarrollo son disponible para los trabajadores?	El establecimiento cuenta con un plan de capacitación anual que incluye temas como Laboral condiciones, Seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y personal desarrollo.		

Machine Translated by Google

¿Las decisiones de recursos humanos, por ejemplo, promoción, capacitación, compensación basada en el objetivo, criterios transparentes? (Si no, por favor proporcione detalles)	☑ Sí ☐ No

Machine Translated by Google

Buen ejemplo	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Buen ejemplo	
Estado	ABIERTO
Referencia	ZAF600113285
Cláusula	7 - No se practica la discriminación
Título del problema	520 - Empleo proactivo de trabajadores con aprendizaje dificultades y discapacidades
Subcategoría	Discriminación general, sistemas y políticas de recursos humanos
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
explicación a el bueno ejemplo	Con base en la revisión de documentos y entrevistas, la fábrica ha definió e implementó un programa social para contratar y contratar a trabajadores con discapacidad. Con base en la revisión de documentos y entrevistas, la fábrica ha definido e implementado un programa social para contratar y emplear trabajadores con discapacidades.
Evidencia	Revisión de documentos y entrevistas con empleados y gestión. Revisión de documentos y entrevistas con trabajadores y gerencia.

Machine Translated by Google

8 - Se proporciona empleo regular [Resumen de resultados]
8: Requisitos de cumplimiento 8.1 En la medida de lo posible, el trabajo realizado debe basarse en una relación laboral reconocida establecido a través de la legislación y la práctica nacionales. 8.2 Obligaciones con los empleados en virtud de las leyes y reglamentos laborales o de seguridad social derivadas del No se evitará la relación laboral mediante el uso de la contratación, la subcontratación o la contratación exclusiva de mano de obra. arreglos de trabajo a domicilio, o a través de planes de aprendizaje donde no hay una intención real de impartir habilidades o proveer empleo regular, ni tales obligaciones serán evitadas a través del uso excesivo de contratos de duración determinada. contratos de trabajo. Elementos Adicionales: Reclutamiento Responsable 8.3 Los proveedores tienen pleno conocimiento de todo el proceso de contratación y evalúan a todos los reclutadores de mano de obra y intermediarios contra requisitos legales y/o éticos. 8.4 Existen sistemas de gestión efectivos para identificar y monitorear la contratación y gestión de todos trabajadores migrantes, trabajadores subcontratados, trabajadores de agencias, trabajadores temporales u ocasionales. El proveedor implementará procesos que permitan un control adecuado de las agencias en relación con los puntos anteriores y la legislación relacionada. 8.5 Las agencias de empleo solo deben suministrar trabajadores registrados en ellas. 8.6 Los trabajadores no pagan tarifa de contratación en ninguna etapa del proceso de contratación. 8.7 Los contratos de los trabajadores reflejan con precisión el pago y los términos acordados en el proceso de contratación y son entendido y firmado por los trabajadores.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los programas están en lugar, y cómo se comunican a los trabajadores. La evidencia verificada debe detallar evidencia adicional documentada para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
La empresa contrata y emplea a los empleados operativos de manera directa y por medio de dos agencias laborales. trabajo escrito se establecen contratos con todos los empleados; recibieron una copia firmada por el representante de la empresa. Todo los contratos de trabajo observados cumplen con los requisitos de ley. Durante las entrevistas los empleados manifestaron que la instalación ofrece estabilidad en sus empleos. La empresa tiene definido y documentado el procedimiento de reclutamiento y contratación, el cual cumple con las Normas Internas Laborales. Reglamento, y establece requisitos de ética (no contratación de mano de obra infantil, prácticas antidiscriminatorias y no conflicto de intereses durante la contratación). Los empleados no están obligados a pagar honorarios, solicitudes, exámenes médicos, entre otras prácticas en contra de ley. La empresa ha contratado aprendices al momento de la auditoría, según lo exige la ley. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Entrevistas a empleados •Entrevistas gerenciales •Revisión de documentos
Algún otro comentario:
Ninguno

Reclutamiento Responsable
Todos los trabajadores

Machine Translated by Google

¿Se les presentaron a todos los trabajadores las condiciones de empleo en el momento de la contratación, las entendieron y son las mismas que las condiciones actuales?	☑ Términos y condiciones presentados ☑ Entendido por los trabajadores ☑ Igual que las condiciones reales
¿Pagaron los trabajadores alguna tarifa, impuesto, depósito o fianza con el fin de contratar/colocar? (En caso afirmativo, describa los detalles y la(s) categoría(s) específica(s) de trabajadores afectados)	☐ Sí ☑ No
Los trabajadores migrantes	
Tipo de trabajo realizado por los trabajadores migrantes:	Actividades operativas: operarios de producción y ayudante
Proporcione detalles sobre las agencias de contratación de trabajadores	Número de agencias de contratación (en el país) utilizadas: 2 Número de agencias de contratación (fuera del país local) utilizadas: 0
migrantes: ¿El trabajador confirma por escrito las deducciones voluntarias de los trabajadores migrantes (por ejemplo, para las remesas) y el establecimiento proporciona pruebas de la transacción al trabajador?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No se realizan deducciones a los trabajadores migrantes
¿Hay alguna observación sobre este hallazgo?	Ninguno reportado
¿Hay trabajadores migrantes en funciones calificadas, técnicas o de gestión? (Esto debe incluir a todos los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores permanentes, temporales y/o estacionales)	☐ Sí ☑ No
Trabajadores no empleados	
Tarifas de contratación	
¿Hay alguna tarifa?	☐ Sí ☑ No
Trabajadores de agencias (si corresponde) (Trabajadores contratados por un agente local que no son pagados directamente por el sitio, sino por la agencia. Por lo general, las agencias son pagadas por el sitio y los salarios de los trabajadores individuales son pagados por la agencia).	
Número de agencias utilizadas (promedio):	2
Proporcione los nombres de las agencias, si corresponde.	SU SERVICIO TEMPORAL SAS, CONTACTAMOS DE COLOMBIA S.A.S.
¿Se incluyeron la edad/pago/horas de los trabajadores de agencias en el alcance de esta auditoría?	☑ Sí ☐ No
¿Había suficientes documentos para los trabajadores de agencias disponibles para su revisión?	☑ Sí ☐ No
¿Existe un acuerdo de contrato legal con todas las agencias?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: Empresa tiene acuerdo de contrato legal con agencias: SU SERVICIO TEMPORAL SAS, desde octubre de 2021, y CONTACTAMOS DE COLOMBIA SAS, desde febrero de 2016
¿El sitio tiene un sistema para verificar los estándares laborales de las agencias?	☑ Sí ☐ No Proporcione detalles: La fábrica realiza una evaluación de desempeño cada seis meses a la agencia y reuniones mensuales para verificar el cumplimiento y la planificación del cronograma de actividades.

Machine Translated by Google

Contratistas (Los contratistas en este contexto son generalmente personas que suministran varios trabajadores a un sitio. Por lo general, los contratistas son pagados por el sitio y los salarios de los trabajadores son pagados por el contratista. Términos comunes incluyen, jefes de pandillas, proveedor de mano de obra.)	
¿Algún contratista en el sitio?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No hay contratistas en el sitio
¿Todos los trabajadores contratistas entienden sus ¿condiciones de empleo?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles: No hay contratistas en el sitio

Machine Translated by Google

8A - Subcontratación y trabajo a domicilio [Resumen de resultados]
8A: Requisitos de cumplimiento 8.A.1 No debe haber subcontratación a menos que se acuerde previamente con el cliente principal. 8.A.2 Deben existir sistemas y procesos para gestionar la subcontratación, el trabajo a domicilio y la Procesando.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los procesos existen para que el sitio cumpla con sus propios requisitos de la gestión del tratamiento del código. La evidencia verificada debe detallar evidencia adquirida demostrando para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
La instalación no subcontrata ningún proceso de producción. La instalación no realiza tareas a domicilio. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Entrevista a directivos y empleados •Revisión de documentos y recorrido por las instalaciones
Algún otro comentario:
Ninguno

Resumen de la subcontratación, si corresponde	
¿Existe alguna subcontratación en este sitio?	☐ Sí ☑ No
Resumen del trabajo a domicilio, si corresponde	
¿Se utiliza trabajo a domicilio en este sitio?	☐ Sí ☑ No

Machine Translated by Google

9 - No se permiten tratos duros o inhumanos [Resumen de resultados]
9: Requisitos de cumplimiento 9.1 Abuso físico o disciplina, la amenaza de abuso físico, acoso sexual o de otro tipo y abuso verbal o se prohibirán otras formas de intimidación. 9.2 las empresas deben proporcionar acceso a un mecanismo confidencial de quejas para todos los trabajadores

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los procesos están en el lugar, y cómo se supervisan y se mejoran. La evidencia verificada debe detallar la evidencia adquirida y documentada para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
Durante el recorrido por las instalaciones no se observaron signos de maltrato físico tales como: lesiones físicas evidentes, castigo o magulladuras. Durante las entrevistas de los empleados, los empleados afirmaron que siempre son tratados con respeto por sus respectivos supervisor; no han sufrido abuso ni acoso. La instalación ha definido y documentado un procedimiento de prácticas disciplinarias, en el cual el procedimiento disciplinario es describe y sigue la ley local, de manera progresiva. El sistema de denuncia confidencial es a través de comunicaciones al correo ético eticayconducta@ditar.co, informes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, informes al Comité de Convivencia Laboral y Departamento. La empresa ha definido y documentado un Procedimiento de Quejas (en el Código de Ética y Conducta) y es publicado y comunicado. La empresa ha publicado el correo electrónico sobre ética en los tablones de anuncios de todas las instalaciones y ha brindado capacitación sobre Políticas Laborales, incluyendo procedimiento de queja, el pasado 21 de junio de 2023. La Compañía ha definido la Política de Responsabilidad Social y Laboral, y el Código de Ética y Conducta que incluyen compromiso contra el acoso. Empresa ha conformado el Comité de Convivencia, para gestionar el acoso problemas, según lo exija la ley.
Evidencia examinada:
•Entrevistas a empleados •Revisión de documentos •Entrevista gerencial •Políticas de la empresa y procedimiento para quejas
Algún otro comentario:
Ninguno

¿Existen publicaciones, anónimos y/o canales abiertos disponibles para denunciar cualquier violaciones de las normas laborales y de salud y seguridad o ¿Alguna otra queja a un tercero?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles: El sistema de denuncia confidencial es a través de comunicaciones a ética al correo electrónico ticayconducta@ditar.co, informes a Salud y Sistema de Gestión de Seguridad, reportes a Convivencia Laboral Comité y Departamento Humano. La empresa ha definido y documentado un Procedimiento de Quejas (en el Código de Ética y Conducta) y es publicado y comunicado.
En caso afirmativo, ¿conocen los trabajadores estos canales? y tener acceso? Por favor, da detalles.	Durante las entrevistas a los empleados se observó que son conscientes de estos canales.

Machine Translated by Google

En caso afirmativo, qué tipo de mecanismo se utiliza, por ejemplo línea directa, denuncia de irregularidades mecanismo, cuadro de comentarios, etc. Indique detalles.	El sistema de denuncia confidencial es a través de comunicaciones a ética al correo electrónico ticayconducta@ditar.co, informes a Salud y Sistema de Gestión de Seguridad, reportes a Convivencia Laboral Comité y Departamento Humano. La empresa ha definido y documentado un Procedimiento de Quejas (en el Código de Ética y Conducta) y es publicado y comunicado.
¿En cuál de los siguientes grupos hay un mecanismo de queja en el lugar para?	☑ Obrero ☑ Comunidades ☑ Proveedores ☐ Otro
Proporcione un mecanismo de quejas detalles	La Compañía ha definido un procedimiento de quejas (en el Código de Ética y Conducta), incluso para todas las partes interesadas.
¿Hay disputas abiertas?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:
¿El sitio fomenta su negocio? socios (por ejemplo, proveedores) para proporcionar individuos y comunidades con acceso a mecanismos de reclamación eficaces (p. ej., líneas de ayuda o mecanismo de denuncia de irregularidades)	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles:
¿Existe una publicación y transparente? ¿procedimiento disciplinario?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles:
En caso afirmativo, ¿son conscientes los trabajadores de estos ¿procedimiento disciplinario?	☑ Sí ☐ No Por favor da detalles:
¿Permite el procedimiento sancionador deducciones de salarios (multas) por propósitos disciplinarios (vea la sección de salarios)?	☐ Sí ☑ No Por favor da detalles:

Machine Translated by Google

Incumplimiento	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Incumplimiento	
Estado	CERRADO
Referencia	ZAF600113283
Cláusula	9 - No se permiten tratos duros o inhumanos
Título del problema	583 - Falta de un procedimiento detallado de quejas que haya sido comunicado a todos los trabajadores
Subcategoría	Procedimientos de quejas
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
Resuelto por auditoría	ZAA600010476
Causa principal	☑ Capacitación ☐ Sistema ☐ Costos ☐ falta de trabajadores ☐ Otro
Causa principal - Otro	
código ETI	9.2 - las empresas deben proporcionar acceso a una información confidencial mecanismo de quejas para todos los trabajadores
explicación a el no cumplimiento	Durante las entrevistas con los empleados, se observó que 20 de 26 trabajadores no estaban al tanto de las quejas mecanismo (correo ético: eticayconducta@ditar.co) para informar quejas de forma anónima y confidencial; aunque la fábrica ha definido el procedimiento de quejas en el Código Ético y de Conducta y comunicado a trabajadores, este proceso no es efectivo. Durante las entrevistas con los empleados, se demostró que 20 de los 26 trabajadores no conocían el mecanismo de quejas (correo ético: eticayconducta@ditar.co) para reportar quejas de forma anonimo y confidencial; si bien la fábrica ha definido el procedimiento de quejas en el Código de Ética y Conducta y lo ha comunicado a los trabajadores, este proceso no es efectivo.
Hacer un seguimiento método	☐ Auditoría de seguimiento ☑ Auditoría de escritorio
escala de tiempo	☐ Inmediato ☑ 30 días ☐ 60 días ☐ 90 días ☐ 120 días ☐ 180 días ☐ 365 días Se ☐ Otro
Comportamiento	recomienda mejorar los entrenamientos y proceso de comunicación a los trabajadores para asegurar conocimiento del mecanismo de quejas. Se recomienda mejorar la capacitación y el proceso de

Machine Translated by Google

	comunicación a los trabajadores para asegurar el conocimiento del mecanismo de quejas.
Adicional comentarios	Se realiza pieza de comunicacion grabando los miembros del comité de convivencia laboral y el correo electronico para reportar quejas, observaciones y comentarios de forma confidencial. Se ha comunicado el canal de denuncias a través de correo electrónico.

Machine Translated by Google

10A - Derecho al Trabajo e Inmigración [Resumen de resultados]
10A: Requisitos de cumplimiento 10.A.1 Solo los trabajadores con derecho legal a trabajar podrán ser empleados o utilizados por el proveedor. 10.A.2 Todos los trabajadores, incluido el personal de las agencias de empleo, deben ser validados por el proveedor para su derecho legal a trabajo revisando la documentación original.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los programas registran que políticas se juzgan y cuáles son los procedimientos de la gestión de tiempo del código. La evidencia verificada debe detallar evidencia adquirida demostrando para apoyar los sistemas.
Sistemas Actuales:
Por revisión de documentos, representación de la gerencia de la empresa y entrevista con los empleados, los empleados asignados a actividades operativas y administrativas de la empresa eran colombianas y venezolanas, y tienen el derecho legal trabajar. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Revisión de documentos •Entrevistas a empleados •Entrevista gerencial
Algún otro comentario:
Ninguno

Machine Translated by Google

10B2 - Medio Ambiente 2 – Pilar [Resumen de resultados]
10B2: Requisitos de cumplimiento 10.B2.1 Los proveedores deben cumplir con los requisitos de las leyes y reglamentos locales e internacionales, incluidos contar con los permisos necesarios. 10.B2.2 El proveedor debe conocer y cumplir con los requisitos ambientales de sus clientes finales. Nota para auditores y lectores, esta no es una evaluación ambiental completa, sino una verificación de los sistemas básicos y enfoque de gestión.

Sistemas Actuales y Evidencia Examinada
Para completar los 'sistemas actuales' Los auditores examinan las políticas y los procedimientos escritos junto con los gerentes relevantes, para comprender y registrar qué controles y actualmente los progr registr apoyar los sistemas. que polític conduc cumplimiento del código. La evidencia verificada debe detallar evidencia adjunta documentado para
Sistemas Actuales:
Cumplimiento de las leyes locales: •La empresa utiliza agua directamente del acueducto local. •La empresa ha definido y documentado el programa de uso legal de agua y uso eficiente de energía. •La empresa genera descargas de aguas residuales y son dispuestas con un proveedor externo como residuos peligrosos. •La empresa no genera emisiones al aire de ninguna fuente. •La empresa genera residuos sólidos relacionados con la administración activa y operativa incluyendo peligrosos, empresa dispone con puntos y vendedores autorizados. •La empresa ha definido y documentado el plan de gestión de residuos. •La empresa cuenta con registros de reciclaje de aguas con proveedores externos. •La empresa cuenta con el registro legal de RUA para el año 2022. La empresa brinda capacitaciones a los empleados sobre temas ambientales durante las capacitaciones de incorporación. La empresa cuenta con una Matriz Legal y un procedimiento escrito para identificar y monitorear, en el cual se identifican se identifican los requisitos. Auditoría de Seguimiento Parcial: Este capítulo no fue revisado ya que se trata de una auditoría de seguimiento parcial y no se encontró NC en este capítulo en la auditoría anterior.
Evidencia examinada:
•Revisión documental: política y programas ambientales. •Procedimiento de manejo de residuos sólidos •Registros de indicadores ambientales. •Entrevistas con la gerencia.
Algún otro comentario:
Ninguno

Machine Translated by Google

Buen ejemplo	Evidencia

[Volver al resumen de hallazgos]

Buen ejemplo	
Estado	ABIERTO
Referencia	ZAF600113287
Cláusula	10B2 - Medio Ambiente 2 – Pilar
Título del problema	615 - El sitio tiene un reconocimiento internacional certificado ambiental, por ejemplo, ISO 14000
Subcategoría	Permisos y Gestión Ambiental General sistemas
Nuevo o llevado ¿encima?	☐ Nuevo ☑ transferido
Recaudado por auditoría	ZAA600010476
explicación a el bueno ejemplo	Con base en la revisión de documentos y entrevistas, la fábrica tiene un certificación medioambiental reconocida internacionalmente: Certificación de Cadena de Custodia - Administración Forestal Consejo, válido hasta mayo de 2026. Con base en la revisión de documentos y entrevistas, la fábrica cuenta con una certificación ambiental reconocido internacionalmente: Certificación de Cadena de Custodia - Forest Stewardship Council, válida hasta mayo de 2026.
Evidencia	Revisión de documentos y entrevistas con empleados y gestión. Revisión de documentos y entrevistas con trabajadores y gerencia.

Machine Translated by Google

Archivos adjuntos



Baños para trabajadores (3).jpg



Señales de advertencia.jpg

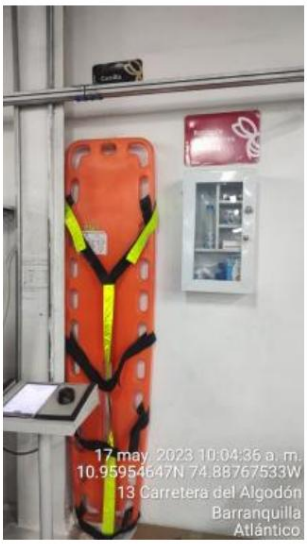


Señales de advertencia de EPP.jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (5).jpg

Machine Translated by Google



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (9).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (3).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (4).jpg



Áreas de producción y maquinaria (8).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (7).jpg



Áreas de producción y maquinaria (6).jpg

Machine Translated by Google



Reglamento Laboral.jpg



Vestuarios (2).jpg



Planes de evacuación.jpg



Áreas de producción y maquinaria (14).jpg



Áreas de almacén (2).jpg



Áreas de producción y maquinaria (11).jpg



Sistema LOTO.jpg



Áreas de producción y maquinaria (4).jpg

Machine Translated by Google



Áreas de producción y maquinaria (1).jpg



Tablón de anuncios.jpg



Áreas de producción y maquinaria (2).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (11).jpg



Planta electrica.jpg



Área de reciclaje (1).jpg

Machine Translated by Google



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (1).jpg



Áreas de producción y maquinaria (10).jpg



área de mantenimiento.jpg



Área de almacenamiento de residuos sólidos (2).jpg

Machine Translated by Google



Áreas de almacén (3).jpg



Áreas de almacén (4).jpg



Área de almacenamiento de residuos sólidos (1).jpg



Área de almacenamiento de residuos sólidos (3).jpg



Baños para trabajadores (2).jpg



Baños para trabajadores (1).jpg

Machine Translated by Google



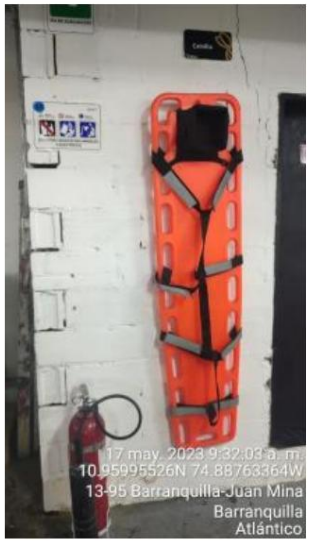
Sistema de asistencia.jpg



Cuadros eléctricos (2).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (10).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (2).jpg

Machine Translated by Google



Áreas de producción y maquinaria (5).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (6).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (8).jpg



Logotipo de fábrica.jpg

Machine Translated by Google



Paneles eléctricos (1).jpg



Dispositivo de agua potable (1).jpg



Vestuarios (1).jpg



Áreas de producción y maquinaria (12).jpg



Contenedores químicos.jpg



Comedor.jpg

Machine Translated by Google



Plan de evacuación.jpg



Dispositivo de agua potable (2).jpg



Áreas de producción y maquinaria (7).jpg



Áreas de producción y maquinaria (9).jpg



Carretilla elevadora.jpg



Área de reciclaje (2).jpg

Machine Translated by Google



Áreas de producción y maquinaria (13).jpg



Control de incendios y primeros auxilios, recursos de emergencia (12).jpg



Entrada principal.jpg



Áreas de almacén (1).jpg



Estación lavaojos.jpg



Áreas de producción y maquinaria (3).jpg

Machine Translated by Google



Área de almacenamiento de productos químicos.jpg



Punto de encuentro de emergencia.jpg



FU Salida de emergencia para comedor (1).jpg



Tablones de anuncios FU (2).jpg



Tablones de anuncios FU (1).jpg



Sala de lactancia FU (2).jpg

Machine Translated by Google



Estación lavaojos FU (2).jpg



FU Contención secundaria para productos químicos (2).jpg



Tablones de anuncios FU (3).jpg



FU Salidas de emergencia (7).jpg



FU Salidas de emergencia (5).jpg

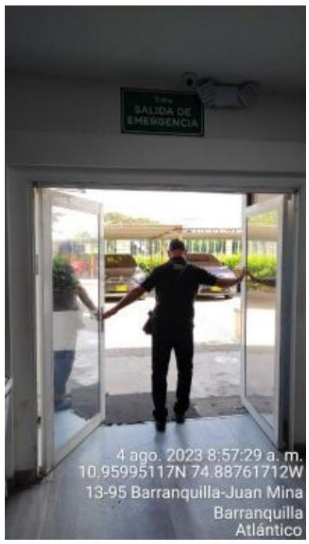


FU Salidas de emergencia (6).jpg

Machine Translated by Google



FU Salida de emergencia para comedor (2).jpg



FU Salidas de emergencia (2).jpg



Sala de lactancia FU (1).jpg



FU Áreas de producción (2).jpg

Machine Translated by Google



FU Salidas de emergencia (1).jpg



FU Salidas de emergencia (3).jpg



Estación lavaojos FU (3).jpg



Logotipo de la empresa FU.jpg

Machine Translated by Google



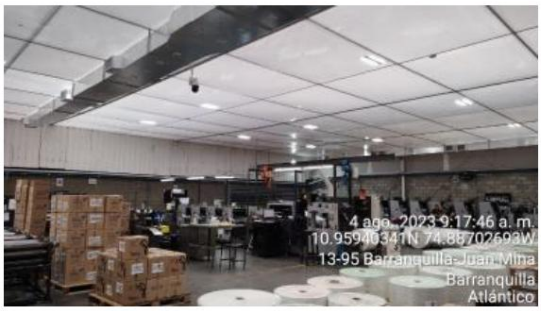
Vista de las instalaciones principales de FU (1).jpg



FU Contención secundaria para productos químicos (1).jpg



Estación lavaojos FU (1).jpg



FU Áreas de producción (3).jpg

Machine Translated by Google



FU Contención secundaria para productos químicos (7).jpg



FU Contención secundaria para productos químicos (5).jpg



FU Áreas de producción (8).jpg



FU Áreas de producción (6).jpg



FU Áreas de producción (1).jpg



FU Salidas de emergencia (4).jpg

Machine Translated by Google



FU Áreas de producción (9).jpg



FU Áreas de producción (7).jpg



FU Contención secundaria para productos químicos (3).jpg



Área de almacén FU (2).jpg



FU Áreas de producción (5).jpg



Vista de las instalaciones principales de FU (2).jpg

Machine Translated by Google



FU Área de almacén (1).jpg



FU Contención secundaria para productos químicos (8).jpg



FU Áreas de producción (4).jpg



FU Contención secundaria para productos químicos (4).jpg



FU Contención secundaria para productos químicos (6).jpg

Machine Translated by Google

Para obtener más información, visite: Sedexglobal.com

Sus comentarios sobre su experiencia de la auditoría SMETA que ha observado son extremadamente valiosos. Ayudará a realizar mejoras en futuras versiones.

Puede dejar sus comentarios siguiendo el enlace correspondiente a nuestro cuestionario:

Haga clic aquí para los miembros Comprador (A) y Comprador/Proveedor (A/B):

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=riPsbE0PQ52ehCo3lnq5lw_3d_3d

Haga clic aquí para miembros del Proveedor (B):

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=d3vYsCe48fre69DRgIY_2brg_3d_3d

Haga clic aquí para los auditores:

https://www.surveymonkey.co.uk/r/BRTVCKP

CERTIFICADO

Este certificado individual es para certificar que

DITAR S.A.

KM 7 VIA JUAN MINA PARQUE INDUSTRIAL CLAVERIA BODEGA No. 1 · BARRANQUILLA · COLOMBIA

Código de registro de certificado				
GFA-COC-005335				
Fecha de emisión	07.05.2021	·	Fecha de vencimiento*	06.05.2026
Emisión número	1	·	Versión	3

ha sido evaluada por GFA Certification GmbH de acuerdo con el siguiente estándar:

- FSC-STD-40-004 (Versión 3.1)

La compañía tiene el derecho de utilizar la marca registrada FSC para los productos y/o servicios mencionados a continuación**:

Producción y venta de empaques de papel, embalajes y envoltorios de papel, artículos de papel, materiales impresos y bobinas, carretes, rollos y similares.

FSC
www.fsc.org
FSC® A000511

La marca de la gestión forestal responsable

Jörn Ackermann, Director General

GFA Certification GmbH • Alter Teichweg 15 • 22081 Hamburgo • Alemania
Teléfono: + 49 40 5247431 0 • Fax: +49 40 5247431 999 • www.gfa-cert.com

* La validez de este certificado deberá ser verificada en la base de datos del FSC en www.info.fsc.org. ** Una descripción de los productos y servicios así como una lista de las áreas y/o miembros de grupo o de los multisitios que se incluyen en el alcance del certificado puede ser obtenida en la base de datos del FSC.— La descripción de los productos y servicios podrá ser realizada por la red de miembros del grupo / multisitio y no necesariamente por cada uno de ellos. Este certificado incluyendo todas las copias o reproducciones son propiedad de GFA y deberá ser devuelto o destruido bajo petición. Este certificado por sí mismo no constituye evidencia de que un determinado producto suministrado por el titular del certificado es certificado por FSC o es FSC Controlled Wood. Los productos ofrecidos, enviados o vendidos por el titular del certificado sólo pueden considerarse cubiertos por el alcance de este certificado cuando la declaración FSC requerida está claramente indicada en las facturas y en los documentos de embarque.

CERTIFICADO

Este certificado individual es para certificar que

DITAR S.A.

KM 7 VIA JUAN MINA PARQUE INDUSTRIAL CLAVERIA BODEGA No. 1 · BARRANQUILLA · COLOMBIA

Código de registro de certificado				
GFA-COC-005335				
Fecha de emisión	07.05.2021	·	Fecha de vencimiento*	06.05.2026
Emisión número	1	·	Versión	3

ha sido evaluada por GFA Certification GmbH de acuerdo con el siguiente estándar:

- FSC-STD-40-004 (Versión 3.1)

La compañía tiene el derecho de utilizar la marca registrada FSC para los productos y/o servicios mencionados a continuación**:

Producción y venta de empaques de papel, embalajes y envoltorios de papel, artículos de papel, materiales impresos y bobinas, carretes, rollos y similares.

FSC
www.fsc.org
FSC® A000511

La marca de la gestión forestal responsable

Jörn Ackermann, Director General

GFA Certification GmbH • Alter Teichweg 15 • 22081 Hamburgo • Alemania
Teléfono: + 49 40 5247431 0 • Fax: +49 40 5247431 999 • www.gfa-cert.com

* La validez de este certificado deberá ser verificada en la base de datos del FSC en www.info.fsc.org. ** Una descripción de los productos y servicios así como una lista de las áreas y/o miembros de grupo o de los multisitios que se incluyen en el alcance del certificado puede ser obtenida en la base de datos del FSC.— La descripción de los productos y servicios podrá ser realizada por la red de miembros del grupo / multisitio y no necesariamente por cada uno de ellos. Este certificado incluyendo todas las copias o reproducciones son propiedad de GFA y deberá ser devuelto o destruido bajo petición. Este certificado por sí mismo no constituye evidencia de que un determinado producto suministrado por el titular del certificado es certificado por FSC o es FSC Controlled Wood. Los productos ofrecidos, enviados o vendidos por el titular del certificado sólo pueden considerarse cubiertos por el alcance de este certificado cuando la declaración FSC requerida está claramente indicada en las facturas y en los documentos de embarque.