GGN: 4059883151848

Número de registro del productor/
grupo de productores (del OC): CERTIFOOD 134421

EVALUACIÓN DE RIESGOS EN LAS PRÁCTICAS SOCIALES (SIGLAS EN INGLÉS, GRASP)

prueba de la evaluación

Acorde a

GRASP General Rules V1.3-1-i July 2020

Option 1

Emitido a favor de

Producer ONE NATURE FRUIT S.L

C/ BUHONEROS, 36, 10100 MIAJADAS (CACERES), España

El Anexo contiene información de los resultados GRASP.

The Certification Body CERTIFOOD S.L. declares that the producer group mentioned on this proof has been assessed according to the GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice Version 1.3-1-i July 2020.

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

Manipulación del producto	Remote Assessment	Employee Interview
Sí	N/A	Sí

Nivel de cumplimiento general: Cumple totalmente

GGN: 4059883151848

Resultado detallado de la evaluación:

Punto de control 1	Cumple totalmente
Punto de control 2	Cumple totalmente
Punto de control 3	Cumple totalmente
Punto de control 4	Cumple totalmente
Punto de control 5	Cumple totalmente
Punto de control 6	Cumple totalmente
Punto de control 7	Cumple totalmente
Punto de control 8	Cumple totalmente
Punto de control 9	No aplicable
Punto de control 10	Cumple totalmente
Punto de control 11	Cumple totalmente

Fecha de evaluación: 06-07-2022

Fecha que fue cargado: 12-07-2022

Validez: 16-07-2022 - 15-07-2023 (dependiendo de la validez del certificado GLOBALG.A.P.)

El estado actual de este comprobante figura siempre en: https://database.globalgap.org

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

EVALUACIÓN DE RIESGOS EN LAS PRÁCTICAS SOCIALES

GRASP Checklist - Version 1.3-1-i

Lista de Verificación para productores individuales (Opción 1)

Valid from: July 2020

Mandatory from: October 2020

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

1. DATOS DE REGISTRO DEL TITULAR DEL CERTIFICADO

GGN/GLN del productor:*	4059883151848	Número de registro:	CERTIFOOD 134421
Nombre de la empresa:*	ONE NATURE FRUITS, S.L.	Dirección:*	C/BUHONEROS, 36. 10100 MIAJADAS (CACERES)
Teléfono:*	699244927		
E-mail:	tecnico@onenature.es	Fax:	
Fecha de evaluación:*	06.07.2022	Persona de contacto:*	RIG
Fecha(s) de evaluacion(es) previa(s):	16.07.2021		

¿Tiene el productor otras auditorías externas o certificaciones que cubran las prácticas sociales? Si la respuesta es sí, ¿cuáles?

Norma 1: Válido hasta:	Norma 2: Válido hasta:	Norma 3: Válido hasta:	Norma 4: Válido hasta:

¿Ha el Organismo de Certificación detectado algún incumplimiento importante relacionado a las condiciones laborales?	☐ SÍ	☑ No
¿Ha el Organismo de Certificación reportado este hallazgo a la autoridad responsable y competente local/nacional?	☐ SÍ	☑ No

Comentarios:

Descripción de la empresa: Empresa dedicada al cultivo y manipulado de fruta de hueso. Dispone de dos sitios en varios municipios de Bajajoz y Cáceres y un centro de manipulado. Actualmente hay 20 trabajadores contratados (todos en central). Hay un trabajador que en invierno está haciendo labores de campo y en verano manipulación (el único permanente). Resto temporales para la campaña (mayo - septiembre). Los recolectores no son contratados directamente por la empresa, si no por los productores dueños de las explotaciones cedidas.
El día de la evaluación están presentes 5, se ha entrevistado a 2 de ellos, aplicando el muestreo establecido en el sistema de entrevistas a trabajadores.
La empresa ha realizado autoevaluación interna el día 16/07/2022, no se han detectado incumplimientos.

¿Firmó la administración una auto-declaración expresando que en el caso de haber empleados, se implementará GRASP?	☐ SÍ	☐ No

** Campo obligatorio*

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

¿Se incluyen los centros de manipulación del producto en la evaluación GRASP?		☑ SÍ	☐ No			
	¿Está subcontratada la manipulación del producto?	☐ SÍ	☑ No			
	¿El o los centros de manipulación del producto (PH, por las siglas en inglés) han implementado alguna norma social?	☐ SÍ	☑ No	Si la respuesta es		
		Si la	Nombre de la empresa PH:			
			GGN/GLN de la empresa PH (si aplica):			

Nombre y localización de los Centros PH:			
Centro PH 1	ONE NATURE FRUITS, S.L.	Centro PH 4	
Centro PH 2		Centro PH 5	
Centro PH 3		Centro PH 6	

¿Subcontrata la empresa alguna otra actividad?		☑ SÍ	☐ No
Si la respuesta es sí, ¿cuál?		¿Se incluyen las actividades subcontratadas en la evaluación GRASP?	
	☑ Control de plagas y roedores	☑ SÍ	☐ No
	☐ Medidas fitosanitarias	☐ SÍ	☐ No
	☐ Cosecha	☐ SÍ	☐ No
	☐ Otros (favor de especificar): No	☐ SÍ	☐ No

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Mes(es) de temporada pico (si aplica):	MAYO - SEPTIEMBRE						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):			
Nacionalidad de los empleados	Española, marroqui y rumano									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
en centro(s) de manipulación del producto	0	18	0	0	2	0	0	0	0	20
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN

	MANEJO DE LA EXPLOTACIÓN AGROPECUARIA		PERSONA RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE GRASP		REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS	
Names[1]:			RIG			
¿Estuvo presente en la reunión inicial?	☑ SÍ	☐ No	☑ SÍ	☐ No	☐ SÍ	☐ No
¿Estuvo presente en la evaluación?	☐ SÍ	☑ No	☑ SÍ	☐ No	☐ SÍ	☐ No
¿Estuvo presente en la reunión final?	☐ SÍ	☑ No	☑ SÍ	☐ No	☐ SÍ	☐ No

RESULTADO TOTAL DE LA EVALUACIÓN: :	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*	**Cumple totalmente**

¿La administración de la empresa revisó los resultados de la evaluación?	☑ SÍ	☐ No

Nombre del organismo de certificación:	Certifood	Duración de la evaluación:	1,5 horas
Nombre del evaluador:	MAR GONZALEZ		
Nombre de la administración de la empresa:	presidente		

[1] Solo mencione los nombres de las personas que han aceptado que se difundan sus datos personales para ser cargados en la Base de Datos GLOBALG.A.P. junto con la lista de verificación.

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS					
1	PC: ¿Hay al menos un empleado o un consejo de empleados que represente los intereses del personal ante la administración a través de reuniones periódicas donde se abordan los temas laborales? CC. La documentación demuestra que uno o varios representantes de los empleados o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido electo o, en casos excepcionales, nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. La elección o el nombramiento ha sido en el año en curso o en el período vegetativo y ha sido comunicado a todos los empleados. El o los representantes de los trabajadores deben tener conocimiento de sus roles y derechos, y debe(n) poder conversar con la administración sobre reclamaciones y sugerencias. Las reuniones entre el representante(s) de los empleados y la administración se realizan con una frecuencia establecida. El diálogo durante las reuniones es debidamente documentado.				
1.1	El procedimiento de elección/ nombramiento ha sido definido y comunicado a todos los empleados.		X		
1.2	La documentación muestra que la elección y el conteo de los votos fueron realizados en forma limpia y abierta. En el caso de que el o los representantes sean nombrados y no elegidos, hay un documento que justifica que las elecciones no se pudieron llevar a cabo.		X		
1.3	Los resultados de la elección (nombre del o de los representantes de los empleados o, en el caso de un consejo, la integración del mismo) se comunicaron a todos los empleados.		X		
1.4	La elección o nombramiento ha sido en el año en curso o en el período vegetativo. La representación es la actual (todas las personas electas/ nombradas que figuran en la lista aún trabajan en la explotación o en el grupo).		X		
1.5	El o a los representantes de los trabajadores son reconocidos por la Administración, y sus roles y derechos están claramente definidos en una descripción del puesto de trabajo. El o los representantes de los trabajadores tiene(n) conocimiento de sus roles y derechos (en caso de ser un consejo, todos los miembros deben ser entrevistados).		X		
1.6	Existe evidencia documentada de que se realizan reuniones regulares con una frecuencia establecida entre el representante(s) de los empleados y la administración, donde se abordan temas relacionados a GRASP.		X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: En la empresa hay un representante de los trabajadores, el único que está contratado todo el año. Ha sido elegido el día 16/05/22 por mayoría, 20 trabajadores asistieron a la votación. Tras la votación se realiza reunión entre el presidente, el representante de los trabajadores y los trabajadores.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES					
2	PC: ¿Se dispone en la explotación de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, que esté implementado, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones o sugerencias? CC. Existe en la explotación un procedimiento de reclamaciones y sugerencias que es apropiado para el tamaño de la empresa. Se informa regularmente a los empleados sobre la existencia de este procedimiento, y de que pueden realizar reclamaciones y sugerencias sin ser penalizados. Estos temas se conversan en reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración. El procedimiento define un plazo para responder a las reclamaciones y sugerencias y para tomar las acciones correctivas. Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas.				
2.1	Se dispone de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, apropiado para el tamaño de la empresa.		X		
2.2	Se informa a los empleados regularmente y activamente sobre este procedimiento de reclamaciones y sugerencias.		X		
2.3	El procedimiento establece claramente que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias.		X		
2.4	Se conversará sobre las reclamaciones y sugerencias en las reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración.		X		
2.5	En el procedimiento se establece un plazo para resolver las reclamaciones y sugerencias (por ejemplo, en el curso del mes siguiente)		X		
2.6	Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.				X
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Procedimiento documentado en "Registro GRASP 2 - Reclamaciones de trabajadores" REV.00. Se establece un plazo no superior a 15 días para gestionar la reclamación. En el procedimiento se indica que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias. El procedimiento está expuesto en el tablón de anuncios del comedor y se informa a los trabajadores del contenido del procedimiento. Hasta la fecha no han habido reclamaciones de los trabajadores.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES					
3	PC: La autodeclaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto? CC. La administración y el representante(s) de los empleados han firmado, exhibido e implementado una autodeclaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene un compromiso con los convenios laborales fundamentales de la OIT (Convenio 111 sobre discriminación, 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical, 98 sobre negociación colectiva, 100 sobre igualdad de remuneración y 99 sobre salarios mínimos) y procedimientos de contratación transparentes y no discriminatorios y el procedimiento de reclamaciones. La autodeclaración establece que el o los representantes de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales. Los empleados han sido informados sobre la autodeclaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando sea necesario.				
3.1	Esta declaración es completa y contiene, como mínimo, todos los puntos referidos en los Convenios de la OIT.		X		
3.2	La declaración ha sido firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados.		X		
3.3	La declaración es comunicada de forma activa a los empleados (por ejemplo, es exhibida en la explotación, en el centro de manipulación, en la oficina de la administración o adjunta al contrato laboral, se aporta información en las reuniones, etc.).		X		
3.4	La administración, la persona responsable por la implementación de GRASP, y el representante(s) de los empleados conocen el contenido de la declaración y confirman que es puesto en práctica.		X		
3.5	Se establece que el representante(s) de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales.		X		
3.6	La declaración es revisada y actualizada cada 3 años o cuando sea necesario.				X
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Documentada en "GRASP 1-Politica de Responsabilidad social" fecha 16/05/2022, firmada por el presidente, el representante de los trabajadores y el RIG. Está expuesta en el comedor de la central de manipulación. Establece que todos los empleados/as son tratados según lo establecido en el marco de los Convenios Laborales fundamentales de la OIT, en la legislación estatal y en su caso, en lo dispuesto en el convenio que le aplica: Convenio Comercio General Provincia de Cáceres. También establece que el Representante de los Empleados puede presentar reclamaciones sin ser sujeto a sanciones personales.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS					
4	PC: La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el representante(s) de los empleados, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas? CC. La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representante de los empelados tienen cono-cimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, antidiscriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/gratificación. Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las condiciones laborales en el sector agrícola, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP aplicables.				
4.1	El RIG proporciona al representante(s) de los empleados las normas laborales vigentes (por ejemplo, Guías de Interpretación Nacionales GRASP).		X		
4.2	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre el salario nominal y mínimo y deducciones de los salarios, y/o acceso a ellas.		X		
4.3	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre las horas de trabajo y/o acceso a ellas.		X		
4.4	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre la libertad de asociación a sindicatos y el derecho de negociación colectiva, y/o acceso a ellas.		X		
4.5	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre antidiscriminación y/o acceso a ellas.		X		
4.6	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre el trabajo infantil y la edad mínima de trabajo y/o acceso a ellas.		X		
4.7	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre las licencias y las licencias por maternidad y/o acceso a ellas.		X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 4:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: En la central se encuentra la siguiente documentación: Copia del convenio colectivo que aplica a los trabajadores: Convenio Comercio General Provincia de Cáceres					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
CONTRATOS LABORALES					
5	PC: ¿Se pueden mostrar copias válidas de los contratos laborales de los empleados? ¿Estos contratos laborales cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva? ¿Incluyen como mínimo el nombre completo, la nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, la fecha de ingreso, las horas normales de trabajo, el salario y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador? CC. A pedido del evaluador (como muestra), se pueden mostrar copias de los contratos por cada empleado. Los contratos cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros contienen como mínimo los nombres completos, las nacionalidades, las descripciones de trabajo, las fechas de nacimiento, la fecha de ingreso, las horas normales de trabajo, los salarios y los períodos de empleo (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.). y en el caso de los empleados extranjeros, la situación legal y los permisos de trabajo. Los contratos no contradicen la autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales, Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.				
5.1	Las muestras confirman que los contratos están disponibles para todos los empleados y que están firmados por ambas partes.		X		
5.2	Existe evidencia de que el contrato de los empleados es correcto, en cumplimiento de la legislación nacional y/o los acuerdos de negociación colectiva (de acuerdo a lo estipulado en la Guía de Interpretación Nacional GRASP aplicable).		X		
5.3	Los contratos laborales incluyen por lo menos información básica sobre el empleado, como el nombre del empleado, la fecha de nacimiento y la nacionalidad, de acuerdo a la Guía de Interpretación Nacional GRASP aplicable.		X		
5.4	Los contratos laborales o sus anexos incluyen información básica sobre el período del contrato (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.), el salario, las horas de trabajo, los descansos y una descripción básica del puesto de trabajo.		X		
5.5	El contrato no se contradice con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.		X		
5.6	En el caso de empleados extranjeros trabajando para la empresa, los registros indican su situación legal para poder estar empleados en la empresa. Se dispone del permiso de trabajo correspondiente.		X		
5.7	Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.		X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Los trabajadores tienen contratos de trabajo por obra o servicio. Están registrados en la Administración Laboral competente, indican puesto de trabajo (peón agrícola), jornada laboral (39 horas semanales con los descansos establecidos por ley) retribución según convenio. Con la empresa que realiza el DDD hay un contrato de prestación de servicios.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
RECIBOS DE PAGO					
6	PC: ¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato? CC. El empleador muestra adecuada documentación del pago del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran documentados los pagos de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.				
6.1	Se dispone de evidencia documentada (por ejemplo recibos de pago o lista de pagos) para todos los empleados, de que el pago es realizado en intervalos definidos (controles al azar).		X		
6.2	Los recibos de pago o las listas de pagos muestran que los pagos están conformes con los contratos laborales (por ejemplo la firma del empleado en el recibo de pago, la transferencia bancaria, etc.).		X		
6.3	Los registros de pago son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.				X
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Para cada trabajador a final de mes se realiza nómina. El pago se realiza por transferencia bancaria. Visto nóminas y registros de pago de los meses de mayo y junio de 2022.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
SALARIOS					
7	PC: ¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva? CC. Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/listas de pago indican conformidad con las normas legales (salario mínimo) y/o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.				
7.1	Los recibos de pago o la lista de pagos indican claramente el monto remunerado por horas de trabajo o monto cosechado (horas/días), incluyendo las horas extras.		X		
7.2	Los sueldos y las horas extras remuneradas, como figuran en los registros, son de acuerdo a los contratos y muestran cumplimiento con las normas legales del país y/o los acuerdos de negociación colectiva, según la Guía de Interpretación Nacional GRASP.		X		
7.3	Independientemente de la unidad de cálculo, los recibos de pago/ listas de pago constatan que trabajando horas normales de trabajo, los empleados ganan en promedio como mínimo el salario mínimo legal (verifique especialmente si se encuentra implementado el empleo por destajo). Si se descuenta de los salarios y los empleados reciben menos del salario mínimo, entonces dichos descuentos deben ser justificados por escrito.		X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Durante las entrevistas se informa que el salario se calcula multiplicando las horas trabajadas por el coste hora establecido en el convenio. Tambien se consulta con el RIG. Visto nóminas y registros de control horario de los meses de mayo y junio de 2022. Se comprueba que no hacen horas extra en estos ultimos meses, ya que no pasan de las 40 horas semanales.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
NO EMPLEO DE MENORES					
8	PC: ¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa? CC. Los registros indican que se cumple la legislación del país acerca de la edad mínima de empleo. Si la legislación del país no cubre este aspecto, los niños menores a 15 años no son empleados. Si hay niños trabajando en la empresa – en calidad de miembros de la familia - , ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.				
8.1	Las fechas de nacimiento en los registros demuestran que ningún empleado tiene una edad menor a la edad mínima de empleo o, si no figura en la Guía de Interpretación Nacional GRASP, por debajo de los 15 años.		X		
8.2	Si hay niños trabajando en la explotación – en calidad de miembros de la familia - , ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad (de acuerdo al Módulo Base para Todo Tipo de Explotación Agropecuaria IFA), que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.				X
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Todos los trabajadores son mayores de 18 años. No hay trabajadores viviendo en la explotación.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA					
9	PC: ¿Tienen todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, acceso a la educación escolar obligatoria? CC. Hay evidencia documentada de que todos los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación/ centros de manipulación, tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.				
9.1	Existe una lista de los niños que viven en la explotación/centros de manipulación que se encuentran en edad escolar; dicha lista contiene datos como la edad, el nombre de los padres, la fecha de nacimiento, la asistencia a la escuela, etc. Los hijos de los miembros de la administración pueden ser excluídos.				X
9.2	Existe evidencia de medios de transporte en caso de que los niños no puedan llegar a la escuela caminando una distancia aceptable (media hora de caminata o lo que especifique la Guía de Interpretación Nacional GRASP).				X
9.3	Existe evidencia de un sistema de educación escolar en el lugar cuando no se dispone de acceso a las escuelas.				X
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		No aplicable		
Evidencia/ Comentarios: No hay trabajadores y/o niños viviendo en la explotación.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
SISTEMA DE CONTROL DE HORAS					
10	PC: ¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados? CC. Existe un sistema de control de horas en práctica que es apropiado para el tamaño de la empresa y que deja en claro, en un régimen diario, tanto para los empleados como para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de los empleados de los últimos 24 meses están documentadas. Los empleados regularmente aprueban los registros de trabajo y estos están accesibles para el representante(s) de los empleados.				
10.1	Existe un sistema de control de horas en práctica que es apropiado para el tamaño de la empresa (por ejemplo, formulario de control de horas, reloj marcador, tarjetas electrónicas, etc.).		X		
10.2	Los registros indican el tiempo normal de trabajo de los empleados en un régimen diario.		X		
10.3	Los registros indican las horas extras de todos los empleados en un régimen diario, de acuerdo a lo definido en los contratos laborales en cumplimiento con la legislación.				X
10.4	Los registros indican los descansos / días libres de los empleados en un régimen diario.		X		
10.5	Los empleados regularmente dan su aprobación a los registros de trabajo (por ejemplo, el formulario de control de horas es firmado regularmente, el reloj marcador).		X		
10.6	El representante(s) de los empleados tiene acceso a estos registros.		X		
10.7	Los registros son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Control horario manual e informático. En el registro se indica horario de entrada y salida, descansos, horas trabajadas al día y horas totales trabajadas al mes. No se han realizado horas extra. Visto registros de control horario de los meses de mayo, junio y julio de 2022.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE Sí	No	N/A
HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS					
11	PC: ¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva? CC. Las horas de trabajo, los descansos y los días feriados documentados cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva. En el caso de que no haya legislación más estricta, los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden un máximo de 48 horas semanales. Durante la temporada pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/días libres también están garantizados durante la temporada pico.				
11.1	Se dispone de información sobre las normas legales del país y/o los acuerdos de negociación colectiva, en lo relativo a las horas de trabajo y los descansos (por ejemplo, en la Guía de Interpretación Nacional GRASP)		X		
11.2	Las horas de trabajo y las horas extras, como figuran en los registros, muestran cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.		X		
11.3	Los descansos / días libres, como figuran en los registros, muestran cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.		X		
11.4	En caso de no haber legislación más estricta, las horas normales de trabajo no exceden las 48 horas. Durante la temporada pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas.		X		
11.5	Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados, aún durante la temporada pico.		X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11:	*(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)*		Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Durante las entrevistas se informa que se trabaja de lunes a viernes en jornada partida. Hay un descanso a media mañana para almorzar (30 min) y otro para comer (1,5 horas). Visto registros de control horario de los meses de mayo, junio y julio de 2022.					
Acciones correctivas:					

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org

ACCIONES CORRECTIVAS

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA
BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES	
R1	¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece la empresa a los trabajadores, a las familias y/o a la comunidad? Por favor especifique (Incentivos para un desempeño laboral bueno y seguro, pago de bonificación, apoyo al desarrollo profesional, beneficios sociales, cuidado infantil, mejoramiento del ambiente social, etc.).
Evidencia/ Comentarios: No se han establecido otros beneficios sociales.	

(c) GLOBALG.A.P. c/o FoodPlus GmbH
Spichernstr.55 | 50672 Colonia, Alemania
info@globalgap.org www.globalgap.org