



GGN: 4049929516861

Número de registro del productor/
grupo de productores (del OC): SYGMA
070900

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

prueba de la evaluación

Acorde a

Normas Generales GRASP V1.3 Julio 2015

Option 2

Emitido a favor de

Grupo de Productores AGROHERNI, S.C.L.

CTRA. FUENTE ÁLAMO-LAS PALAS Km.8, 30334 LAS PALAS-FUENTE ÁLAMO (MURCIA), España

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

El Organismo de Certificación SYGMA CERTIFICATION, S.L. declara que el grupo de productores citado en este documento ha sido evaluado de acuerdo a la Evaluación de Riesgos GLOBALG.A.P. en las Prácticas Sociales, Versión 1.3, Julio 2015.

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	No. de productores internamente evaluados GRASP	Número total de productores
Acelga	00049-XHCNP-0002	Sí	0	1
Albaricoques	00049-XHCNP-0002	Sí	0	2
Apio	00049-XHCNP-0002	Sí	0	2
Brócoli	00049-XHCNP-0002	Sí	0	2
Cilantro (hierbas)	00049-XHCNP-0002	Sí	1	3
Espinaca	00049-XHCNP-0002	Sí	0	3
Hierbas - distintos	00049-XHCNP-0002	Sí	1	3
Lechuga	00049-XHCNP-0002	Sí	0	5
Melocotones	00049-XHCNP-0002	Sí	0	2
Nectarinas	00049-XHCNP-0002	Sí	0	1
Paraguayos	00049-XHCNP-0002	Sí	0	1
Perejil (hierbas)	00049-XHCNP-0002	Sí	1	3
Vegetales baby leaf	00049-XHCNP-0002	Sí	0	1
Total:			1	7

1. Nivel de cumplimiento general: Cumple totalmente

2. Resultado SGC: Cumple totalmente

3. Resultado detallado de la evaluación:

GGN: 4049929516861

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: 20-10-2016

Fecha que fue cargado: 11-11-2016

Validez: 22-01-2017 - 21-01-2018 (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

Lista de Verificación GRASP - Versión 1.3

Lista de Verificación para grupos de productores (Opción 2)

Válido a partir de: 1 Julio 2015

Obligatorio a partir de: 1 Octubre 2015



DATOS MAESTROS GRASP

1. DATOS DE REGISTRO DEL TITULAR DEL CERTIFICADO

GGN/GLN del grupo productor:*	4049929516861			Número de registro:			
Nombre de la empresa:*	AGROHERNI SCL			Dirección:*	Ctra.Fuente Álamo - Las Palas Km 4,5		
Teléfono:*	968164258						
E-mail:	manuelgonzalez@agroherni.es			Fax:			
Fecha de evaluación:*	20.10.2016			Persona de contacto:*	Manuel González (Responsable RRHH)		
Fecha(s) de evaluacion(es) previa(s):		08.05.2013	05.12.2014	02.07.2014	22.01.2016		
¿ Tiene el productor otras auditorías externas o certificaciones que cubran las prácticas sociales? Si la respuesta es sí, ¿cuáles?							
Norma 1: SEDEX-SMETA	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?				☐	SÍ	☒	No
¿ Ha el Organismo de Certificación reportado este hallazgo a la autoridad responsable y competente local/nacional?				☐	SÍ	☒	No
Comentarios: Auditoria de Sedex - Smeta realizada los días 29 y 30 de Octubre de 2015 por KSSA - Auditor Keith Stamp (sguimiento bianual)							
Descripción voluntaria de la empresa: Auditoria de Sedex - Smeta realizada en Noviembre de 2015 por KSHHT en la que se evaluó a Agroherni y sus socios productores con ausencia de no conformidades.							

Año	2015	2016			
Número total de miembros del grupo de productores que participan en GRASP:	7	2			
Número total de miembros del grupo de productores incluidos en el certificado IFA GLOBALG.A.P.:	9	7			
Número total de miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP):	4	2			
* 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):									
4049929516861	4052852709583								

¿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		Nombre de la empresa PH:	
						GGN/GLN de la empresa PH (si aplica):	
						AGROHERNI SCL	
						4049929516861	

Nombre y localización de los Centros PH:

Centro PH 1	AGROHERNI SCL - Las Palas (Fuente Álamo)	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 especificar):	☐ Sí		☐ No	

2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO										
Mes(es) de temporada pico: (si correspondiere)	Noviembre - Abril						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):		0	
Nacionalidad de los empleados	21 Nacionalidades. La 5 principales por orden son: Marroqui (46%)- Español (29%) y Ecuatoriano (10%), Indios (7%), Polacos (3%) y el resto (5%) otras nacionalidades.									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	40	31	1	69	163	15	0	0	0	319
en centro(s) de manipulación del producto	10	9	0	10	11	0	0	0	0	40
Total	50	40	1	79	174	15	0	0	0	359

3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN							
	Manejo de la explotación agropecuaria		Persona responsable de la implementación de GRASP		Representante de los empleados		
Names ¹ :	Joaquín Belmonte		Manuel González		Ver comentarios Capitulo 1		
¿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: : <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i> Cumple totalmente							
¿La administración de la empresa revisó los resultados de la evaluación?	☒ SÍ	☐ No					
Nombre del organismo de certificación:	Sygma Certification		Duración de la evaluación:		8 horas		
Nombre del evaluador:	Juan Diego Martínez Soto						
Nombre de la administración de la empresa:	Agroherni SCL						
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	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 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 menos de 5 empleados, está autorizado a tener un representante de empleados a nivel del grupo de productores.				
1.1	El procedimiento de elección/ nombramiento ha sido definido y comunicado a todos los empleados.		2	0	0
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.		2	0	0
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.		2	0	0
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).		2	0	0
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).		2	0	0
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.		2	0	2
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: IT-PG10-07 Comité de Delegados-Derechos, Deberes y reuniones entregado a los REL. IT-PG-10-06- Comunicación con trabajadores. Ed.2 del 15-02-2016. Entregan Manual de Bienvenida indica a los trabajadores como hacer reclamaciones. Emails y teléfono de atención al trabajador. Elecciones oficiales SNAI del 20.08.15 (10.08.16 Acta oficial calendario Electoral comunicado a trabajadores), elegidos Delegados de personal 3 trabajadores (AS, MS, ML). Agoherni el 11.08.15 (13.07.16 Acta oficial calendario Electoral comunicado a trabajadores), 5 trabajadores en el comité de empresa (1 independiente y 4 CCOO - presidente PP y secretaria MC según acta del comité de empresa del 01.08.15). Reuniones trimestrales con Comité Empresas en AH y (SINA) Delegados de Personal realizadas verificado en 2016. Además en ambos productores Comités de Seguridad y Salud.					
Acciones correctivas:					

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 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.				
2.1	Se dispone de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, apropiado para el tamaño de la empresa.		2	0	0
2.2	Se informa a los empleados regularmente y activamente sobre este procedimiento de reclamaciones y sugerencias.		2	0	0
2.3	El procedimiento establece claramente que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias.		2	0	0
2.4	Se conversará sobre las reclamaciones y sugerencias en las reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración.		2	0	0
2.5	En el procedimiento se establece un plazo para resolver las reclamaciones y sugerencias (por ejemplo, en el curso del mes siguiente).		2	0	0
2.6	Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.		2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2:			Cumple totalmente		
(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)					
Evidencia/ Comentarios: Reclamaciones y sugerencias en Manual de Bienvenida del trabajador que se entrega e informa anualmente a todos los trabajadores (PTO 4). También IT-PG10-06 ed 2 del 15.02.16 Comunicación rabajadores - empresa (reclamaciones), identifican 30 días para resolver exceto las importantes que seran 7 días. En IT-PG10-01, ed 3 del 21.01.16 para casos concretos de acoso, abusos y discriminacióin, tambien identifica que los empleados no se veran afectados por hacer reclamaciones y que seran resueltas en 30 días. Sistemas establecidos en la empresa: Teléfono; email; buzón. También comunicaciones directa con los RE y con departamento RRHH. No hay hasta la fecha reclamaciones. Se hablan en las reuniones de los comites de empresa. RRHH archiva todas las reclamaciones y sugrencias.					
Acciones correctivas:					

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	La declaración es completa y contiene, como mínimo, todos los puntos referidos en los Convenios de la OIT.		2	0	0
3.2	La declaración ha sido firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados.		2	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.).	 	2	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.	  	2	0	0
3.5	Se establece que el representante(s) de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales.		2	0	0
3.6	La declaración es revisada y actualizada cada 3 años o cuando sea necesario.	 	2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3:			Cumple totalmente		
(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)					
Evidencia/ Comentarios: La empresa adopta como autodeclaración el código ETI, ultima actualización del ed 3 del 30/06/16. Firmado y conocido por la dirección, representantes de los trabajadores y el 100% de los trabajadores. Código ETI adoptado con declaración de buenas prácticas sociales, incluyen todos los puntos requeridos por la OIT. Se comunica en los procesos de formación inicial a todos los trabajadores del Grupo y cada socio. Se mantiene un registro de la formación y entrega del mismos a todos los trabajadores. En IT-PG10-01 identifica que los empleados no se verán afectados por hacer reclamaciones. Colocada en paneles de información del almacén, instalaciones fijas de fincas y en máquinas de recolección. Se entrega copia al 100% de los trabajadores.					
Acciones correctivas:					

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 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 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).		2	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.		2	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.		2	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.		2	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.		2	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.		2	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.		2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 4:			Cumple totalmente		
(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)					
Evidencia/ Comentarios: Manuel Gonzalez (RIG) amplia experiencia en gestion de reursos humanos, desde el año 1992, en diferentes sectores, Licenciado en Ciencias Politcas rama estudios Socio Laborales y Master de RRHH por Garriges. Todos los RE han firmado el pasado 23-10-15 la Guia de Interpretación GRASP. Se confirma mediante entrevista con Cristina Perez y Pedro Pagan de AH y Manuel Sanchez de SNAI. Los RE son conocedores de las normas laborales principales, siendo estos asesorados en caso necesario por los sindicatos o personal de RRHH. Dpto. RRHH tiene a disposición de los RE las normas laborales de aplicación. Responsable de RRHH y RE conocen: tablas salariales en vigor, normas respecto a las horas de trabajo, libertad de asociación a sindicatos y el derecho a la negociación colectiva. aspectos antidiscriminación, aspectos sobre trabajo infantil y edad mínima de trabajo, licencias por maternidad y paternidad.					
Acciones correctivas:					

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, 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? 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.				
5.1	Las muestras confirman que los contratos están disponibles para todos los empleados y que están firmados por ambas partes.		2	0	0
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).		2	0	0
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.		2	0	0
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.		2	0	0
5.5	El contrato no se contradice con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.		2	0	0
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.		2	0	0
5.7	Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.		2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5:			Cumple totalmente		
(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)					
Evidencia/ Comentarios: Agroherni verificado para NIE: X305789A (Marroqui-Fijo disc) fijo discontinuo del 01.02.16 como Encargado de cuadrilla (grupo profesional Jefe de Equipo; y DNI: 22.976167H (Español-contrato temp de obra) indefinido fijo del 08.07.16 como Jefe de Sección (grupo profesional Tecnico de Grad Medio).Sierra Nevada para NIE Y1393758H (Gambia-contrato temp de obra) - Agroherni almacén para NIE X2682910Y (Marroqui-contrato temp de obra). Todos los contratos conformes a legislación y convenios en vigor. Contratos de todos los trabajadores en RRHH. Contratos cumplen la legislación vigente y conformes con los aspectos requeridos por GRASP. Contratos firmados por la empresa y el trabajador. Contratos incluyen aspectos básicos sobre período del contrato, salarios, horas y en base a lo establecido en el código ETI (autodeclaración). Todos los trab. extranjeros en situación legal. Copia de documentos en dep. de RRHH. Registros accesibles para los últimos 24 meses.					
Acciones correctivas:					

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 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.				
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).		2	0	0
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.).		2	0	0
6.3	Los registros de pago son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6:			(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)		
			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Agromen verificado para NIE X3287150j (Marroqui - Fijo discontinuo) - Tierras de Cartagena para NIE X3312536F (Marroqui - contrato temporal de obra) - Sierra Nevada para NIE Y1393758H (Gambia - contrato temporal de obra) - Agroherni almacen para NIE X2682910Y (Marroqui - contrato temporal de obra). Todos los pagos conformes a legislación y convenios en vigor. Nóminas y pagos de salarios por transferencia y conformes con tablas salariales. Envío de nóminas por email a los trabajadores. Sesiones de formación al personal e indicación en el Manual de Bienvenida de los trabajadores de los contenidos de las nóminas. Los registros accesibles para los ultimas 24 meses.					
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.		2	0	0
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.		2	0	0
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.		2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7:			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Pagos en base a los convenios de aplicación. Control de horas en partes de trabajo. Control en Versas. Todos los trabajadores cobran como mínimo el salario mínimo establecidos en los convenios de aplicación. Nóminas acorde con los partes de trabajo y convenios de aplicación. Trabajadores ganan en todo momento el salario mínimo legal.					
Acciones correctivas:					

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.		0	0	2			
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	2			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			No aplicable					
Evidencia/ Comentarios: Ausencia de trabajadores menores de edad								
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	2
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	2
9.3	Existe evidencia de un sistema de educación escolar en el lugar cuando no se dispone de acceso a las escuelas.	   	0	0	2
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9:			(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)		
			No aplicable		
Evidencia/ Comentarios: Ausencia de niños trabajando					
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 documentadas. 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.).		2	0	0
10.2	Los registros indican el tiempo normal de trabajo de los empleados en un régimen diario.		2	0	0
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.		2	0	0
10.4	Los registros indican los descansos / días libres de los empleados en un régimen diario.		2	0	0
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).		2	0	0
10.6	El representante(s) de los empleados tiene acceso a estos registros.		2	0	0
10.7	Los registros son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10:			Cumple totalmente		
(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)					
Evidencia/ Comentarios: Partes de trabajo. Almacenados mas de 24 meses. Accesibles para todos los trabajadores en el Dpto. RRHH. Partes de trabajo y reloj marcador en almacén de manipulación. Tiempos de trabajo normales en base a lo indicado en el código ETI, Sedex y legislación. Ausencia de horas extras. Según convenios se fija el limite anual en 1818 horas no sobrepasado en los computos anuales con lo que no se considera necesario definir el campo. Tabla de control de horas se indican los descansos y dias libres de los trabajadores. Informes de Versas. Partes de trabajo firmados por los trabajadores. RE tiene acceso de estos registros en el Dpto. RRHH confirmado con entrevistas. Se almacenan como mínimo 24 meses los registros.					
Acciones correctivas:					

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, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva? 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.				
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)	 	2	0	0
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.		2	0	0
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.		2	0	0
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.	  	2	0	0
11.5	Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados, aún durante la temporada pico.		2	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11:			Cumple totalmente		
(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)					
Evidencia/ Comentarios: Horas de trabajo se imputan de forma adecuada. Se cumplen con la legislación. Se realizan descansos en base a lo indicado en los convenios de aplicación. En picos no se superan las 60 horas semanales. En no pico no se superan las 48 horas. descansos y días libres en base a requerimientos de Sedex- y codigo ETI (autodeclaración). Convenios de aplicación en Dpto. RRHH y a disposición de representantes de los trabajadores y de todo trabajador si lo demanda.					
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:		(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control) ☒ Cumple totalmente ☐ No cumple							
Evidencia/ Comentarios: Sistema GRASP integrado dentro del sistema de gestión establecido en Agrohermi SCL y de aplicación a todos los socios productores del grupo. Formación inicial y anual del sistema ético y laboral del grupo acorde con los requerimientos GRASP. Evaluación interna de Agrohermi SCL y sus socios productores realizada el 04 y 05-10-2016. Procedimiento de no conformidades y medidas correctivas - PG-08. Se ha realizado evaluación interna de todo los productores (Agromen 21.06.16-Tierras de Cartagena 20.06.16, etc), estan en proceso los otros 7 productores que forman el grupo pero no incluidos con esta auditoria. Con fecha 17-02-16 se ha evaluado a las subcontratas de los productores a efectos de GRAPS, segun doc en pdf 160203 F-PG-07-12 Evaluación subcontratistas GlobalGAP-GRASP									
Acciones correctivas:									

Recomendación para la Buena Práctica

Nº	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: Acuerdos de colaboración con la ONG: Murcia Acoge. Proyectos de apoyo económico (30.000 euros) para el asesoramiento legal a inmigrantes de la región, apoyo a la escolarización y compra de material escolar para familiares de inmigrantes de la región + comida colectiva para todos los trabajadores al finalizar campaña en los meses de Abril y Mayo.	

Anexo para GGN 4049929516861**Miembros del Grupo de Productores:**

Producto(s)	Lista de Número GLOBALG.A.P. (GGN)	Nombre y dirección del productor/empresa
Cilantro (hierbas)	4052852709583	C/ CARTAGENA ESQ ADOLFO SUAREZ N°10, 1º, TORRE PACHECO, 30700, España
Hierbas - distintos	4052852709583	C/ CARTAGENA ESQ ADOLFO SUAREZ N°10, 1º, TORRE PACHECO, 30700, España
Perejil (hierbas)	4052852709583	C/ CARTAGENA ESQ ADOLFO SUAREZ N°10, 1º, TORRE PACHECO, 30700, España