



**GGN: 4049929517547**

Número de registro del productor/  
grupo de productores (del OC): CAAE 009323  
GG

## **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 TERRALLANA NATURAL S.L.

C/ GRANDE, 6-3º A, 45800 QUINTANAR DE LA ORDEN-TOLEDO, España

### **El Anexo contiene información de los resultados GRASP.**

The Certification Body Servicio de Certificación CAAE 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.

# EVALUACION DE RIESGOS EN LAS PRACTICAS SOCIALES GLOBALG.A.P. (GRASP) - COMPROBANTE DE EVALUACION

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

**Nivel de cumplimiento general: Cumple totalmente**

**GGN: 4049929517547**

## 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	No aplicable
Punto de control 9	No aplicable
Punto de control 10	Cumple totalmente
Punto de control 11	Cumple totalmente

**Fecha de evaluación: 10-06-2022**

**Fecha que fue cargado: 05-07-2022**

**Validez: 02-07-2022 - 01-07-2023 (dependiendo de la validez del certificado GLOBALG.A.P.)**

**El estado actual de este comprobante figura siempre en: <https://database.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



1. DATOS DE REGISTRO DEL TITULAR DEL CERTIFICADO							
GGN/GLN del productor:*	4049929517547		Número de registro:	9323			
Nombre de la empresa:*	TERRALLANA NATURAL S.L		Dirección:*	POL INDUSTRIAL ALTO LOSAR PARC 29 QUINTANAR DE LA ORDEN, TOLEDO			
Teléfono:*	925182033						
E-mail:	terrallana@gmail.com		Fax:				
Fecha de evaluación:*	10.06.2022		Persona de contacto:*	trabajadro 9			
Fecha(s) de evaluacion(es) previa(s):							
¿Tiene el productor otras auditorías externas o certificaciones que cubran las prácticas sociales? Si la respuesta es sí, ¿cuáles?							
Norma 1:	Norma 2:		Norma 3:	Norma 4:			
Válido hasta:	Válido hasta:		Válido hasta:	Válido hasta:			
¿Ha el Organismo de Certificación detectado algún incumplimiento importante relacionado a las condiciones laborales?				<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	No
¿Ha el Organismo de Certificación reportado este hallazgo a la autoridad responsable y competente local/nacional?				<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	No
Comentarios:							
Descripción de la empresa: EMPRESA PRODUCTORA Y MANIPULADORA DE AJOS CON 27 TRABAJADORES UBICADA EN CASTILLA LA MANCHA							
¿Firmó la administración una auto-declaración expresando que en el caso de haber empleados, se implementará GRASP?				<input checked="" type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	No
* Campo obligatorio							

¿Se incluyen los centros de manipulación del producto en la evaluación GRASP?		<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿Está subcontratada la manipulación del producto?		<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿El o los centros de manipulación del producto (PH, por las siglas en inglés) han implementado alguna norma social?		<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
		Si la	Nombre de la empresa PH: QUINTAORDEN S.L
			GGN/GLN de la empresa PH (si aplica): 4052852593953
Nombre y localización de los Centros PH:			
Centro PH 1	QUINTAORDEN S.L. POL INDUSTRIAL ALTO LOSAR PARC 29 QUINTANAR DE LA ORDEN, TOLEDO	Centro PH 4	
Centro PH 2		Centro PH 5	
Centro PH 3		Centro PH 6	
¿Subcontrata la empresa alguna otra actividad?		<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Si la respuesta es sí, ¿cuál?		¿Se incluyen las actividades subcontratadas en la evaluación GRASP?	
<input checked="" type="checkbox"/>	Control de plagas y roedores	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<input checked="" type="checkbox"/>	Medidas fitosanitarias	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
<input checked="" type="checkbox"/>	Cosecha	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
<input checked="" type="checkbox"/>	Otros (favor de especificar): LABORES DE CAMPO, FERTILIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

## 2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Mes(es) de temporada pico (si aplica):	mayo- agosto						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):			
Nacionalidad de los empleados	MARRUECOS, ESPAÑA Y RUMANÍA									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	1	12	0	0	0	0	0	0	0	13
en centro(s) de manipulación del producto	5	9	0	0	0	0	0	0	0	14
Total	6	21	0	0	0	0	0	0	0	27

### 3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN

	MANEJO DE LA EXPLOTACIÓN AGROPECUARIA		PERSONA RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE GRASP		REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS	
Names <sup>1</sup> :	TRABAJADOR 5		TRABAJADRO 9		TRABAJADRO 9	
¿Estuvo presente en la reunión inicial?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿Estuvo presente en la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿Estuvo presente en la reunión final?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> 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?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Nombre del organismo de certificación:	SERVICIO DE CERTIFICACIÓN CAAE	Duración de la evaluación: 4
Nombre del evaluador:	BELEN OLAYA TOMAS	
Nombre de la administración de la empresa:	TRABAJADOR 8	












<sup>1</sup> 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.






















## LISTA DE VERIFICACIÓN GRASP









N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS</b>					
1	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: PROCEDIMIENTO DE ELECCION DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES LLAMADO PROCESO DE ELECCIONES DE FECHA 23/08/2018 Y EXPUESTO EN TABLON ALMACEN</p> <p>EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ES TRABAJADOR N° 9 Y HA SIDO ELEGIDO EN FECHA 06/06/2022, ACTA DE NOMBRAMIENTO EXPUESTA EN TABLON ALMACEN. EN LA ENTREVISTA, EL REPRESENTANTE DECLARA QUE ES RECONOCIDO POR LA ADMINISTRACION DE LA EMPRESA Y DEMUESTRA QUE CONOCE SUS ROLES. REUNIONES ENTRE EL REPRESENTANTE Y LA DIRECCION SE REALIZAN DE FORMA ANUAL . EJEMPLO DE REUNION ACTA REUNION ADMINISTRACION EMPLEADOS FECHA 03/06/2022 INCLUYENDO ORDEN DEL DIA , TRATAR LOS TEMAS DE BIENESTAR SOCIAL SEGURIDAD LABORAL Y SALUD</p>					
Acciones correctivas:					








N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES</b>					
2	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES LLAMADO PROCEDIMIENTO RECLAMACIONES Y SUGERNECIAS DE FECHA 14/08/2018 REV 02 DEL 03/05/2022 EL PROCEDIMIENTO SE ENCUENTRA EXHIBIDO EN TABLON ALMACEN, E INDICA QUE LAS RECLAMACIONES PUEDEN SER (VERBALES Y/O POR ESCRITAS), Y LOS EMPLEADOS (SI SON CONOCEDORES DEL PROCEDIMIENTO, SE INDICA QUE LAS RECLAMACIONES QUEDARAN DOCUMENTADAS (SI/ SE HA ESTABLECIDO UN PLAZO DE 30 DIAS PARA SOLUCIONAR LAS RECLAMACIONES; EL REPRESENTANTE INDICA QUE /NO)HAY RECLAMACIONES EN EL ULTIMO AÑO Y/ EN LOS ULTIMOS 24 MESES					
Acciones correctivas:					






N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES</b>					
3	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3:</b> (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: PROCEDIMIENTO DE BUENAS PRACTICAS SOCIALES Y POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LLAMADA AUTODECLARACION DE BUENAS PRACTICAS SOCIALES DE FECHA 03/05/2022 FIRMADA POR LA ADMINISTRACION DE LA EMPRESA (SI Y EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES(SI EN FECHA 03/05/2022 . EN ENTREVISTA A ADMINISTRACION , RESPONSABLE DE IMPLANTACION DE GRASP Y REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES SE HA COMPROBADO QUE CONOCEN LA POLITICA SI					
Acciones correctivas:					








N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS</b>						
4	<p>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?</p> <p>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 <u>condiciones laborales en el sector agrícola</u>, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP aplicables.</p>					
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			
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 4:</b>			<b>Cumple totalmente</b>			
<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>						
Evidencia/ Comentarios: EL RIG Y REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES SI TIENEN CONOCIMINETO ACERCA DE LA GUIA DE INTERPRETACION NACIONAL Y CONVENIO COLECTIVO LLAMADO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO 2021 PARA ALMACÉN Y CONVENIO COLECTIVO CAMPO DE TOLEDO 2022						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>CONTRATOS LABORALES</b>					
5	<p>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?</p> <p>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 <u>autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales</u>, Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.</p>				
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5:</b>			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		
			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: SE COMPRUEBAN CONTRATOS DE TRABAJO (EVENTUALES, FIJOS CONTINUOS Y FIJOS DISCONTINUOS) PARA LOS MESES , DE LOS TRABAJADORES EMPLEADO N°2, N°3, N°6, N° 10 Y N° 11					
EJEMPLO: EMPLEADO DE SIGLAS 3 FECHA NACIMIENTO 01/01/1967 CONTRATO FECHA INICIO 27/05/2022 Y TEMPORAL ANUAL DE PAIS MARRUECOS. PEON AGRICOLA, TRABAJA DE LUNES A VIERNES 40 H/SEMANALES. RENUMERACION SEGÚN CONVENIO . FIRMADO FECHA 01/07/2013					
EL SALARIO ES SEGUN CONVENIO Y NO SE CONTRADICE CON LA AUTODECLARACION DE BUENAS PRACTICAS SOCIALES. CONTRATO DISPONIBLE MAS DE LOS ULTIMOS 24 MESES					















Acciones correctivas:













N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>RECIBOS DE PAGO</b>					
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: SE COMPRUEBAN JUSTIFICANTES DE PAGO (TALON, TRANSFERENCIA, PAGO EN EFECTIVO), PARA LOS MESES MAYO 2022, DE LOS TRABAJADORES: EMPLEADO N°6, N° 3, N°2,N° 10 Y N° 11					
EJEMPLO: SE VERIFICA EL PAGO DE LA NOMINA DEL MES MAYO DEL AÑO 2022 DEL TRABAJADOR 2 CON 31 DIAS TRABAJADOS. SALARIO BRUTO TOTAL 1105€. JUSTIFICANTE DE PAGO NETO 1013,5 € ACORDE AL CONVENIO LABORAL PROVINCIAL. LOS PAGOS SON CONFORMES AL CONVENIO COLECTIVO EN VIGOR (31,32€/DIA). SE HA VERIFICADO QUE LAS CANTIDADES DEVENGADAS SON IGUALES O SUPERIORES A LO ESTABLECIDO EN CONVENIO					
Acciones correctivas:					











N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>SALARIOS</b>					
7	<p>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?</p> <p>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 <u>salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.</u></p>				
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7:</b>			Cumple totalmente		
<p>Evidencia/ Comentarios: SE COMPRUEBAN JUSTIFICANTES DE PAGO (TALON, TRANSFERENCIA, PAGO EN EFECTIVO), PARA LOS MESES FEBRERO, MARZO Y MAYO 2022 DE LOS TRABAJADORES: EMPLEADONº6, Nº2, Nº3, Nº 4, Nº10 Y Nº 11</p> <p>EJEMPLO: SE VERIFICA EL PAGO DE LA NOMINA DEL MES MAYO DEL AÑO 2022 DEL TRABAJADOR 2 CON 31 DIAS TRABAJADOS. SALARIO BRUTO TOTAL 1105€. JUSTIFICANTE DE PAGO NETO 1013,5 € ACORDE AL CONVENIO LABORAL PROVINCIAL. LOS PAGOS SON CONFORMES AL CONVENIO COLECTIVO EN VIGOR (31,32€/DIA). SE HA VERIFICADO QUE LAS CANTIDADES DEVENGADAS SON IGUALES O SUPERIORES A LO ESTABLECIDO EN CONVENIO</p>					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>NO EMPLEO DE MENORES</b>					
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 <u>que representen un riesgo para su salud y seguridad</u> , 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
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			No aplicable		
Evidencia/ Comentarios: NO VIVEN NIÑOS EN LA EXPLOTACION. NI HAY MENORES TRABAJANDO					
Acciones correctivas:					



N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA</b>					
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 excluidos.	 			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
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9:</b>			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		
			<b>No aplicable</b>		
Evidencia/ Comentarios: NO VIVEN NIÑOS EN LA EXPLOTACION					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>SISTEMA DE CONTROL DE HORAS</b>						
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 <u>documentadas</u> . 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			
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10:</b> (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			<b>Cumple totalmente</b>			
Evidencia/ Comentarios: SE COMPRUEBA SISTEMA DE CONTROL BASADO EN REGISTRO DE CONTROL DE HORAS TRABAJADAS (DE LUNES A VIERNES) PARA EL MES DE JUNIO DE 2022, DE LOS TRABAJADORES EMPLEADO N°6, N°2, N°3, N° 4, N°10 Y N° 11  SE HA SOLICITADO Y ESTA DISPONIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES. EJEMPLO. TRABAJADOR 2 TRABAJA 8 HORAS AL DIA DEL 1 AL 10 DE JUNIO DE 2022 . EL HORARIO ESTABLECIDO CUMPLE CONVENIO. SEGÚN LAS NOMINAS VERIFICADAS (SI NO SE HAN REALIZADO HORAS EXTRAS. SE OBSERVA QUE SE SI) CUMPLEN LOS DESCANSOS ESTABLECIDOS EN CONVENIO. LOS REGISTROS SE COMPLETAN A DIARIO Y SON FIRMADOS EN EL RESUMEN DIARIO/MENSUAL POR EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. LOS TRABAJADORES Y EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES TIENEN ACCESO A DICHS REGISTROS. SE HA SOLICITADO POR PARTE DEL AUDITOR VARIOS REGISTROS DE CONTROL DE HORASA Y ESTAN DISPONIBLES DE LOS ULTIMOS 24 MESES						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS</b>					
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11:</b> (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: SE COMPRUEBA SISTEMA DE CONTROL BASADO EN REGISTRO DE CONTROL DE HORAS TRABAJADAS (DE LUNES A VIERNES) PARA LOS MESES DE JULIO, DE LOS TRABAJADORES EMPLEADO N°6, N°2, N°4, N°10 Y N° 11 EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DISPONE/ SI DISPONE DE LA GUIA DE INTERPRETACION NACIONAL PROPORCIONADA POR EL RIG. LA EMPRES, PREVIA CONSULTA CON EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES, HA ACORDADO UN CALENDARIO LABORAL QUE COMPRENDE LAS HORAS DE TRABAJO Y LA DISTRIBUCION ANUAL DE LOS DIAS TRABAJADOS, FESTIVOS Y DESCANSOS SEMANALES. EL CALENDARIO LABORAL ESTA EXPUESTO EN TABLON DE ANUNCIOS. LAS HORAS DE TRABAJO Y DESCANSO REGISTRADOS EN EL CONTROL DIARIO DE HORAS CUMPLEN LEGISLACION VIGENTE Y CONVENIO COLECTIVO. EL NUMERO DE HORAS TRABAJADAS NO HA SIDO SUPERIOR AL LO ESTABLECIDO EN CONVENIO EN NINGUNO DE LOS EJEMPLOS VERIFICADOS. EN LOS LISTADOS DE HORAS EN ESTACION PICO DE TRABAJO SE HAN RESPETADO LOS DESCANSOS DE LOS DOMINGOS					
Acciones correctivas:					

## ACCIONES CORRECTIVAS

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA
<b>BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES</b>	
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:	