



**GGN: 4049929046146**

Número de registro del productor/  
grupo de productores (del OC): AGROCOLOR  
/009

## **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 MURGIVERDE, S.C.A.

CL PERGOLA, 15, 04700 EL EJIDO, España

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

El Organismo de Certificación AGROCOLOR 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
Berenjenas	00079-THKHN-0002	Sí	59	59
Calabacines	00079-THKHN-0002	Sí	57	57
Melones	00079-THKHN-0002	Sí	3	3
Moras	00079-THKHN-0002	Sí	6	6
Pepinos	00079-THKHN-0002	Sí	197	197
Pimientos (Pimientos dulces / Guindillas)	00079-THKHN-0002	Sí	413	413
Sandías	00079-THKHN-0002	Sí	2	2
Tomates	00079-THKHN-0002	Sí	56	56
<b>Total:</b>			<b>660</b>	<b>660</b>

1. Nivel de cumplimiento general: Se necesitan mejoras

**GGN: 4049929046146**

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	Se necesitan mejoras

Punto de control 6	Cumple totalmente
Punto de control 7	Se necesitan mejoras
Punto de control 8	Cumple totalmente
Punto de control 9	No aplicable
Punto de control 10	Se necesitan mejoras
Punto de control 11	Cumple totalmente

**Fecha de evaluación: 03-10-2019**

**Fecha que fue cargado: 18-11-2019**

**Validez: 18-11-2019 - 17-11-2020 (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:*	4049929046146			Número de registro:	AGROCOLOR/0009			
Nombre de la empresa:*	MURGIVERDE SCA			Dirección:*	C/PERGOLA Nº51 04700 EL EJIDO ALMERIA			
Teléfono:*	950 489090							
E-mail:	trini@murgiverde.es			Fax:				
Fecha de evaluación:*	03.10.2019			Persona de contacto:*	MARIA TRINIDAD ARCHILLA RUIZ			
Fecha(s) de evaluacion(es) previa(s):	27.10.2016	27.09.2017	27.09.2018					
¿Tiene el productor otras auditorías externas o certificaciones que cubran las prácticas sociales? Si la respuesta es sí, ¿cuáles?								
Norma 1: SMETA - EN CADA ALMACEN DE MANIPULADO Válido hasta: 28.10.2020	Norma 2: Válido hasta:		Norma 3: Válido hasta:		Norma 4: Válido hasta:			
¿Ha el Organismo de Certificación detectado algún incumplimiento importante relacionado a las condiciones laborales?								
					<input type="checkbox"/>	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Ha el Organismo de Certificación reportado este hallazgo a la autoridad responsable y competente local/nacional?								
					<input type="checkbox"/>	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	No
Comentarios:								
Descripción de la empresa: MURGIVERDE ES UNA COOPERATIVA UBICADA EN EL EJIDO - ALMERIA . COMPUESTA POR 652 PRODUCTORES Y 5 CENTRALES DE MANIPULACIÓN , SOLICITA GRASP PARA LA TOTALIDAD DE PRODUCTORES Y CENTRALES DE MANIPULACIÓN, SE REALIZA EVALUACIÓN GRASP A 26 PRODUCTORES ( 13 DE LOS CUALES SE DECLARAN COMO EXPLOTACION FAMILIAR SIN TRABAJADORES POR LO QUE NO APLICA GRASP) SE REALIZA A SU VEZ EVALUACION GRASP A 3 CENTRALES DE MANIPULACIÓN DE LA EMPRESA								

	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):					



Lista de Números GLOBALG.A.P. (GGN) o Números de Localización Global (GLN) de los miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP:									
4049928375902	4049928233356	4049928228635	4052852832557	4049928386380	4049928369871	4049928235718	4050373372958	4052852378635	4052852734486
4049928651778	4052852378499	4059883500547	4049928980304	4049928243317	4063061151438	4059883993677	4052852027151	4063061151490	4056186435552
4056186196705	4052852734455	4056186871084	4059883993578	4049928243263	4049928651709				

¿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: MURGIVERDE SCA
			GGN/GLN de la empresa PH (si aplica): 4049929046146

Nombre y localización de los Centros PH:			
Centro PH 1	MURGIVERDE - EL EJIDO - ALMERIA	Centro PH 4	MURGIVERDE - ROQUETAS DE MAR - ALMERIA
Centro PH 2	MURGIVERDE - VICAR - ALMERIA	Centro PH 5	MURGIVERDE - ALMERIMAR-EL EJIDO - ALMERIA
Centro PH 3	MURGIVERDE - ADRA - ALMERIA	Centro PH 6	
¿Subcontrata la empresa alguna otra actividad?		<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
Si la respuesta es sí, ¿cuál?		¿Se incluyen las actividades subcontratadas en la evaluación GRASP?	
<input type="checkbox"/>	Control de plagas y roedores	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/>	Medidas fitosanitarias	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/>	Cosecha	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/>	Otros (favor especificar): no hay mas	<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No

## 2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Mes(es) de temporada pico: (si correspondiere)	SEPTIEMBRE A AGOSTO						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):	0		
Nacionalidad de los empleados	ESPAÑA-MARRUECOS-LITUANIA-RUMANIA-SENEGAL-GUINEA- MALI - RUSIA									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	56	129	0	221	515	0	0	0	0	919
en centro(s) de manipulación del producto	357	357	0	90	90	0	0	0	0	891
Total	412	486	0	310	604	0	0	0	0	1810

### 3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN

	Manejo de la explotación agropecuaria		Persona responsable de la implementación de GRASP		Representante de los empleados	
Names <sup>1</sup> :	DEPARTAMENTO TÉCNICO MURGIVERDE		MARIA TRINIDAD ARCHILLA RUIZ		COMITÉ DE EMPRESA- EN CADA CENTRO SE CUENTA CON UN COMITÉ SINDICAL . SE ENTREVISTA AL PRESIDENTE DEL COMITÉ	
¿Estuvo presente en la reunión inicial?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿Estuvo presente en la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿Estuvo presente en la reunión final?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

### RESULTADO TOTAL DE LA EVALUACIÓN: :

(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)

Se necesitan mejoras

¿La administración de la empresa revisó los resultados de la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Nombre del organismo de certificación:	AGROCOLOR, SL	Duración de la evaluación: 38 HORAS
Nombre del evaluador:	FELIPE GONZÁLEZ MARTÍN	
Nombre de la administración de la empresa:	MARIA TRINIDAD ARCHILLA RUIZ	

<sup>1</sup> 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
<b>Representante(s) de los Empleados</b>					
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.	 	17	0	10
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.		17	0	10
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.	 	17	0	10
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).		17	0	10
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).	 	17	0	10
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.		17	0	10
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1:</b>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: 1,1: PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES MURGIVERSE SCA . REV03 SEPT 2015 REV03 OCTUBRE 2018- PUNTO A.2 .            1,2 CENTRALES : ELECCION COMITE ( SINDICATOS ; CCOO, UGT CSIF). CAMPO: DESIGNACIÓN A NIVEL DE GRUPO A LOS TÉCNICOS DE CADA PRODUCTOR: ACTA DE RE POR LA COMERCIALIZADORA . REGISTRO GRASP RR02 ED 00 REV01. .            1,3 : CENTRALES DE ENVASADO : ACTA DE ELECCION DATOS DEL COMITE EN TABLON DE ANUNCIOS DE CADA CENTRAL . SE DISPONE DE OFICINA SINDICAL EN LOS CENTROS. CAMPO : SE SEÑALIZA ACTA DESIGNACION RE. SE IDENTIFICAN LOS DATOS DE RE            1,4 CENTRALES: REGISTROS OFICIALES. MANDATOS 4 AÑOS CAMPO:DESIGNACION ANUAL EJ: PRODUCTOR GRM4: FECHA 03/09/2019            1,5 RLE/RE SON RECONOCIDA POR LA EMPRESA            1,6 : 3 CENTRALES: ACTAS DE REUNION DEL COMITE EJEMPLO:: CENTRAL EL EJIDO REUNION FECHA 22/05/2019            DESVIACIONES :            PUNTO 1.6 : EN 12 DE LOS PRODUCTORES NO HAY EVIDENCIAS DE REUNION ENTRE PRODUCTORES Y REPRESENTANTES</p>					

Acciones correctivas: SE INDICA QUE LOS PRODUCTORES NO ARCHIVARON ADECUADAMENTE EL REGISTRO DE LA REUNION . SE ENCUENTRAN LOS REGISTROS Y SE REMITE COPIA DE LAS ACTAS DE LAS REUNIONES DE CADA UNO DE LOS PRODUCTORES EN LOS QUE NO SE PUEDO COMPROBAR LA EVIDENICA DOCUEMTNAL DE LA REUNIÓN

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Procedimiento de reclamaciones</b>					
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.		17	0	10
2.2	Se informa a los empleados regularmente y activamente sobre este procedimiento de reclamaciones y sugerencias.	  	17	0	10
2.3	El procedimiento establece claramente que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias.		17	0	10
2.4	Se conversará sobre las reclamaciones y sugerencias en las reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración.		17	0	10
2.5	En el procedimiento se establece un plazo para resolver las reclamaciones y sugerencias (por ejemplo, en el curso del mes siguiente).	  	17	0	10
2.6	Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.		17	0	10
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: 2.1 : PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES . REV03 SEPT 2015 REV03 OCTUBRE 2018- PUNTO A.4 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES --&gt; REGISTRO DE RECLAMACIÓN GRASP/RR03 ED00 REV00 . SEÑALIZADO TABLÓN DE ANUNCIOS EN CENTRAL Y EN INVERNADEROS EN CAMPO</p> <p>2.2: SE SEÑALIZA COPIA DEL FORMULARIO DE RECLAMACIONES EL RLE CONFIRMA QUE HA INFORMADO A LOS TRABAJADORES DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR</p> <p>2,3 . SE INDICA DE FORMA CONCRETA EN - PUNTO A.4 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES</p> <p>2,4. EN LA ENTREVISTA CON RE NOS INDICA QUE HA GESTIONADO ALGÚN TIPO DE RECLAMACIÓN TRANSMITIDA DE FORMA VERBAL POR TRABAJADORES Y QUE SE HAN TRATADO EN LAS REUNIONES CON EL COMITE Y LA EMPRESA DANDO SOLUCIÓN A LAS MISMAS.</p> <p>2,5: SE INDICAN MAXIMO 30 DIAS EN PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES MURGIVERSE SCA . REV03 SEPT 2015 REV03 OCTUBRE 2018 PUNTO A.4</p> <p>2,6 VER 2.4</p> <p>SE DOCUEMTNA INFORMACIÓN ADICIONAL EN LISTAS INTERNAS DE AGROCOLOR</p>					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Autodeclaración de buenas prácticas sociales</b>					
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.		17	0	10
3.2	La declaración ha sido firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados.		17	0	10
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.).	 	17	0	10
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.	  	17	0	10
3.5	Se establece que el representante(s) de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales.		17	0	10
3.6	La declaración es revisada y actualizada cada 3 años o cuando sea necesario.	 	17	0	10
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3:</b>			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		
			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: 3,1 DESVIACIÓN: LA AUTODECLARACION DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES NO DETALLA DE FORMA CONCRETA EL COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO CON LOS CONVENIOS LABORALES COLECTIVOS DE LA OIT  3,2 FIRMADA POR RE Y EMPRESA. EJ CENTRALES : 02/09/2019  3,3 EXIBIDA A LA ENTRADA DEL INVERNADERO O EN ALMACÉN EN UN PUNTO VISIBLE A LOS TRABAJADORES  3,4 EN LA ENTREVISTA EL RE Y RIG CONFIRMAN QUE CONOCEN LA DECLARACION Y SU CONTENIDO.  3,5 SE INDICA EN AUTODECLARACION  3,6 FECHA FIRMA: EJ CENTRALES : 02/09/2019</p>					
<p>Acciones correctivas: SE MODIFICA EL FORMATO DE REGISTRO DE LA AUTODECLARACIÓN . SE REMITE COPIA DEL MISMO Y SE VERIFICA QUE SE HAN DETALLADO ADECUADAMENTE TODOS LOS CONVENIOS DE LA OIT QUE MENCIONA EL CRITERIO DE CUMPLIMIENTO</p>					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>Acceso a las normas laborales del país</b>						
4	<p>PC: La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el representante(s) de los empleados, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?</p> <p>CC: La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representante de los empelados tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, antidiscriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/gratificación. Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las 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).	  	17	0	10	
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.	  	17	0	10	
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.	  	17	0	10	
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.	  	17	0	10	
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.	  	17	0	10	
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.	  	17	0	10	
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.	  	17	0	10	
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 4:</b>			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			
			<b>Cumple totalmente</b>			
Evidencia/ Comentarios: EL RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN DE GRASP, ASÍ COMO EL RE O RLE TIENEN CONOCIMIENTO SOBRE EL CONVENIO VIGENTE Y DE LA INTERPRETACIÓN PARA ESPAÑA DE GRASP (SE CUENTA CON UNA COPIA DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO VIGENTE SEÑALIZADO DE FORMA VISIBLE). EL RE DE LA CENTRAL CONFIRMA QUE EL EL SINDICATO FACILITA INFORMACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y QUE PUEDE ACUDIR AL MISMO EN CASO DE DUDA.CONFIRMA QUE DISPONE DE COPIA DE LA INTERPRETACION DE GRASP PARA ESPAÑA LOS RE DE CAMPO DISPONEN DE COPIA DE LA INTERPRETACION DE GRASP PARA ESPAÑA						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Contratos laborales</b>					
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	1	10
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).		17	0	10
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.		17	0	10
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.		17	0	10
5.5	El contrato no se contradice con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.		17	0	10
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.		17	0	10
5.7	Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.		17	0	10
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5:</b>			<b>Se necesitan mejoras</b>		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: 5.1: DISPONIBLES Y FIRMADOS . EN PRODUCTOR LNV 1 EL CONTRATO NO ESTÁ FIRMADO POR EL PRODUCTOR  5.2: MODELO DE CONTRATO SEGUN FORMATO DEL MINISTERIO DE TRABAJO  5.3/5.4: SE INDICA LO REQUERIDO  5.5: NO LA CONTRADICE  5.6: TODOS LO EXTRANJEROS TIENEN PERMISO DE TRABAJO YA QUE SE DISPONE DE CONTRATO EN VIGOR Y ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL  SE REALIZA EL MUESTREO DE CONTRATOS SIGUIENDO LAS REGLAS ESTABLECIDAS . ejemplos:  - CENTRAL EL EJIDO-ENVASADORA 1 . MUJER CONTRATO TEMPORAL 28/09/18 . ESPAÑA. F. NACIMIENTO: 07/07/1975. NOMINA FEBRERO 19 . BASE 1.147,25 + COMPLEMENTO SMI : 70,60 176,50 HORAS. SALARIO 6,90 EUROS/HORA.  - CAMPO: PEON AGRICOLA .ESPAÑA. CONTRATO TEMPORAL 402 02/09/2019 NACIMIENTO 14/08/79 . NOMINASEPTIEMBRE 19 BASE 722 + COMPLEMENTO SMI 108,30 : TOTAL:</p>					

830,30.19 DIAS TRABAJADOS TOTAL HORAS 120,33 SALARIO CONFORME A CONVENIO Y SMI 2019 (6,90 EUROS/HORA)  
EL RESTO DE EVIDENCIAS SE DETALLAN EN LAS LISTAS INTERNAS DE AGROCOLOR

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Recibos de pago</b>					
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).		17	0	10
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.).		17	0	10
6.3	Los registros de pago son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		17	0	10
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6:</b>			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		
			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: 6.1 SE COMPRUEBA PAGO DE FORMA MENSUAL LOS PRIMEROS DIAS DEL MES          6.2 CONFORME AL CONVENIO Y SMI. PAGO POR TRANSFERENCIA . NOMINA Y CONTROL DE HORAS SON ENVIADOS POR EMAIL AL TRABAJADOR          6.3 SE MANTIENEN REGISTROS POR EL PERIODO INDICADO. SE VERIFICAN NÓMINAS DE DISTINTOS MESES . INCLUYENDO CAMPAÑA PASADA MAS EVIDENCIAS DE LOS MUESTREOS DE LAS NOMINAS EN PUNTO 5 Y EN LAS LISTAS INTERNAS DE AGROCOLOR PARA GRASP</p>					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Salarios</b>					
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.		17	0	10
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.		17	0	10
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.		11	6	10
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7:</b>			<b>Se necesitan mejoras</b>		
<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>					
Evidencia/ Comentarios: 7,1:EN LA NOMINA SE INDICAN DIAS Y HORAS TRABAJADAS . TRAZABLE AL REGISTRO DE CONTROL DE HORAS DONDE SE CONTABILIZAN LAS HORAS/DIA Y HORAS MENSUALES . NHORAS EXTRA SE COMPRUEBA REMUNERACION CONFORME A CONVENIO . VER EVIDENCIA HORAS TRABAJADAS EN PUNTO 5 7.2:VER PUNTO 5 CONFORME A CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO EN ALMERIA . VER EVIDENCIAS PUNTO 5 7.3: CONFORME A SMI 2019 SE HA ACTUALIZADO EL SALARIO HORA A 6,90 PARA CUMPLIR CON SMI 2019. SE PAGA UN COMPLEMENTO SMI PARA COMPLEMENTAR LA DIFERENCIA CON EL SALARIO HORA DEL CONVENIO DESVIACIONES : 7.3 EN 6 DE LOS PRODUCTORES EVALUADOS LOS SALARIOS HORA VERIFICADOS SON CONFORMES A L CONVENIO DEL CAMPO PERO INFERIORES AL SALARIO HORA CALCULADO SEGUN SALARIO MINIMO PARA 2019 (SMI 2019)					
Acciones correctivas: PUNTO 7.3 : SE REMITE REGISTRO DE ACCION CORRECTIVA EN DONDE SE INDICA QUE MURGIVERDE HA INFORMADO A LOS PRODUCTORES AFECTADOS QUE SE DEBE ACTUALIZAR EL SALARIO HORA PARA CUMPLIR CON EL NUEVO SMI PARA 2019. CADA PRODUCTOR INFORMARA A SUS ASESORIAS LABORALES PARA ACTUALIZAR LOS SALARIOS EN CUANTO SEA POSIBLE					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>No empleo de menores</b>					
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	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.		17	0	10
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	27
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: 8,1 TODOS SON MAYORES DE EDAD VER EVIDENCIAS DE CONTRATOS PTO 5 8,2 NO HAY NIÑOS TRABAJANDO					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>Acceso a la Educación Escolar obligatoria</b>						
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	27	
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	27	
9.3	Existe evidencia de un sistema de educación escolar en el lugar cuando no se dispone de acceso a las escuelas.	   	0	0	27	
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9:</b>			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>No aplicable</b>
Evidencia/ Comentarios: 9.1-9.2-9.3 NO HAY NIÑOS VIVIENDO EN EL LUGAR DE TRABAJO						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>Sistema de control de horas</b>						
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 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.					
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.).	 	17	0	10	
10.2	Los registros indican el tiempo normal de trabajo de los empleados en un régimen diario.		17	0	10	
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.		17	0	10	
10.4	Los registros indican los descansos / días libres de los empleados en un régimen diario.		8	9	10	
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).		17	0	10	
10.6	El representante(s) de los empleados tiene acceso a estos registros.	  	17	0	10	
10.7	Los registros son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		17	0	10	
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Se necesitan mejoras</b>			
<p>Evidencia/ Comentarios: 10.1.CENTRALES ; REGISTRO DE HORAS MEDIANTE SISTEMA INFORMATIZADO . CAMPO : REGISTRO DOCUMENTADO</p> <p>10.2. LOS REGISTROS INDICAN EL TIEMPO NORMAL DE TRABAJO EN UN REGIMEN DIARIO.</p> <p>10.3. REGIMEN ACORDE CON LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO.</p> <p>10.4. LOS REGISTROS DE HORAS RECOGEN LOS DIAS LIBRES Y DESCANSOS DIARIOS. DESVIACIONES --&gt; 10,4: EN 9 DE LOS PRODUCTORES LOS REGISTROS DE HORAS NO INDICAN LOS DESCANSOS DIARIOS ( 20 MINUTOS TRAS 4 HORAS DE TRABAJO CONTINUADO)</p> <p>10.5. REGISTRO DE HORAS FIRMADO POR EL EMPLEADO- DESVIACIÓN EN EL PRODUCTOR DNR2 LOS REGISTROS DE HORAS NO SE EVIDENCIAN FIRMADOS POR EL TRABAJADOR</p> <p>10.6. RE TIENE ACCESO A LOS REGISTROS DE HORAS.</p> <p>10.7. SE ENCUENTRAN DISPONIBLES LOS REGISTROS SOLICITADOS</p>						
<p>Acciones correctivas: 10.6: MIURGIVERDE INDICA QUE HA INFORMADO A LOS PRODUCTORES QUE EN LOS REGISTROS DE CONTROL HORARIO QUE LE FACILITAN SUS ASESORIAS LABORALES DEBEN DE APARECER DE FORMA CLARA EL TIEMPO DE DESCANSO. LES INSTA A QUE SE LO TRANSLADEN A LAS ASESORIAS Y QUE ESTAS ACTUALICEN EL CORRESPONDIENTE REGISTRO - NO HAY EVIDENCIA DE CIERRE</p> <p>10.5: SE REMITE CONTROL HORARIO FIRMADO POR EL TRABAJADOR</p>						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Horas de trabajo y descansos</b>					
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)	 	17	0	10
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.		17	0	10
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.		17	0	10
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.	  	17	0	10
11.5	Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados, aún durante la temporada pico.		17	0	10
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11:</b>			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		
			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: 11.1. SE DISPONE GUIA INTERPRETACION NACIONAL GRASP, RESUMEN DE CONVENIO, CALENDARIO LABORAL.  11.2. CENTRALES ; HORAS DE TRABAJO/EXTRAS DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE. ver evidencias punto 5 . CAMPO : HORAS TRABAJADAS CONFORME A CONVENIO.JORNADE DE 8 O MENOS HORAS DIAS . MX 40 HORAS SEMANALES  11.3.NO SE EVIDENCIA QUE SE INCUMPLA EL TIEMPO DE DESCANSO ENTRE UNA JORNADA Y OTRA. 12 horas de descanso entre jornada. DEscansos diarios remunerados  11.4. HORAS DE ACUERDO CON NORMATIVA VIGENTE.  11.5. NO SE EVIDENCIA LO CONTRARIO. Se evidencia EN CENTRALES puntualmente trabajo en Festivo remunerado según convenio y trabajo voluntario según indica el RLE entrevistado</p>					
Acciones correctivas:					

Sólo se aplica a los grupos de productores

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Integración en el SGC</b>					
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Cumple totalmente <input type="checkbox"/> No cumple			
Evidencia/ Comentarios: QMS1: SE ENCUENTRA INCLUIDO EN LA POLITICA DE CALIDAD DE LA EMPRESA QMS2: SE LES INFORMA EN REUNIONES, REGISTRO DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN, ETC. QMS3: EL 100% DE LOS PRODUCTORES DE GG INCLUIDOS EN GRASP QMS4: EL 100% DE LOS PRODUCTORES DE GG INCLUIDOS EN GRASP QMS5: SE VERIFICAN INSPECCION GRASP DE LA MUESTRA DE PRODUCTORES INSPECCIONADA. TODAS RELAIZADAS EN ESTA CAMPAÑA . SE DISPONE DE EXCEL RESUMEN DE LAS AUTOEVALUACIONES GRASP QMS6: EN EL CASO DE TENER QUE ABRIR AACC, CUENTAN CON PROCEDIMEINTO DEL SGC QMS7: AUDITORES INTERNOS DE GRASP SON LOS INSPECTORES INTERNOS PARA GLOBALGAP. TECNCO DEL DEPARTAMENTO TECNICO Y DE CALIDAD DE MURGIVERDE QUE CUENTAN CON LA FORMACIÓN NECESARIA PARA ELLO.					

Acciones correctivas:

## Recomendación para la Buena Práctica

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA
<b>BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES</b>	
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: CUIDADO MÉDICO DE LOS TRABAJADORES. UNA REVISIÓN ANUAL REALIZADA POR LA MUTUA, CESTAS DE NAVIDAD, PAGAS EXTRA SEGÚN CONVENIO. CURSOS DE FORMACIÓN EJEMPLO CURSO CARRETILLERO, MANIPULADOR DE ALIMENTOS, CURSO BIODINAMICA PARA TECNICOS ETC.	