



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

v.1.1-Enero 2011

Introducción

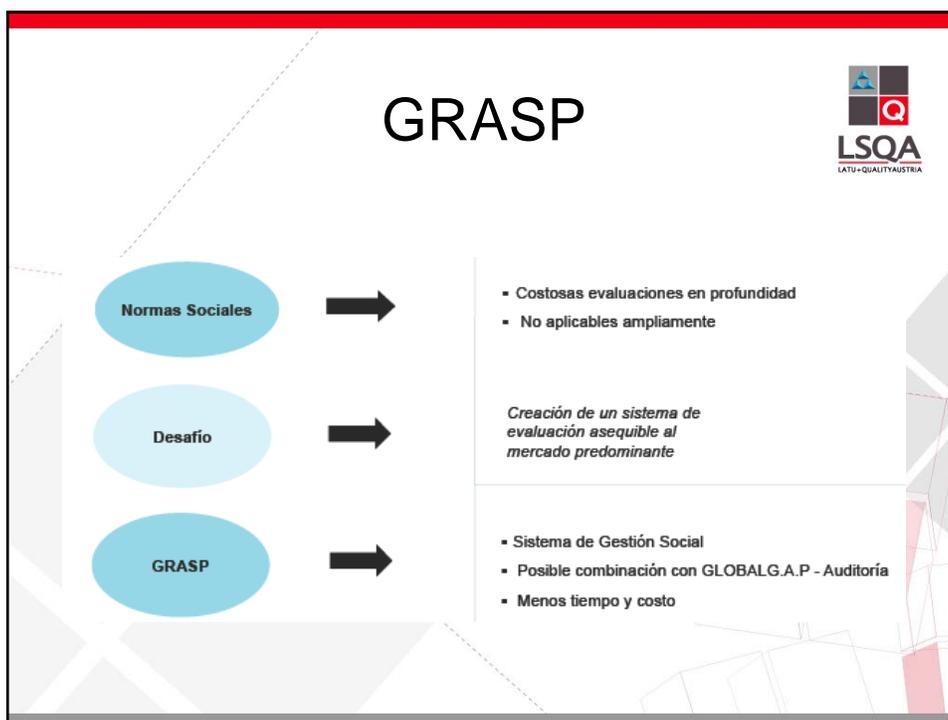
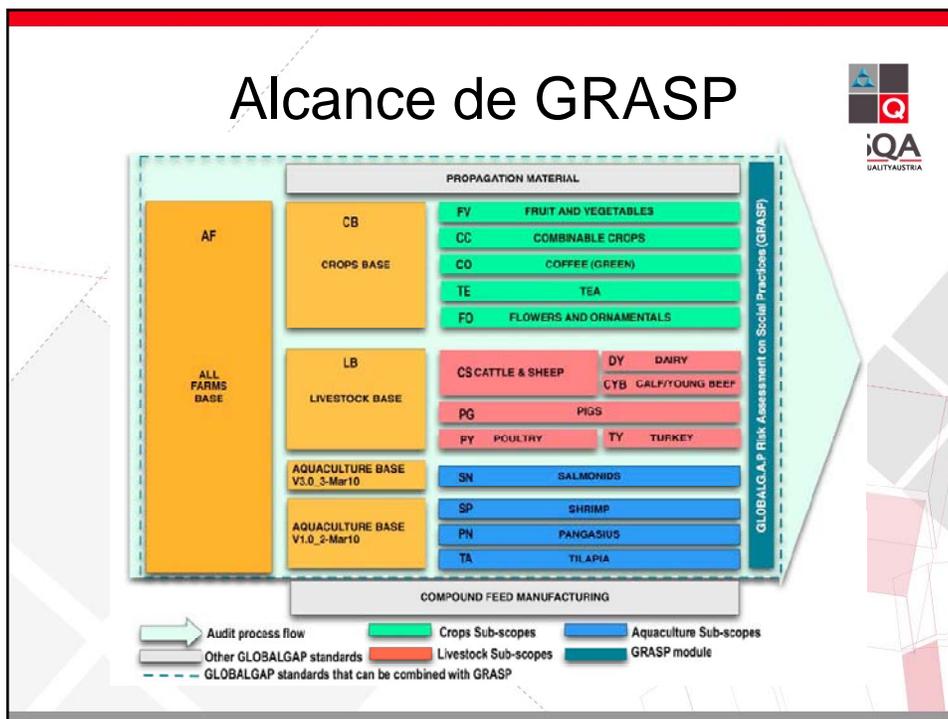


- **GLOBALG.A.P y GRASP**

GRASP es un módulo voluntario provisto por GLOBALG.A.P., no forma parte de la auditoría normal de GLOBALG.A.P.

- **Objetivo**

Asegurar buenas condiciones laborales por medio de la implementación de criterios básicos de buena práctica social en la producción agrícola a nivel de la explotación





GRASP

LSQA
LATU+QUALITYAUSTRIA

Diferenciación clave

- El objetivo es evaluar si el sistema de administración social promovido por GRASP se pone en práctica y es utilizado activamente en la explotación.
- No es una auditoría social completa, sino una herramienta de administración
- No es un certificado, sino un instrumento para la información mutua
- Retroalimentación brindada a la explotación por medio de las observaciones del evaluador

La Evaluación GRASP sólo puede ser conducida por aquellos auditores que disponen de la licencia correspondiente provista por GLOBALG.A.P, en los países donde se dispone de una Interpretación Nacional

Requisitos para evaluadores (no por OC!):

- Auditor GLOBALG.A.P
- Curso y examen en línea
- Participación en el Curso de Evaluadores
- Preparación individual (Lista de Verificación GRASP, Guía de Implementación, Interpretación Nacional)

GRASP



LSQA
LATU-QUALITYMASTRIA

Temas claves	
Representación de los empleados	
Derechos legales	
Registros escritos	
Derechos de los niños	
Tiempo de trabajo	
Grupo de productores	
Otros beneficios	

GRASP



LSQA
LATU-QUALITYMASTRIA

Temas	No.	Puntos de Control y Criterio de Cumplimiento
Representación de los empleados	1	Representante de los trabajadores
	2	Procedimiento para reclamos
Derechos legales	3	Auto-declaración de buenas prácticas sociales
	4	Conocimientos de la legislación laboral
Registros escritos	5	Contratos de trabajo
	6	Registros de pagos
	7	Salarios
Derechos de los niños	8	No empleo de menores
	9	Acceso a la educación obligatoria
Tiempo de trabajo	10	Registros del tiempo de trabajo
	11	Horas de trabajo y descansos
Grupo de productores	PG 1	Integración con el SGC
Otros beneficios	R 1	Beneficios sociales adicionales

Guía de Interpretación Nacional



- Varios puntos de control se refieren a la legislación nacional. Las interpretaciones nacionales de los puntos de control son desarrolladas por mesas redondas conformadas por las múltiples partes interesadas ('stakeholders') del país.
- Las Evaluaciones GRASP sólo pueden ser conducidas en aquellos países que disponen de una Interpretación Nacional

Guía de Implementación



- Brinda ejemplos para los productores y/o para la administración de las explotaciones en lo relativo a la implementación del Módulo GRASP

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento
2	¿Existe un formulario de reclamaciones y/o un procedimiento disponible en la explotación, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones?
	Existe en la explotación un formulario y/o procedimiento de reclamaciones; los empleados tienen conocimiento del mismo y pueden presentar reclamaciones o sugerencias. El procedimiento de reclamaciones establece un plazo para la resolución de las reclamaciones. Las reclamaciones y las soluciones de los últimos 24 meses están documentadas y pueden ser accedidas.
	<p>Explicación: La existencia de un procedimiento de reclamaciones facilitará al empleador lidiar con la insatisfacción de la fuerza de trabajo. Es más fácil para él o ella reconocer las razones de la insatisfacción. Para la fuerza de trabajo, deberá haber una manera de presentar reclamaciones sin el temor de sufrir consecuencias personales. Fomentando a los empleados a presentar activamente reclamaciones o sugerencias, aumenta la eficiencia de la operación.</p> <p>En explotaciones pequeñas con pocos empleados, no sería necesario tener un formulario o un buzón de reclamaciones ya que el empleador y los empleados se ven regularmente. Es suficiente con un simple procedimiento de reclamaciones. En explotaciones más grandes, es posible que se dificulte la comunicación regular entre los empleados y la administración. Los formularios o buzones de reclamaciones pueden ser una solución.</p> <p>Sin embargo, en ambos casos, es clave realizar un seguimiento de las reclamaciones y asegurarse de que éstas han sido tratadas y de que ha habido una mejora en la situación en un plazo claramente definido.</p> <p>Por supuesto, no es necesario limitarse a esta herramienta administrativa para enfocarse en las reclamaciones. También podrá recoger sugerencias valiosas de los empleados sobre cómo mejorar internamente los procedimientos. Nadie las conoce mejor que las personas trabajando en su explotación.</p> <p>Implementación: 1. Piense en un procedimiento de reclamaciones adecuado para el tamaño y la situación de su explotación. En algunas culturas, las personas pueden tener reparos de presentar una reclamación formal en un documento. El procedimiento de reclamaciones debe contemplar esto. Por ejemplo:</p>

Puntos de Control - GRASP



1. ¿Hay al menos un empleado o un consejo de empleados que represente los intereses del personal ante la administración?

Se dispone de documentación que demuestra que una persona de confianza, claramente identificada, y /o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido electo o nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. Esta persona podrá comunicar las reclamaciones a la administración.

Puntos de Control - GRASP



2. ¿Existe un procedimiento disponible en la explotación, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones?

Existe en la explotación un formulario y/o procedimiento de reclamaciones; los empleados tienen conocimiento del mismo y pueden presentar reclamaciones o sugerencias. El procedimiento de reclamaciones establece un plazo para la resolución de las reclamaciones. Las reclamaciones y las soluciones de los últimos 24 meses están documentadas y pueden ser accedidas.

Puntos de Control - GRASP



3. La auto-declaración 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 de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?

La administración de la explotación y el representante de los empleados han firmado y exhibido una auto-declaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene un compromiso con los Convenios 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. Los empleados han sido informados sobre la auto-declaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando es necesario.

Puntos de Control - GRASP



4. La persona responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y el o los representantes de los trabajadores, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país o acceso a ellas?

La persona responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y el representante(s) de los trabajadores tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, anti-discriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/ gratificación.

Puntos de Control - GRASP



5. ¿Se pueden mostrar copias de los contratos laborales a los trabajadores? ¿Estos registros incluyen como mínimo el nombre completo, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?

Ha pedido del evaluador (como muestra), se pueden mostrar copias de los contratos por cada empleado. 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, los salarios y los períodos de empleo. Se debe poder acceder a los registros de todos los empleados (también los subcontratistas) de los últimos 24 meses.

Puntos de Control - GRASP



6. ¿Existe evidencia documentaria que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?

El empleador muestra adecuada documentación del pago del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/ lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran documentados los pagos de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.

Puntos de Control - GRASP



7. ¿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?

Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/ listas de pago muestran conformidad con las normas legales (salario mínimo) y /o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.

Puntos de Control - GRASP



8. ¿Demuestran los registros que no se emplean a menores de edad en la explotación?

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 deben ser empleados. 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, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.

Puntos de Control - GRASP



9. ¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación a educación escolar obligatoria?

Hay evidencia documentaria de que los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación, tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.

Puntos de Control - GRASP



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 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.

Puntos de Control - GRASP



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 caso de no haber legislación más estricta, los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden las 48 horas semanales. Durante la estación pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/ días libres también están garantizados durante la estación pico.

Puntos de Control - GRASP



PG1. ¿La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de GRASP por todos los miembros del grupo de productores?

La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada, internamente evaluado y que se toman acciones para lograr el cumplimiento de todos los miembros del grupo de productores.

Evaluación en Bajo Opción 2 ó Multisitio



GRASP para Grupos de Productores (Opción 2)

	<p>1. Inspecciones Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilice la Lista de Verificación GRASP para productores individuales para evaluar al 100% de los productores registrados GRASP. Conserve los registros de esas inspecciones. Agregue los resultados de las inspecciones internas en la Lista de Verificación GRASP para grupos de productores.
	<p>2. Inspecciones externas y auditoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilice la Lista de Verificación GRASP para productores individuales para evaluar la raíz cuadrada de los productores registrados GRASP. Coteje los resultados con los resultados de las inspecciones internas. Complete la Lista de Verificación GRASP para el grupo de productores. Complete el punto de control PG1 sobre la eficiencia del sistema de gestión de calidad de los grupos.
	<p>3. Ingreso de los resultados en la base de datos GLOBALG.A.P.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingrese las listas de verificación de las inspecciones a los miembros del grupo de productores de la muestra tomada (sólo revelada al Secretariado GRASP) Ingrese la Lista de Verificación GRASP del grupo de productores.

Puntos de Control - GRASP



R1. ¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece el empleador a los trabajadores, las familias y/o a la comunidad?

Incentivos para un desempeño laboral bueno y seguro:

Pago de una bonificación:

Apoyo al desarrollo profesional:

Políticas en favor de la familia:

Cuidado médico / prevención en la salud:

Mejoramiento del ambiente social:

Otros beneficios:

Resumen




Requisito	GRASP
Normativa	GlobalG.A.P.
Tiempo Evaluación	20% a 50% más del tiempo de auditoria de GlobalGAP
Entrevistas	Entrevistas a Encargado de la Empresa, Representante de los Trabajadores y Responsable de SySO
Registros	Maximo de 25 registros
Frecuencia de auditoria	Auditorias anuales junto con certificación y/o renovaciones de GG
Certificado	No se emite

Resumen




Requisito	GRASP
Registro	Se realizará upload de información en base de datos de GlobalGAP
No Conformidades y Seguimiento	Se realiza seguimiento en auditoria de renovación de GG
Requisitos de Auditor	Auditor de GlobalGAP, Formación de Auditor GRASP, Entrenamiento y Examen Online
Versión	1.1 Enero 2011
Inicio de Auditorias	Año 2011, voluntarias con existencia Guía Nacional.
Documentos relacionados	Guía de Interpretación del País, Modulo GRASP, Guía de Implementación, Checklist

Actualización GLOBALG.A.P. IFA, Versión
4.0, Mar_2011 para Frutas y Hortalizas.



¡MUCHAS GRACIAS!

Ing. Agr. Arístides Rosales Morán, *MGA.*
-TRAIN THE PUBLIC GLOBALG.A.P.-
Gerente de Mercado LSQA Centroamérica.
Celular: + (506) 8706 9693
Oficina: + (506) 2234 9008 / 2524 2560

rosales@lsqa.com

www.lsqa.com

LSQA - LATU SISTEMAS
Oficina Regional para Centroamérica