



GGN: 4049929293571

Número de registro del productor/
grupo de productores (del OC): SYGMA 05027

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 COOP. AGRIC. SAN BERNARDO
CTRA. CRUZ NEGRA 27, 46240 CARLET, 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
Albaricoques	00062-XCCVX-0002	Sí	45	46
Caquis	00062-XCCVX-0002	Sí	118	124
Clementinas	00062-XCCVX-0002	Sí	39	41
Mandarinas	00062-XCCVX-0002	Sí	13	13
Melocotones	00062-XCCVX-0002	Sí	32	33
Naranjas	00062-XCCVX-0002	Sí	6	6
Nectarinas	00062-XCCVX-0002	Sí	91	94
Paraguayos	00062-XCCVX-0002	Sí	51	53
Platerinas	00062-XCCVX-0002	Sí	12	12
Sandías	00062-XCCVX-0002	Sí	12	12
Satsumas	00062-XCCVX-0002	Sí	54	54
Total:			159	166

1. Nivel de cumplimiento general: Cumple totalmente

GGN: 4049929293571

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: 02-03-2018

Fecha que fue cargado: 06-04-2018

Validez: 02-03-2018 - 01-03-2019 (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



1. DATOS DE REGISTRO DEL TITULAR DEL CERTIFICADO										
GGN/GLN del grupo productor:*	4049929293571			Número de registro:						
Nombre de la empresa:*	COOPERATIVA AGRÍCOLA SANT BERNAT COOP.V			Dirección:*			CTRA. CREU NEGRA, 27. 46240 CARLET. ESPAÑA			
Teléfono:*	653842305									
E-mail:	mgomez@coopcarlet.com			Fax:						
Fecha de evaluación:*	02.03.2018			Persona de contacto:*			Fernando Hervás Monzó			
Fecha(s) de evaluación(es) previa(s):	20.12.2016	21.12.2015	17.12.2014	17.12.2013	21.12.2012					
¿Tiene el productor otras auditorias externas o certificaciones que cubran las prácticas sociales? Si la respuesta es sí, ¿cuáles?										
Norma 1: SEDEX Válido hasta: 01.01.2019	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 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: En la auditoria del 26/04/17 de SEDEX se detectó que no se había llevado a cabo simulacro de evacuación del almacén. Esto se corrigió en Mayo 2017										
Descripción de la empresa: Coop Carlet es una cooperativa fundada en 1963. La integran agricultores, que cultivan cítricos, fruta de hueso, sandía y caqui principalmente. Los productores de Carlet tienen la obligación de comercializar toda la producción con la coop. En cuanto a los clientes se encuentran en : España y UE..La estructura de certificación para GlobalGAP incluye una opción 1 multisitio en donde los socios han cedido las parcelas para que la sección de cultivo las gestione integralmente y productores autónomos que subcontratan las tareas de recolección a la cooperativa y son una opc. 2. La recolección la organiza en todos los casos la sección de cultivos de Carlet . GRASP incluyen la evaluación de la opción 1 multisitio y productores autonomos que subcontratan los servicios de tratamientos a la Sección de cultivo. Los productores autónomos no tienen trabajadores propios.										
Año										
Número total de miembros del grupo de productores que participan en GRASP:										
Número total de miembros del grupo de productores incluidos en el certificado IFA GLOBALG.A.P.:										
Número total de miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP):										

* 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:									
4049929320215	4052852610506	4049928233479	4059883471601	4059883471618	4049928005359	4059883471649	4049928460868	4059883471656	4059883471670
4059883165852	4056186401649	4056186513618	4056186739070	4059883471632	4049928460875	4049928460875			

¿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 checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
		Si la	Nombre de la empresa PH: COOPERATIVA AGRÍCOLA SANT BERNAT COOP.V
			GGN/GLN de la empresa PH (si aplica):

Centro PH 1	Carrer Creu Negra 27, Carlet 46240 (VALENCIA)	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 checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Medidas fitosanitarias		<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Cosecha		<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Otros (favor especificar): Transporte		<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Mes(es) de temporada pico: (si correspondiere)	Octubre, Noviembre y Mayo						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):	0		
Nacionalidad de los empleados	España, Marruecos, Rumanía.									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	249	89	9	86	1	0	0	0	0	347
en centro(s) de manipulación del producto	318	470	50	5	0	0	0	0	0	838
Total	567	559	59	91	1	0	0	0	0	1185

3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN							
	Manejo de la explotación agropecuaria		Persona responsable de la implementación de GRASP		Representante de los empleados		
Names*:							
¿Estuvo presente en la reunión inicial?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" 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 type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No	
RESULTADO TOTAL DE LA EVALUACIÓN: :					Cumple totalmente		
<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>							
¿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:	Sygma Certification		Duración de la evaluación:	8 horas			
Nombre del evaluador:	Begoña Irazo						
Nombre de la administración de la empresa:	Jose Ricardo Climent						
* 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		
			Si	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 menos de 5 empleados, 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.	 	16	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.		16	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.	 	16	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).		16	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).	 	16	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.		16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Coop Carlet.: 2 comités de empresa, 1 almacén de manipulado y otro para trabajadores de recolección empresa del centro de manipulado esta ejercida por 17 personas de tres sindicatos UGT, CCOO, y CGT. Elegidos por votación según acta 46/903/2014 el 18/12/2014 La representación trabajadores del campo es ejercida por un comité de 8 personas de UGT y 5 de CCOO según acta 14.12.11, registro Conselleria d'Economia de 15/12/2011. (Ex 46/2274/2011) En las entrevistas con los representantes manifiestan conocer las vías para efectuar las reclamaciones, y son plenamente conscientes de sus labores y obligaciones y están conformes con la forma de actuar de la empresa.			Comite de		
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.		16	0	0
2.2	Se informa a los empleados regularmente y activamente sobre este procedimiento de reclamaciones y sugerencias.	  	16	0	0
2.3	El procedimiento establece claramente que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias.		16	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.		16	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).	  	16	0	0
2.6	Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.		16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: PG17 ed..2 de 10/01/2016 procedimiento se detalla la forma en los empleados pueden exponer las reclamaciones, los canales de presentación, que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones .Se establece un plazo de 15 días para resolver. A tal efecto se dispone de buzones en la báscula (para campo) y en la puerta de entrada del personal (en el almacén) para que los trabajadores anónimamente puedan hacer reclamaciones y sugerencias. Ninguna reclamación durante la campaña. La llave del buzón está en poder del presidente del comité.					
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.		16	0	0
3.2	La declaración ha sido firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados.		16	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.).	 	16	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.	  	16	0	0
3.5	Se establece que el representante(s) de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales.		16	0	0
3.6	La declaración es revisada y actualizada cada 3 años o cuando sea necesario.	 	16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente		
<p>Evidencia/ Comentarios: Carlet dispone de Política de Gestión Social del 30.11.15 como declaración de principios y de acuerdo a los convenio de la OIT (111, 138, 182, 29, 105, 87, 98, 100 y 99) y de los convenios que les aplican. Colocada en el Tablón de Anuncios está firmada por el presidente, resp. de RRHH y representantes de los comités de campo y almacén. Disponen de un Plan de Igualdad implantado para el periodo de 2016-2019. Se impartió formación sobre este tema al comité que formó parte del comité de igualdad. A los empleados se les entrega al empezar a trabajar entre otras la Política de gestión social, firmado por cada empleado en registro interno de la cooperativa</p> <p>Acciones correctivas:</p>					

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 empleados 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.</p>					
4.1	El RIG proporciona al representante(s) de los empleados las normas laborales vigentes (por ejemplo, Guías de Interpretación Nacionales GRASP).		16	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.		16	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.		16	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.		16	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.		16	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.		16	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.		16	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			
<p>Evidencia/ Comentarios: Departamento de RRHH con una persona encargada del personal de campo y otra para el personal de almacén. La formación de ambos responsables incluye máster de RRHH y numerosos cursos de Seguridad social, contratación, negociación comités y PRL. Los representantes de los trabajadores están articulados en los Comités de empresa y tienen conocimiento sobre las normas laborales a través de sus respectivos sindicatos. - Convenio para el Manipulado y envasado de Cítricos, frutas y Hortalizas de la CV vigente 2016-2020 . -Convenio para la recolección de Cítricos de la CV que termina en 2018. -Para la recolección de fruta, y sandía se utiliza el Convenio Agropecuario que está vigente 2013-2014 con actualización de las tablas salariales disponibles las de dic 2017.-Convenio de trabajo de oficinas de la Provincia de Valencia de 2017</p>						
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.		16	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).		16	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.		16	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.		16	0	0
5.5	El contrato no se contradice con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.		16	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.		16	0	0
5.7	Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.		16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: CONTRATOS: Almacen.- 1) Duración determinada de 05.02.18 por obra o servicio. Cat. limpieza Nac. 09/12/66. Española 2) Fija discount. es un Llamamiento al trabajo por obra o servicio Fecha 05/02/18 Cat. Limpieza . Nac. 19/04/61 Española 3) Personal de ETT. Contrato entre ETT y Coop Carlet para la puesta a disposición de JFRR el 14.11.17 donde se estipula "apoyo a la plantilla para campaña de naranja y duración por obra o servicio" y precios por hora normal y por hora extra. Campo 1) Cat. peón agrícola.A.C. Nac. 02/06/82 Española. (eventual). De13/10/17. 2) Cat. cogedor. A.M Nac. 01/01/76. Marruecos: permiso de residencia larga duración, autorizado a trabajar. del 13/10/17 3) Cat. peón agropecuario. Nac. 07/05/1998 Nacionalidad. Española Contrato event. 4) Categoría cogedor. K.M.Nac 01/01/80. Fijo Discontinuo Nc: Marruecos Con permiso trabajo y residencia de larga duración. Contrato de 05/09/17 5) Cat. cogedora M.F nac.14/08/1981 española fija discontinua Contrato de 05/09/2017					
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).		16	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.).		16	0	0
6.3	Los registros de pago son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente		
<p>Evidencia/ Comentarios: ALMACEN: Nóminas disponibles y transferencias bancarias. Nómina Febrero 2018. 139 horas normales y 6,5 horas extra (139 € a 8,06 €/HN y 6,5 horas a 9,67 euros) según Acuerdo de aplicación del convenio de manipulado de 22.09.16 y la tabla que corresponde a este año). SB 1,183,20 . y neto= 1,083,82 Pago por banco. CAMPO-cogedores. Cada cabo hace una hoja con los albaranes de lo recolectado y la gente que son en la cuadrilla y con arreglo a ésto se reparte el dinero, p.e. 20.11.18 Albarán con cuatro entradas de caqui que tienen un precio de 979 euros (a 0,0614 E/kilos caqui) Repartición entre 10 personas, que trabajaron 6 horas exceto una que trabajó 2 horas. Cada persona gana 107,24 menos la última 41,69 euros. Nóminas disponibles Días trabajados 24 (2,381,17 € según los albaranes que se ha presentado) - IRPf 166,68 y SS 149,53 = 2064,96 euros. Se cobra en dos quincenas por el banco.</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.		16	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.		16	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.		16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Trabajo de Lunes a Sabado máximo 8h/diarias. Las horas extra se pagan 10% de lunes a sabado a mediodía y sábado por la tarde, domingo y fiestas el 20%. Registro por fichaje a la entrada y salida. Los cogedores del campo van a destajo. Se asegura la empresa que todos ganan por encima del salario mínimo mensual que es 707,7 euros/mes o 23,59 E/día. El precio de lo que vale cada recolección viene estipulado en el DOGV de 05.12.2017					
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 que representen un riesgo para su salud y seguridad, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.</p>				
8.1	<p>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.</p>		16	0	0
8.2	<p>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.</p>	    	0	0	16
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8:			Cumple totalmente		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: No hay menores en la explotación. Trabajadores mayores de edad tanto en almacén como en campo. Ver pto de control 5.</p>					
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	16
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	16
9.3	Existe evidencia de un sistema de educación escolar en el lugar cuando no se dispone de acceso a las escuelas.	   	0	0	16
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			No aplicable		
Evidencia/ Comentarios: En las visitas a las instalaciones y explotaciones no se encuentran menores.					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Sistema de control de horas					
10	<p>PC: ¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?</p> <p>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.</p>				
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.).	 	16	0	0
10.2	Los registros indican el tiempo normal de trabajo de los empleados en un régimen diario.		16	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.		16	0	0
10.4	Los registros indican los descansos / días libres de los empleados en un régimen diario.		16	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).		16	0	0
10.6	El representante(s) de los empleados tiene acceso a estos registros.	  	16	0	0
10.7	Los registros son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente		
Evidencias/ Comentarios: El Departamento de Administración archiva toda la documentación laboral. En la recolección de la fruta no se superan las 40 horas semanales, siendo normalmente las jornadas de trabajo de 6 horas diarias en recolección dependiendo de la estación. En campo no se trabajan festivos y si que se trabaja los sábados. No obstante la forma de liquidación para la recolección es por destajo en función de los kilogramos recolectados y variedad, mientras que para la sección de cultivo (pulverización, abonado..) es por horas. En almacén las horas se controlan por un reloj marcador. En los partes controlados no se superan las 8 Horas ordinarias. Las Horas extras son registradas y abonadas. Ej. personal de mantenimiento el mes de noviembre ficha 156,50 horas ordinarias y 10,50 extra al 20% y 33,5 Hora extra al 10%. Total 44 horas en un mes que no supera las 12 semanales .					
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)	 	16	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.		16	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.		16	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.	  	16	0	0
11.5	Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados, aún durante la temporada pico.		16	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: Se trabaja de lunes a sábado 6 horas en el campo (o cuando se acaba de recolectar el campo) las horas las registra el cabo de cuadrilla y se entregan para su contabilidad No se trabaja en domingo a no ser que haya habido mal tiempo y se necesite recolectar. En el almacén se trabaja de lunes a sábado a mediodía. Normalmente 40 horas semanales.					
Acciones correctivas:					

Sólo se aplica a los grupos de productores

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Si	No	N/A
Integración en el SGC					
QMS	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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)	<input checked="" type="checkbox"/> Cumple totalmente <input type="checkbox"/> No cumple		
Evidencia/ Comentarios: Procedimientos y registros según el SGC de Global. Auditorías internas realizadas por MG a la sección de cultivo Carlet el 30/11/17 a la que están adscritos todos los productores. MG tiene curso de auditorías internas el 2008 impartido por SGS y amplia formación en SGC. En la auditoría no se han levantado desviaciones. Registro de productores evaluados en GRASP en Carlet HO Solicitud y registro naturane v18_16.11.17					
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: Adelantos de pagos, pago cada 15 días en campo, conciliación familiar, cotización a la seguridad social por más días de los trabajados.	