



GGN: 8436014820006

Número de registro del productor/
grupo de productores (del OC): AGROCOLOR
/477

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 2

Emitido a favor de

Grupo de Productores KOPALMERIA, S.L.

CTRA. SECTOR IV, 1, 04745 LA MOJONERA - ALMERIA, España

El Anexo contiene información de los resultados GRASP (y de los integrantes cubiertos del grupo de productores).

The Certification Body AGROCOLOR 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.

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

Los productos certificados GLOBALG.A.P. cubiertos por GRASP:

Productos	Número de Evaluación	Manipulación del producto	Remote Assessment	Employee Interview	No. de productores internamente evaluados GRASP	Número total de productores
Pepinos	00115-CKPVL-0003	Sí	N/A	Sí	1	1
Pimientos (Pimientos dulces / Guindillas)	00115-CKPVL-0003	Sí	N/A	Sí	1	1
Sandías	00115-CKPVL-0003	Sí	N/A	Sí	1	1
Tomates	00115-CKPVL-0003	Sí	N/A	Sí	1	1
Total:					3	3

1. Nivel de cumplimiento general: **Cumple totalmente**

GGN: 8436014820006

2. Resultado SGC: **Cumple totalmente**

3. 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: 13-01-2023

Fecha que fue cargado: 27-02-2023

Validez: 13-01-2023 - 02-11-2023 (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 grupos de productores (Opción 2)

Valid from: July 2020

Mandatory from: October 2020



1. DATOS DE REGISTRO DEL TITULAR DEL CERTIFICADO							
GGN/GLN del grupo productor:*	8436014820006			Número de registro:	AGR02/477		
Nombre de la empresa:*	KOPALMERIA S. L.			Dirección:*	CTRA. SECTOR IV, 1 LA MOJONERA ALMERÍA		
Teléfono:*	627464629						
E-mail:	kacalidad1@gavagrup.com			Fax:			
Fecha de evaluación:*	13.01.2023			Persona de contacto:*	RESP CALIDAD		
Fecha(s) de evaluacion(es) previa(s):		14.01.2022	14.01.2021	28.10.2020	15.10.2019	19.10.2018	
¿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?							
				<input type="checkbox"/>	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Ha el Organismo de Certificación reportado este hallazgo a la autoridad responsable y competente local/nacional?							
				<input type="checkbox"/>	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	No
Comentarios: NO HA TENIDO INCUMPLIMIENTOS REPORTADOS POTENCIALES RIESGOS DEL ÁREA. NO SE HAN DENUNCIADO CASOS DE PROBLEMAS SOCIALES O LABORALES							
Descripción de la empresa: KOPALMERIA SL, ES UN GRUPO DE PRODUCTORES FORMADO POR 3 PRODUCTORES DEDICADOS AL CULTIVO PROTEGIDO EN INVERNADERO DE PIMIENTO, TOMATE, PEPINO Y SANDIA. HAN INCLUIDO LA TOTALIDAD DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO EN EL ALCANCE DE LA CERTIFICACION GRASP. ASI COMO LA CENTRAL . EL PERSONAL DE MANIPULADO DE LA CENTRAL ES GESTIONADO POR KOPALMERIA QUE CUENTA CON RLE							
	Año	2018	2019	2020	2022	2023	
Número total de miembros del grupo de productores que participan en GRASP:		7	16	9	5	3	
Número total de miembros del grupo de productores incluidos en el certificado IFA GLOBALG.A.P.:		7	16	9	5	3	
Número total de miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP):		3	4	3	3	3	
* Campo obligatorio							

Lista de Números GLOBALG.A.P. (GGN) o Números de Localización Global (GLN) de los miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP):									
4063061552914	4059883788969	4059883788952							
¿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 type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" 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 respuesta es GRASP
					Si la	Nombre de la empresa PH:			KOPALMERIA SL
						GGN/GLN de la empresa PH (si aplica):			8436014820006
Nombre y localización de los Centros PH:									
Centro PH 1	CTRA. SECTOR IV, 1, LA MOJONERA - ALMERÍA				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 type="checkbox"/> Medidas fitosanitarias					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
<input type="checkbox"/> Cosecha					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
<input type="checkbox"/> Otros (favor especificar): NINGUNA					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	

2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Mes(es) de temporada pico: (si correspondiere)	NOV-DIC-ENE-FEB						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):	0		
Nacionalidad de los empleados	ESPAÑOLA-RUMANA-MARROQUI-SENEGALES-SUDAMERICANO									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	3	3	0	0	0	0	0	0	0	6
en centro(s) de manipulación del producto	9	31	0	0	0	0	0	0	0	40
Total	12	34	0	0	0	0	0	0	0	46

3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN

	Manejo de la explotación agropecuaria	Persona responsable de la implementación de GRASP	Representante de los empleados
Names ¹ :	RESPONSABLE TÉCNICO KOPALMERIA	RESPONSABLE CALIDAD KOPALMERIA	CENTRAL RLE
¿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:	AGROCOLOR SL	Duración de la evaluación:	GR: 1,085
Nombre del evaluador:	JPF		
Nombre de la administración de la empresa:	VCM		

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.

LISTA DE VERIFICACIÓN GRASP

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Representante(s) de los Empleados					
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 su rol y sus 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 dialogo durante las reuniones es debidamente documentado. Si un miembro del grupo de productores tiene <u>menos de 5 empleados</u>, está autorizado a tener un representante de empleados a nivel del grupo de productores.</p>				
1.1	El procedimiento de elección/ nombramiento ha sido definido y comunicado a todos los empleados.	  	3	0	1
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.	 	3	0	1
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.	 	3	0	1
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).		3	0	1
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).	 	3	0	1
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.		3	0	1
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1:			Cumple totalmente		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: 1.1. PC-19. ELECCION DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES REV01 FECHA EMP2:02-12-2022; EMP3:05-12-2022 1.2. Y 1.4 PC19- ANEXO 1ELECCION DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES AL EXISTIR RLE CUMPLE LO ESTABLECIDO EN EL PUNTO 1 DE CONTROL DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LA GUIA DE INTERPRETACION DE GRASP ESPAÑA. SE COMPRUEBA ACTA DE ELECCION DEL REPRESENTANTE PC18/ RR-02; EMP2: 02-12-2022 EMP3: 05-12-2022 1.3. COMUNICACION A LOS EMPLEADOS SE EVIDENCIA EXPUESTO EN FINCA PC 19/RR-03 INFORMACION SOBRE EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES. Y REALIZACION DE REUNIONES CON LOS TRABAJADORES EMP2: 02-12-2022, EMP3: 05-12-2022</p>					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Procedimiento de reclamaciones					
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 o 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.		3	0	1
2.2	Se informa a los empleados regularmente y activamente sobre este procedimiento de reclamaciones y sugerencias.	  	3	0	1
2.3	El procedimiento establece claramente que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias.	 	3	0	1
2.4	Se conversará sobre las reclamaciones y sugerencias en las reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración.		3	0	1
2.5	En el procedimiento se establece un plazo para resolver las reclamaciones y sugerencias (por ejemplo, en el curso del mes siguiente).	  	3	0	1
2.6	Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.		3	0	1
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente		
<p>Evidencia/ Comentarios: 2.1. PROCEDIMIENTO PC-18 TRATAMIENTOS DE RECLAMACIONES DE TRABAJADORES REV00 FECHA 11/06/2020</p> <p>2.2. EXPUESTO EN TABLON DE ANUNCIOS DEL SITIO "PROCEDIMIENTO DE QUEJAS O RECLAMACIONES ". TENIENDO EN CUENTA EL IDIOMA DE LOS EMPLEADOS.</p> <p>2.3. INDICADO EN EL APARTADO 6.2 DEL PC-18 "LOS TRABAJADORES NO SERAN SANCIONADOS POR PLANTEAR RECLAMACIONES O SUGERENCIAS".</p> <p>2.4. VER PUNTO 1.6</p> <p>2.5. INDICADO EN EL APARTADO 6.2 DEL PC-18 " RESOLUCION EN UN PERIODO NO SUPERIOR A 15 DIAS".</p> <p>2.6. NO SE HAN RECIBIDO RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS EN LOS ULTIMOS 24 MESES.</p>					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Autodeclaración de buenas prácticas sociales					
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	La declaración es completa y contiene, como mínimo, todos los puntos referidos en los Convenios de la OIT.		4	0	0
3.2	La declaración ha sido firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados.		4	0	0
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.).	  	4	0	0
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.	  	4	0	0
3.5	Se establece que el representante(s) de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales.		4	0	0
3.6	La declaración es revisada y actualizada cada 3 años o cuando sea necesario.	 	4	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3:			Cumple totalmente		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: 3.1. SE EVIDENCIA AUTODECLARACION DE BUENAS PRACTICAS SOCIALES COMPLETA, CONTIENE PUNTOS CONVENIOS OIT. 3.2. FIRMADA CON FECHA EMP1: 01-12-2022;EMP2:02-12-2022;EMP3:05-12-2022 3.3. EXPUESTA EN TABLON DE ANUNCIOS DEL SITIO, TENIENDO EN CUENTA EL IDIOMA DE LOS EMPLEADOS. 3.4. FIRMADA POR RE Y POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA. 3.5. INDICADO EN EL PUNTO 13 DE LA POLITICA DE LA AUTODECLARACION DE BUENAS PRACTICAS SOCIALES. 3.6. SE COMPRUEBA QUE ESTÁ FIRMADA Y ACTUALIZADA, TODOS LOS EMPLAZAMIENTOS FIRMADOS EN DICIEMBRE DE 2022</p>					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Acceso a las normas laborales del país						
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 conocimiento 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).	  	4	0	0	
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.	  	4	0	0	
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.	  	4	0	0	
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.	  	4	0	0	
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.	  	4	0	0	
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.	  	4	0	0	
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.	  	4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 4:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			
			Cumple totalmente			
Evidencia/ Comentarios: 4. EL RIG Y EL RE, DISPONEN DE NORMAS LABORALES VIGENTES (CONVENIO APLICABLE Y RESUMEN, GUIA GRAPS ESPAÑA, SALARIO NOMINAL, DEDUCCIONES, HORAS DE TRABAJO, NORMAS DE LIBERTAD DE ASOCIACION A SINDICATOS, DERECHO NEGOCIACION COLECTIVA, NORMAS ANTIDISCRIMINACION, TRABAJO INFANTIL Y EDAD MINIMA, PERMISOS DE MATERNIDAD, OTRAS NORMAS SOCIALES APLICABLES Y ACCESO A ELLAS).						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Contratos laborales					
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, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, 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, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, 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.</p>				
5.1	Las muestras confirman que los contratos están disponibles para todos los empleados y que están firmados por ambas partes.	 	3	0	1
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).		3	0	1
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.		3	0	1
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.		3	0	1
5.5	El contrato no se contradice con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.		3	0	1
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.		3	0	1
5.7	Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.		3	0	1
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		
			Cumple totalmente		
<p>Evidencia/ Comentarios: 5.1. CONTRATOS DISPONIBLES Y FIRMADOS POR AMBAS PARTES. 5.2. CONTRATOS COMUNICADOS AL SAE, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. 5.3/5.4. INFO. INCLUIDA EN CONTRATOS. 5.5. NO SE EVIDENCIA CONTRADICCION. 5.6. DISPONE DE PERMISOS DE TRABAJO. TODOS LOS TRABAJADORES EVALUADOS TIENEN PERMISO DE TRABAJO 5.7. DISPONE REGISTROS SOLICITADOS. T2: PEON AGRICOLA . CONTRATO FIJO-DISCONTINUO TIPO 300 TIEMPO COMPLETO FECHA 19/09/2022 . NACIONALIDAD GAMBIA NACIMIENTO 01/10/2003. 40 HORAS SEMANALES DE LUNES A SABADO. JORNADA SEGUN CONVENIO CAMPO T3: PEON AGRICOLA . CONTRATO FIJO-DISCONTINUO TIPO 300 TIEMPO COMPLETO FECHA 01/04/2022 . NACIONALIDAD GUINEA ECUATORIAL NACIMIENTO 10/03/1995. 40</p>					

HORAS SEMANALES DE LUNES A SABADO. JORNADA SEGUN CONVENIO CAMPO
A1: MANIPULADO . CONTRATO FIJO DISCONTINUO FECHA 01-10-2020. ULTIMO LLAMAMIENTO 22-08-2022 . NACIONALIDAD RUMANIA FECHA NACIMIENTO 15-12-1989- CC DE
MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS Y HORTALIZAS. 40 HORAS DE LUNES A SÁBADO

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Recibos de pago						
6	<p>PC: ¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</p> <p>CC: El empleador muestra adecuada documentación del pago normal 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 regulares de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.</p>					
6.1	Se dispone de evidencia documentaria (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).	 	3	0	1	
6.2	Los recibos de pago o las listas de pagos muestran que los pagos son realizados en conformidad con los contratos laborales (por ejemplo la firma del empleado en el recibo de pago, la transferencia bancaria, etc.).	 	3	0	1	
6.3	Los registros de pago son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		3	0	1	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente
<p>Evidencia/ Comentarios: 6.1- EN TODOS LOS CASOS NOMINA MENSUAL. 6.2-6.3- EN TODOS LOS CASOS SE CUMPLE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO APLICABLE Y EN EL SMI2022. EVIDENCIAS DOCUMENTALES: VER APARTADO 7 Y SE REGISTRAN MAS DATOS EN NOTAS INTERNAS DEL OC. .</p>						
Acciones correctivas:						

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 están conformes 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.	 	3	0	1	
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 (salarios mínimos), según la Guía de Interpretación Nacional GRASP.		3	0	1	
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.	 	3	0	1	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente
<p>Evidencia/ Comentarios: SE REALIZA EL MUESTREO DE NÓMINAS SIGUIENDO LAS REGLAS ESTABLECIDAS .</p> <p>7.1:EN NÓMINA SE INDICAN DIAS TRABAJO Y REG DE CONTROL HORAS DONDE SE CONTABILIZAN LAS HORAS/DIA Y HORAS MENS . SE EVIDENCIAN HORAS EXTRA Y PAGOS DE LAS HORAS EXTRA EN NOMINAS COMPROB.</p> <p>7.2: SALARIOS SEGÚN EL CONVENIO COLECTIVO DEL MANIPULADO EN ALMERIA 2022</p> <p>7.3:EN ALMACEN EL SALARIO ABONADO SEGUN HORA DE TRAB PARA EVENTUALES. ES CONFORME A CONVEN DEL MANIP: 7,03 EUROS/HORA H ORDINARIA + 0,64 E/H EN CONCEPTO DE VACACIONES, SE COMPRUEBA EN NOMINAS: SB EN BASE A HORAS ORDINARIAS, SALARIO DE LA 41 A LA 44 HORAS Y SALARIO DE LA 45 A LA 48 (HORA EXTRAO). EJ:</p> <p>T2: PEON AGRICOLA. NOMINA Y REGISTRO DE HORAS DE DIC 2022, 24 DIAS, 160HORAS TRABAJADAS X 7,67€:1309,21€</p> <p>T3: PEON AGRICOLA. NOMINA Y REGISTRO DE HORAS DE DIC 2022 .24 DIAS, 160HORAS TRABAJADAS X 7,67€:1309,21€</p> <p>A1: MANIPULADO. NÓMINA Y REGISTRO HORAS DE DIC 2022 . TOTAL HORAS MES 184,50 HORAS 22 DIAS TRABAJADOS. TOTAL DEVENGADO:1331,46€.</p>						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
No empleo de menores					
8	<p>PC: ¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa?</p> <p>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.</p>				
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.		4	0	0
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.	     	0	0	4
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: 8.1. MAYORES EDAD, F.NACIMIENTO DE CONTRATO (VER PTO.5) 8.2. NO HAY NIÑOS TRABAJANDO EN LA EXPLOTACION.					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Acceso a la Educación Escolar obligatoria						
9	PC: ¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a 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.	 	0	0	4	
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).	    	0	0	4	
9.3	Existe evidencia de un sistema de educación escolar en el lugar cuando no se dispone de acceso a las escuelas.	    	0	0	4	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9:			No aplicable			
<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>						
Evidencia/ Comentarios: 9. NO HAY NIÑOS VIVIENDO EN LA EXPLOTACION.						
Acciones correctivas:						

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 horasque 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 éstos están accesibles para el representante(s) de los empleados.					
10.1	Existe un sistema de control de horas que es apropiado para el tamaño de la empresa (por ejemplo, formulario de control de horas, reloj marcador, tarjetas electrónicas, etc.).	  	3	0	1	
10.2	Los registros indican el tiempo normal de trabajo de los empleados en un régimen diario.		3	0	1	
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.		3	0	1	
10.4	Los registros indican los descansos / días libres de los empleados en un régimen diario.		3	0	1	
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).	 	3	0	1	
10.6	El representante(s) de los empleados tiene acceso a estos registros.	  	3	0	1	
10.7	Los registros son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		3	0	1	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente			
Evidencia/ Comentarios: 10.1. CENTRAL: REG DE HORAS RECONOCIMIENTO FACIAL. Y CAMPO, REGISTROS EN PAPEL MANUSCRITOS 10,2 INDICAN HORAS TRABAJADAS EN REGIMEN DIARIO. REGISTRO DE HOR (RECONOCIMIENTO FACIAL) 10,3 SE VERIFICA QUE TRABAJEN HORAS EXTRA Y LOS TRAB DECLARAN ENTREVISTAS, INDICANDO QUE COBRAN COMO TALES. EN CENTRAL HAY 1 TURNO DE TRABAJO . DE MAÑAN Y TARDE EL REG DE HORAS CAMPO INDICA EN REGISTRO LAS HORAS EXTRA. SE EVIDENCIA QUE EN EL LISTADO DE HORAS ACUMULADO POR EMPLEADO SE RECOJAN LAS HORAS EXTRA REALIZADAS DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO DE MANIP 10,4 INDICAN LOS DÍAS LIBRES (DOMINGOS Y FESTIVOS). LOS REG INDICAN EL DESCANSO DIARIO DE 20 MIN. SE OBSERVA EN VISITA Y ES CONFIRMADO POR LOS TRABAJ ENTREVIS 10,5 SE DISPONE DE UN SIST INFORMATI DONDE EL TRABAJ DA APROBACION DIARIA . EL REG DE HORAS ES ENTREGADO AL TRABAJ SI LO SOLICITA 10,6 RE TIENE ACCEDE A REG Y ASI LO INDICA EN ENTREVISTA. 10,7 SE MANTIENEN REG POR EL PERIODO SOLICITADO.						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Horas de trabajo y descansos						
11	<p>PC: ¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?</p> <p>CC: Las horas de trabajo, los descansos y los 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.</p>					
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)	  	3	0	1	
11.2	Las horas de trabajo y las horas extras, como figuran en los registros, muestran estar en cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.		3	0	1	
11.3	Los descansos / días libres, como figuran en los registros, muestran estar en cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.		3	0	1	
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.	   	3	0	1	
11.5	Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados, aún durante la temporada pico.		3	0	1	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			
			Cumple totalmente			
Evidencia/ Comentarios: 11.1. SE DISPONE GUIA INTERPRETACION NACIONAL GRASP, RESUMEN DE CONVENIO APLICABLE EXPUESTO EN TABLON DE ANUNCIOS DEL SITIO. 11.2. HORAS TRABAJADAS CONFORME A CONVENIO Y CONTRATO . 11.3. DESCANSOS . SEGÚN CONVENIO. FESTIVOS Y DOMINGOS NO SE TRABAJA POR NORN GENERAL. SE COMPRUEBA EN ALGUNOS CASOS TRABAJO EN FESTIVO. LOS DESCANSOS SON DIARIO DE 20 MINUTOS , LOS REGISTROS DE HORAS REGISTRAN LOS DESCANSOS DIARIOS PARA JORNADAS SUPERIORES A 5 HORAS, MEDIANTE SELLO. 11.4. HORAS DE ACUERDO CON NORMATIVA VIGENTE 11.5. NO SE EVIDENCIA LO CONTRARIO. VER MAS DATOS EN NOTAS INTERNAS DEL OC.						
Acciones correctivas:						

Sólo se aplica a los grupos de productores

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Integración en el SGC					
QMS	PC: ¿La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de GRASP por todos los miembros participantes del grupo de productores? CC: La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada y evaluada internamente. Se identifican los incumplimientos y se toman acciones correctivas para permitir el cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores.				
QMS1	La implementación de GRASP está incluida en el Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores, basada en el Reglamento General GLOBALG.A.P. IFA, en la parte Certificación de Grupo de Productores.	 	X		
QMS2	Se ha establecido un sistema para informar y formar regularmente al personal clave sobre los temas relacionados a GRASP.	 	X		
QMS3	Se han documentado todos los pasos en el marco del SGC para implementar GRASP entre todos los miembros participantes del grupo de productores.	 	X		
QMS4	Existe evidencia de que el grupo promueve el cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores de los requisitos GRASP y evalúa el progreso y las dificultades en el cumplimiento de GRASP cada año.	 	X		
QMS5	Se lleva un registro de todos los productores GLOBALG.A.P. que implementan GRASP. Dicho registro incluye, para cada miembro productor, la fecha de la evaluación interna, el nivel de cumplimiento alcanzado, todos los incumplimientos detectados en las evaluaciones internas y externas y las acciones correctivas realizadas.	 	X		
QMS6	Existe un procedimiento para implementar las acciones correctivas de las evaluaciones internas previas.	 	X		
QMS7	El inspector interno del grupo de productores está cualificado de acuerdo al Reglamento General GRASP.	 	X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Cumple totalmente <input type="checkbox"/> No cumple			
Evidencia/ Comentarios: QMS1. SE COMPRUEBA PROC Y REG DE GRASP INCLUIDOS COMO PARTE DEL SGC, EJ PC-23 Proc para el tratam de reclamaciones de trabajEd.00/Rev.01 INCLUIDO EN LISTADO DE DOC EN VIGOR DEL SGC PC01RR01. GRASP IMPLANTADO AL 100% DE LOS PRODUCTORES QMS2. DISPONEN DE ASESORAMIENTO EN GRASP DE PROYECTA INGENIO SL, ADEMAS CUENTAN CON DEPT. RRHH PARA GESTIONAR LA LEY LABORAL. FORMACION EN PC-08/RR-01 REALIZ POR RRHH DURAC 1H. SOBRE CC MANIPULADO Y ENVASADO. CONTENIDO ART 8 JORNADA DE TRAB, ART 9 VACACIONES. ART 11 SB, ETC. FECHA: 3-11-2021. SE COMPRUEBAN REG CON FIRMAS DE ASISTENTES. QMS3-4. GRASP IMPLANTANDO EN TODOS LOS MIEMBROS QMS5. SE COMPRUEBAN INSPECCIONES INTERNAS EJ CENTRAL, F:20-12-2022; CAMPOS: PRODUCTORES F:19-12-2022. QMS6. SE DISPONE DE PC-04. PROCEDIMIENTO DE NO CONFOR, ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS E INCIDENCIAS REV00 FECHA 11/06/2020. QMS7.TECNICOS PROYECTA INGENIO SL CON FORMACION ADECUADA					

Acciones correctivas:

Recomendación para la Buena Práctica

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 IDENTIFICAN OTROS BENEFICIOES SOCIALES	

Anexo para GGN 8436014820006

Miembros del Grupo de Productores:

Producto(s)	Lista de Número GLOBALG.A.P. (GGN)	Nombre y dirección del productor/empresa
Tomates	4059883788952	JOSE LUIS CORTES MARTIN, C/ HORACIO, 16 BQ2 5º E, VICAR, 04738, España
Pimientos (Pimientos dulces / Guindillas)	4059883788969	ANA RAMOS GRANERO, AVD. REINO DE ESPAÑA, 228 5ºE, ROQUETAS DE MAR, 04740, España
Pepinos	4063061552914	LA PLANTA SEMILLEROS SL, CTRA. LAS NORIAS, 15, LA MOJONERA-ALMERIA, 04745, España
Sandías	4063061552914	LA PLANTA SEMILLEROS SL, CTRA. LAS NORIAS, 15, LA MOJONERA-ALMERIA, 04745, España