

GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice (GRASP) - Evaluación de Riesgos en las Prácticas Sociales

Módulo GRASP

V 1.3

Válido a partir de: 01.07.2015

Obligatorio a partir de: 01.10.2015

Versión en español



N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento
REPRESENTANTE(S) DE LOS EMPLEADOS		
1	¿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?	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.
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES		
2	¿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?	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.
AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES		
3	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?	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.
ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS		
4	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?	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.

CONTRATOS LABORALES

5	<p>¿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>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>
---	---	---

RECIBOS DE PAGO

6	<p>¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</p>	<p>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>
---	---	--

SALARIOS

7	<p>¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?</p>	<p>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.</p>
---	--	--

NO EMPLEO DE MENORES

8	<p>¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa?</p>	<p>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>
---	--	---

ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA

9	<p>¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a educación escolar obligatoria?</p>	<p>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.</p>
---	---	---

SISTEMA DE CONTROL DE HORAS

10	¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?	Existe un sistema de control de horas que es apropiado para el tamaño de la empresa y que deja en claro, en un régimen diario, tanto para los empleados como para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de los empleados de los últimos 24 meses están documentadas. Los empleados regularmente aprueban los registros de trabajo y éstos están accesibles para el representante(s) de los empleados.
----	--	--

HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS

11	¿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?	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.
----	---	--

SÓLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES INTEGRACIÓN EN EL SGC

SGC	¿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?	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.
-----	--	---

BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES

R 1	¿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.).
-----	---
