

# Evaluación de Riesgos GLOBALG.A.P. en las Prácticas Sociales (add-on GRASP)

PRINCIPIOS Y CRITERIOS

VERSIÓN EN ESPAÑOL 2.0\_SEP22 (En caso de duda, consulte la versión en inglés)

VÁLIDO DESDE: 1 DE OCTUBRE DE 2022

OBLIGATORIO DESDE: 1 DE ENERO DE 2024



## ÍNDICE

<b>GENERAL</b> .....	<b>3</b>
<b>1 DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REPRESENTACIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>2 REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA GRASP</b> .....	<b>8</b>
<b>3 PROCESO DE RECLAMACIONES</b> .....	<b>14</b>
<b>4 POLÍTICAS DEL PRODUCTOR SOBRE DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>23</b>
<b>5 ACCESO A INFORMACIÓN SOBRE REGULACIÓN LABORAL</b> .....	<b>29</b>
<b>6 DOCUMENTOS DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO E INDICADORES DE TRABAJO FORZOSO</b> .....	<b>31</b>
<b>7 PAGOS</b> .....	<b>40</b>
<b>8 SALARIOS</b> .....	<b>42</b>
<b>9 EDAD PARA TRABAJAR, TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES</b> .....	<b>46</b>
<b>10 EDAD DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA Y ACCESO A LA ESCUELA</b> .....	<b>53</b>
<b>11 SISTEMA DE CONTROL DE HORAS</b> .....	<b>57</b>
<b>12 HORAS DE TRABAJO</b> .....	<b>60</b>
<b>13 PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS</b> .....	<b>68</b>
<b>14 GRASP DEL SGC</b> .....	<b>69</b>

Nº	Principio	Criterios	Nivel
<b>G</b>	<b>GENERAL</b>		
G1	El productor informa a los trabajadores sobre la evaluación GRASP y el ámbito GRASP al menos dos días laborables antes de la fecha de la evaluación.	<p>El término “informar” implica que el productor debe hacer referencia a los principales aspectos de las normas. El término “ámbito GRASP” implica que el productor debe facilitar acceso a los trabajadores (o recordarles dónde pueden acceder) a la política del productor sobre derechos humanos y/o guía de interpretación nacional. Estos requisitos se deben aplicar también a cualquier tipo de trabajo subcontratado. Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca. Excepción: Para las evaluaciones no anunciadas, este P&amp;C debe considerarse en cumplimiento.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la evidencia documental y, cuando sea posible realizar entrevistas, cotejar dicha evidencia documental con el testimonio de los trabajadores mediante entrevistas con los trabajadores y con los representantes de los mismos.</p>	Obligación Menor
G2	El productor proporciona un registro de todos los trabajadores contratados y los que están presentes el día de la evaluación.	<p>El registro es solo una referencia que el evaluador va a utilizar, pero no conservar. Una vez completada la evaluación, el evaluador debe devolver el registro al productor sin quedarse con ninguna copia. En el registro deben constar todos los trabajadores del año actual (natural/estacional) o al menos los que han sido contratados desde la última evaluación. El trabajo subcontratado, el trabajo penitenciario y/o el trabajo familiar deben estar claramente indicados.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca.</p> <p>Evidencia: el registro debe contener información (excepto información que legalmente no se permite incluir) sobre el tipo de contrato, la situación migratoria, la fecha de nacimiento, la fecha de contratación y la fecha de despido, según corresponda. El productor debe proporcionar verificación para todos los trabajadores presentes el día de la evaluación.</p>	
G3	El productor/grupo de productores completa al menos una autoevaluación/evaluación interna GRASP al año.	<p>Debe haber disponible evidencia documentada de que se ha completado una autoevaluación/evaluación interna GRASP bajo la responsabilidad del productor/grupo de productores (la puede realizar una persona distinta al productor). La autoevaluación/evaluación interna GRASP debe haberse completado antes de la evaluación externa realizada por el OC, durante el período con más trabajadores presentes en la finca y mientras se están realizando las actividades agrícolas. Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca.</p> <p>Evidencia: las autoevaluaciones/evaluaciones internas GRASP deben incluir todos los P&amp;C aplicables, incluso si las tareas relevantes las está realizando una empresa subcontratada/trabajadores subcontratados.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		En la lista de verificación de la autoevaluación/evaluación interna GRASP debe haber comentarios sobre la evidencia observada para todos los P&C no aplicables e incumplidos.	
G4	Se realizan acciones correctivas eficaces para abordar todas las Obligaciones Mayores y al menos un porcentaje de las Obligaciones Menores detectadas durante la autoevaluación/evaluación interna GRASP.	<p>Cualquier acción correctiva realizada se debe documentar antes de la evaluación o al principio de esta. El evaluador debe incluir comentarios en el informe de evaluación siempre que se detecten desviaciones entre la evaluación actual y la autoevaluación/evaluación interna GRASP.</p> <p>Evidencia: se deben haber implementado todos los cambios necesarios como parte de las acciones correctivas. Se logra el cumplimiento cuando durante la autoevaluación/evaluación interna GRASP no se detecta ninguna no-conformidad, o si todas las no-conformidades detectadas durante la autoevaluación/evaluación interna GRASP se han resuelto antes de la evaluación realizada por el OC.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
1	<b>DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REPRESENTACIÓN</b>		
1.1	El productor respeta el derecho de los trabajadores a fundar y/o afiliarse a sindicatos u otras organizaciones de trabajadores de su elección (así como el derecho a abstenerse de afiliarse/formar dichas organizaciones) de conformidad con los requisitos legales nacionales aplicables.	Este requisito debe incluir a los trabajadores subcontratados mientras estén en la finca. El evaluador debe estar informado sobre el tipo de organizaciones de trabajadores reconocidas en el país y los requisitos legales aplicables.  Evidencia: el evaluador debe revisar esta información en las entrevistas con los trabajadores, si corresponde. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe cotejar la información mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores. Debe haber disponible información sobre los miembros de los sindicatos locales, registros de las visitas de los representantes sindicales, etc. en el sitio de producción con los representantes de los trabajadores.	Obligación Mayor
1.2	Si la ley local limita, niega o no ofrece el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, el productor permite formas alternativas de representación y negociación independientes de los trabajadores, y dichas formas están libres del control del empleador.	Este requisito debe incluir a los trabajadores subcontratados mientras estén en la finca.  Evidencia: el evaluador debe conocer el tipo de organizaciones de trabajadores permitidas y reconocidas en el país, y debe revisar las alternativas que ofrece el productor.	Obligación Menor
1.3	El productor no discrimina ni penaliza de ningún otro modo a los representantes de los trabajadores, miembros de sindicatos u otras organizaciones de trabajadores por su membresía o afiliación a organizaciones de trabajadores legalmente registradas.	Este requisito debe incluir a los trabajadores subcontratados mientras estén en la finca. El evaluador debe conocer las organizaciones de trabajadores disponibles localmente.	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&C en las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria (p. ej., registros de las visitas de los representantes sindicales, contactos de los representantes sindicales mostrados en el sitio de producción). El evaluador puede ponerse en contacto directamente con organizaciones para obtener información.	
1.4	El productor permite a cualquier representante de los trabajadores debidamente registrado y debidamente reconocido por la legislación local acceder al lugar de trabajo para realizar sus funciones de representación de conformidad con los requisitos legales nacionales aplicables.	Este requisito debe incluir a los trabajadores subcontratados mientras estén en la finca. Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&C en las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria (p. ej., registros de las visitas de los representantes sindicales, contactos de los representantes sindicales mostrados en el sitio de producción). El evaluador puede ponerse en contacto directamente con organizaciones para obtener información.	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
2	<b>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA GRASP</b>		
2.1	Los trabajadores actuales han tomado una decisión acerca de la representación adecuada para que les ayude a evaluar, comunicar y llevar un seguimiento de sus intereses ante el productor.	<p>Son posibles los siguientes tipos de decisión:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilizar la misma forma de representación que en el ciclo de producción anterior</li> <li>2. Utilizar al representante o a los representantes de una organización sindical que representa a los trabajadores, consejos laborales u organizaciones colectivas (si la ley lo permite)</li> <li>3. Utilizar la forma nueva de representación que elijan</li> <li>4. Decidir no tener representación colectiva</li> </ol> <p>La representación puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una persona o grupo de personas</li> <li>- Un representante de una organización laboral colectiva legalmente activo en la finca: un representante sindical, un delegado, consejos laborales u otro tipo de representante que actúe conforme a la ley</li> <li>- Cualquier otra forma que dé a los trabajadores la oportunidad de hacerse oír (p. ej., una reunión documentada repetida con regularidad y dirigida por los trabajadores para debatir sobre las cuestiones)</li> <li>- Un intermediario de la dirección para GRASP:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Si un productor solo opera con trabajadores subcontratados, o</li> <li>b. Si los trabajadores deciden no elegir ninguna de las opciones anteriores y se representan individualmente ante la dirección, o</li> <li>c. Si los trabajadores de los productores con cinco o menos trabajadores durante un año de producción deciden no tener representación colectiva, estos deben</li> </ol> </li> </ul>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>proporcionar una declaración escrita y el productor (o personal supervisor) debe adoptar la función de intermediario para GRASP.</p> <p>La representación es apropiada si</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La decisión ha tenido lugar en el año o período de producción actual, y</li> <li>- Está formada por trabajadores contratados actualmente y que están presentes en la finca.</li> </ul> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y en entrevistas con los trabajadores que participaron en el proceso de decisión, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria.</p> <p>Para organizaciones colectivas y consejos laborales, el nombramiento oficial debe estar aún registrado y ser vigente y válido, y el representante o los representantes deben estar presentes en la finca o estarlo a menudo. El evaluador debe revisar el registro oficial (con las autoridades estatales o laborales) para comprobar la validez del nombramiento oficial y también puede ponerse en contacto directamente con las organizaciones locales.</p> <p>Cuando los trabajadores se deciden por la autorrepresentación, el productor debe elegir un intermediario de la dirección para GRASP. El productor debe conservar una declaración escrita en la que conste la información relevante sobre la decisión de los trabajadores de autorrepresentarse (nombres de los participantes, fecha y detalles de la decisión, con la firma de todos los trabajadores</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>involucrados en la decisión). El evaluador debe revisar los documentos y las fechas de la declaración. Durante las entrevistas con los trabajadores, el evaluador también debe verificar que la decisión de no tener representación colectiva se haya tomado sin que haya ninguna influencia externa sobre los trabajadores.</p> <p>Para los productores con cinco o menos trabajadores durante el año de producción, si los trabajadores deciden no tener representación colectiva, el evaluador debe revisar la declaración y cotejar con entrevistas, cuando sea posible, para determinar que no haya habido ninguna influencia externa.</p> <p>En el caso de los productores que solo tengan trabajadores subcontratados, debe nombrarse un intermediario de la dirección para GRASP.</p> <p><i>Únicamente</i> para el cumplimiento de GRASP, se considera que un intermediario de la dirección para GRASP siempre tiene las obligaciones de un representante de los trabajadores.</p>	
2.2	Después de que los trabajadores tomen una decisión sobre la representación, la dirección comunica a los trabajadores actuales el tipo de representación de los trabajadores y su composición.	<p>El término “comunica” implica que la información debe estar siempre disponible en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o en forma de pictogramas (especialmente para los trabajadores que no saben leer), p. ej., carteles en la finca, impresos entregados directamente a los trabajadores/subcontratistas (se debe presentar evidencia de la accesibilidad de los impresos).</p> <p>La información que se va a comunicar debe incluir los nombres y la localización de los representantes de los trabajadores durante las horas de trabajo.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Cuando corresponda, el productor debe comunicar el nombre y la información de contacto del intermediario de la dirección para GRASP.</p> <p>Si un productor solo opera con trabajadores subcontratados, se debe nombrar un intermediario de la dirección para GRASP.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C en las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria.</p>	
2.3	El productor se asegura de que la representación de los trabajadores se decida durante el período con más trabajadores presentes en la finca.	<p>El término “más trabajadores presentes” implica que el proceso de decisión debe tener lugar durante la temporada alta o período de cosecha más recientes. Si la mayoría de los trabajadores no están presentes en estos momentos, el proceso de decisión debe tener lugar al menos en la época con un mayor número de trabajadores presentes durante las actividades registradas bajo la norma GLOBALG.A.P. de Aseguramiento Integrado de Fincas (norma IFA).</p> <p>La expresión “el productor se asegura” abarca, p. ej., que debe proporcionar orientación, motivar a los trabajadores, ofrecer tiempo y lugar durante las horas de trabajo, facilitar información sobre la función de los representantes, ofrecer descansos sin reducción de pago, dar tiempo de trabajo pagado para participar en las reuniones.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		Evidencia: el evaluador debe revisar esta información mediante las entrevistas con los trabajadores (entrevistando a los que participaron), cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&C mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores.	
2.4	Los representantes de los trabajadores/intermediarios de la dirección han recibido instrucciones sobre sus funciones, sus obligaciones y sus derechos en el contexto del add-on GRASP.	Entre las funciones, las obligaciones y los derechos más importantes se encuentran facilitar información sobre el proceso de reclamaciones a todos los trabajadores, reunirse con los trabajadores, compartir información de la dirección y facilitar el contacto tanto con los distintos sindicatos accesibles a los trabajadores como con las autoridades laborales locales.  Evidencia: el evaluador debe cotejar los registros y las entrevistas con el/los representante(s) de los trabajadores y el/los intermediario(s) de la dirección.	Obligación Mayor
2.5	Los trabajadores, sus representantes y el productor realizan reuniones mensuales sobre cuestiones relacionadas con el add-on GRASP durante la época con más trabajadores presentes.	El término “más trabajadores presentes” implica que las reuniones deben tener lugar durante la temporada alta o el período de cosecha más recientes. Si la mayoría de los trabajadores no están presentes en estos momentos, las reuniones deben tener lugar al menos una vez en la época con un mayor número de trabajadores presentes durante las actividades registradas bajo la norma IFA. Si el período con más trabajadores presentes dura siete semanas o menos, se puede cumplir con el requisito de las reuniones mensuales realizando una reunión durante las siete semanas.	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>En el caso de que haya un intermediario de la dirección para GRASP, los trabajadores se deben reunir mensualmente con este intermediario.</p> <p>Las reuniones pueden ser reuniones formales o conversaciones rápidas donde haya un intercambio de información, siempre y cuando los trabajadores puedan hablar/preguntar libremente. Cuando las condiciones lo permitan, las reuniones pueden ser en un solo grupo, en grupos pequeños o en sesiones individuales.</p> <p>Entre las cuestiones a tratar relacionadas con el add-on GRASP se deben incluir al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre horarios, salarios, cambios en las condiciones laborales y cualquier otra condición de trabajo que sea de interés para los trabajadores</li> <li>- Información sobre la política del productor sobre derechos humanos</li> <li>- La importancia del proceso de reclamaciones y cómo hacer uso de él</li> <li>- Contactos locales importantes (p. ej., oficina estatal de trabajo o autoridades laborales locales, sindicatos locales, defensores del pueblo, etc.)</li> </ul> <p>Evidencia: debe haber disponible documentación de las reuniones y la asistencia se debe cotejar con las entrevistas, cuando sea posible. Si no fue posible realizar las reuniones porque no hay representantes de los trabajadores, únicamente se puede cumplir con este principio si el productor ha informado de este tipo de reuniones.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		La evidencia documental debe incluir, p. ej., una nota con información detallada publicada en los lugares convenientes donde los trabajadores puedan acceder a ella y leerla en sus idiomas nativos, un registro de los trabajadores que no asistieron a las reuniones.	
<b>3</b>	<b>PROCESO DE RECLAMACIONES</b>		
3.1	Hay disponible un proceso confidencial de reclamaciones para que lo utilicen todos los trabajadores sin temor a represalias o sanciones.	<p>El proceso debe ser sencillo y estar disponible para todos los trabajadores contratados y/o subcontratados. El proceso debe estar disponible en el o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o en forma de pictogramas.</p> <p>El proceso también debe cubrir las reclamaciones verbales que se puedan solucionar inmediatamente con una conversación/reunión personal en un idioma que el trabajador entienda.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la disponibilidad del proceso con entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
3.2	El proceso de reclamaciones se implementa y es adecuado para el número y el tipo de trabajadores, para presentar reclamaciones en persona, de manera anónima o a través de los representantes de los trabajadores.	<p>El término “se implementa” implica que el proceso debe estar disponible en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o en forma de pictogramas (especialmente para los trabajadores que no saben leer), p. ej., carteles en la finca, impresos entregados directamente a los trabajadores/subcontratistas (se debe presentar evidencia de la accesibilidad de los impresos).</p> <p>El proceso debe indicar cómo y dónde presentar la información de la reclamación, el tiempo para la resolución, quién responderá y una declaración clara de que el proceso será confidencial y no habrá perjuicios para el derecho de los trabajadores de acudir a los tribunales, ni represalias o sanciones por hacer uso del proceso.</p> <p>Los trabajadores subcontratados deben tener acceso al proceso de reclamaciones. Sus reclamaciones pueden estar: 1) dentro del ámbito del contrato comercial (p. ej., las condiciones u horas de trabajo en el sitio de producción no se corresponden con las indicadas) o 2) fuera del ámbito del contrato comercial (p. ej., el empleador directo no ofrece un alojamiento apropiado).</p> <p>El término “adecuado” implica que el proceso debe ofrecer a cualquier trabajador posibilidades para presentar la reclamación y obtener una respuesta a esta en el tiempo oportuno y de manera confidencial. Para los trabajadores de períodos cortos, el proceso debe ofrecer tiempos de resolución más breves.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Cuando las conversaciones personales/reuniones oficiales sean una opción para resolver reclamaciones de manera inmediata, dicha reunión oficial/conversación debe tener lugar en un idioma que el trabajador entienda, y debe ser documentada.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe utilizar las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible, para revisar la disponibilidad, la comunicación y la implementación del proceso para todos los trabajadores y especialmente para los trabajadores de períodos cortos. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores.</p>	
3.3	<p>Los representantes de los trabajadores han recibido instrucciones sobre cómo utilizar el proceso, en nombre de otros trabajadores, en relación con los derechos incluidos en las políticas sobre derechos humanos del productor.</p>	<p>El término “recibido instrucciones sobre” implica que se debe haber descrito a los representantes de los trabajadores cómo utilizar el proceso en nombre de los trabajadores. Se debe hacer saber a los representantes de los trabajadores que para poder presentar una reclamación en nombre de un trabajador, deben haber sido autorizados primero por dicho trabajador. Se debe hacer saber a los representantes de los trabajadores que tienen la obligación de tratar toda la información como confidencial. Si corresponde, se debe presentar un documento con el consentimiento del trabajador para que los representantes de los trabajadores actúen en su nombre.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Quando el trabajador solicite a sus representantes que protejan el anonimato del denunciante, el proceso debe respetar esta solicitud y continuar sin que esto afecte al resultado.</p> <p>Quando los trabajadores decidan no tener ninguna forma de representación, deben poder solicitar la ayuda de otros compañeros de trabajo. En estos casos, el intermediario de la dirección para GRASP debe facilitar la información al trabajador, persona u organización (independiente del productor) seleccionados para ayudarle a presentar la reclamación.</p> <p>Evidencia: debe haber disponible evidencia documentada de la información facilitada a los representantes de los trabajadores.</p> <p>El evaluador debe utilizar las entrevistas con los trabajadores (incluidos los representantes de los trabajadores, según corresponda) para revisar cómo se explicó el proceso de reclamaciones. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores.</p>	
3.4	Todos los trabajadores reciben instrucciones fácilmente comprensibles sobre el proceso de reclamaciones.	El término “fácilmente comprensibles” implica que toda la comunicación debe estar disponible en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores. Si los trabajadores no saben leer, el productor debe ofrecer alternativas (p. ej., pictogramas o la posibilidad de dar instrucciones verbales <i>ad hoc</i> ).	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Se deben comunicar bien las instrucciones, p. ej., a través de imágenes en carteles en la finca, impresos entregados directamente a los trabajadores/subcontratistas (se debe presentar evidencia de la accesibilidad de los impresos), contratos y documentación de los trabajadores (se debe presentar evidencia de que los trabajadores/subcontratistas recibieron una copia del documento) y entrega por medios electrónicos (con evidencia de la recepción por parte del trabajador/subcontratista). Cuando las instrucciones estén exhibidas, debe mostrarse evidencia de que el productor indicó claramente dónde se encontraban las instrucciones. Todos los trabajadores nuevos deben recibir instrucciones sobre el proceso de reclamaciones. El productor debe informar a los trabajadores del proceso, como mínimo, durante las primeras instrucciones de trabajo o durante la primera reunión con los trabajadores. Los trabajadores subcontratados deben recibir estas instrucciones y tener derecho a presentar reclamaciones.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C en las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria. El evaluador debe comprobar que los trabajadores entiendan el idioma de las instrucciones.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
3.5	Hay uno o varios sitios a los que acudir bien difundidos para presentar reclamaciones y al menos uno de ellos debería ser independiente del personal supervisor.	<p>El sitio o los sitios a los que acudir para presentar reclamaciones puede ser un lugar de la finca, una o varias personas nombradas para recibir las reclamaciones o bien los representantes de los trabajadores. Los trabajadores pueden acudir a ellos, hablar con ellos o pedirles que presenten una reclamación. Todos los sitios a los que acudir para presentar reclamaciones deben ofrecer una opción para hacerlo de manera anónima.</p> <p>Si los trabajadores suelen estar en el campo y tienen acceso limitado a los edificios de la finca, uno de los sitios a los que acudir para presentar reclamaciones debe ser una persona nombrada de la cuadrilla en el campo.</p> <p>Si hay representación de los trabajadores, se le debería notificar cualquier reclamación recibida, sin incumplir los requisitos de confidencialidad (sin compartir detalles).</p> <p>El término “bien difundido” implica que la información sobre la existencia y el funcionamiento del proceso está disponible y accesible al público, también a través de canales dirigidos a aquellos que puedan querer utilizarlo. Además, dicha información debe proporcionarse en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o en forma de pictogramas (especialmente para los trabajadores que no saben leer), p. ej., carteles en la finca, impresos entregados directamente a los trabajadores/subcontratistas (se debe presentar evidencia de la accesibilidad de los impresos). Los trabajadores deben estar informados al menos sobre un canal de reclamaciones que sea independiente del personal supervisor.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Por ejemplo, este podría ser la información de contacto de un mecanismo de reclamación estatal, de una organización no gubernamental (ONG) o de otra organización de tercera parte que se sepa que apoya a los trabajadores en caso de reclamaciones.</p> <p>El término “personal supervisor” se refiere a cualquier miembro del personal que esté en contacto con los trabajadores o tenga funciones de supervisión en el sitio de producción (p. ej., encargado, director, supervisor de la cuadrilla, etc.). Si el productor no cuenta con este tipo de personal, debe conocer la normativa.</p> <p>El término “independiente del personal supervisor” hace referencia a un sitio al que acudir, persona(s) u organización independientes de la dirección (es decir, número de teléfono de una autoridad, ONG u organización de tercera parte), de manera que las personas que quieran presentar una reclamación no puedan verse intimidadas, como ocurriría si el representante de la empresa fuese el único punto de contacto. Aquí, el trabajador puede presentar y retirar reclamaciones.</p> <p>Si hay representación de los trabajadores, el productor debe informar al representante o los representantes de cualquier reclamación recibida o retirada, manteniendo siempre la confidencialidad del proceso.</p> <p>Ejemplos: en un sitio, un lugar fuera de la vista del personal directivo en la zona para comer/de descanso de la finca. Como persona(s), los representantes de los trabajadores. El productor también puede incluir un representante o una organización comunitarios como otro sitio al que acudir para presentar reclamaciones.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&C en las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria.	
3.6	El productor debe esforzarse por resolver una reclamación mientras el trabajador esté empleado, en un plazo apropiado y de manera proporcional a la naturaleza de la reclamación presentada.	<p>El término “resolver” hace referencia a una respuesta positiva o negativa, o bien a la no resolución con una explicación de por qué no se ha resuelto. Este requisito incluye las reclamaciones de los trabajadores subcontratados dentro del ámbito del contrato comercial. Cuando las reclamaciones sean anónimas, la respuesta debe difundirse como una nota general en los tablones de anuncios u otros lugares en los que no se haga referencia a ningún trabajador/trabajador subcontratado.</p> <p>Para las reclamaciones de trabajadores subcontratados fuera del ámbito del contrato comercial (responsabilidad exclusiva del empleador directo), la resolución debe ofrecer al trabajador subcontratado información sobre los recursos legales y oficiales para denunciar las violaciones de derechos (p. ej., salario mínimo pagado por el subcontratista y no el productor).</p> <p>El término “en un plazo apropiado” implica que las reclamaciones se deben resolver: para los trabajadores contratados, generalmente en un plazo máximo de 30 días desde que se presenta la reclamación o antes del último día de empleo (si esto es menos de 30 días desde que se presenta la reclamación).</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Para los trabajadores subcontratados, 30 días desde que se presenta la reclamación o antes del último día de contrato (si esto es menos de 30 días desde que se presenta la reclamación).</p> <p>Si no se puede resolver una reclamación en el plazo indicado, se debe documentar la razón por la que la resolución ha llegado tarde y la evidencia de la notificación de la resolución, para la posterior revisión del evaluador. Algunos ejemplos de documentación son la evidencia de que la resolución se incluyó con el último pago realizado o se envió por correo electrónico en un plazo de 30 días, o evidencia de que no fue posible resolver la reclamación y se notificó esto al trabajador.</p> <p>Si hay representación de los trabajadores, el productor debe notificar al representante o los representantes de las reclamaciones y los resultados.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C en las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores y el productor.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
3.7	Se conserva un registro del resumen de todas las reclamaciones de los últimos 24 meses para mostrar que se han recibido y atendido.	<p>El registro debe incluir un informe resumido en el que se indique qué reclamaciones se han resuelto, cuándo se resolvieron, la notificación al trabajador del estado y la decisión final.</p> <p>Si hay reclamaciones presentadas verbalmente que se han resuelto en el mismo momento, en el informe se debe indicar al menos la cuestión o el asunto y la persona que resolvió la reclamación.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C en las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores y el productor. Si los trabajadores no han utilizado el proceso de reclamaciones, el evaluador debe revisar si los trabajadores tienen clara la información de no represalias y ausencia de sanciones. Esto se debe incluir en el informe GRASP.</p>	Obligación Menor
<b>4</b>	<b>POLÍTICAS DEL PRODUCTOR SOBRE DERECHOS HUMANOS</b>		
4.1	El productor tiene (y cumple) una política de protección de los derechos humanos, donde se reconocen los derechos incluidos en los convenios fundamentales de la OIT y se rechaza cualquier forma de trabajo forzoso, corrupción, castigo físico, acoso o abuso y discriminación, y donde se promueven unas buenas condiciones laborales, prácticas sociales y derechos humanos para todos los trabajadores.	<p>En la política del productor sobre derechos humanos debe constar, como mínimo que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El productor cumple todas las leyes y normativas.</li> <li>2. El productor respeta los derechos de los trabajadores incluidos en los convenios fundamentales de la OIT.</li> <li>3. El productor se compromete a respetar los derechos humanos, tal y como se indica en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.</li> </ol>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>4. El productor evita y no participa, apoya ni tolera la discriminación en las prácticas laborales.</p> <p>5. El productor no apoya ni tolera el castigo físico o la amenaza de castigo físico, la coacción mental o física, el bullying, el acoso ni el abuso de ningún tipo.</p> <p>6. El productor comprueba que ningún trabajador realice trabajo forzoso ni de servidumbre por deudas para un empleador, contratista laboral ni ninguna otra entidad para saldar deudas.</p> <p>7. El productor prohíbe toda participación en cualquier acto de corrupción, extorsión, malversación, así como cualquier forma de soborno, ya sea directa o indirecta.</p> <p>Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca.</p> <p>- Al reconocerse en la política los derechos incluidos en los convenios fundamentales de la OIT, se debe hacer mención explícita a los siguientes convenios y las recomendaciones que los acompañan (incluso si no han sido ratificados por el gobierno): 29 y 105 y Recomendación 35 (trabajo forzoso y servidumbre por deudas), 87 (libertad sindical), 98 (sindicación y negociación colectiva), 100 y 111 y Recomendaciones 90 y 111 (igualdad de remuneración para trabajadores hombres y mujeres para un trabajo de igual valor; discriminación en el empleo y ocupación), 138 y Recomendación 146 (edad mínima), 182 y Recomendación 190 (peores formas de trabajo infantil), 81 (inspección del trabajo), 122 (política del empleo).</p> <p>- En la política se debe demostrar que se comprende que los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Humanos de la ONU hacen referencia a la dignidad, la justicia, la igualdad, el respeto y la independencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la política se debe dar a todos los trabajadores el derecho a presentar reclamaciones sobre cualquier violación de esta declaración, por medio de un proceso confidencial de reclamaciones sin temor a represalias, y el derecho a que estas reclamaciones se resuelvan en un plazo apropiado.</li> <li>- Después de comunicar esta política, el productor debe esperar que cualquier subcontratista de trabajo agrícola cumpla totalmente con los mismos compromisos mientras sea un socio comercial.</li> <li>- El productor debe aceptar que si en una verificación de evaluación GRASP se detecta alguna violación de esta política, esto se considerará un incumplimiento con este P&amp;C.</li> </ul> <p>Evidencia: el evaluador debe verificar la existencia de la política y debe revisar si algún incumplimiento detectado durante la evaluación viola alguno de los objetivos anteriores. Entonces el evaluador debe comentar y clasificar estos criterios como incumplimiento con este P&amp;C también. Para los grupos de productores, la política puede desarrollarse a nivel del grupo, pero el cumplimiento se debe revisar a nivel del miembro del grupo de productores.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
4.2	El contenido de la política del productor sobre derechos humanos se comunica a todos los trabajadores.	<p>El término “comunica” implica que la información debe estar siempre disponible en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o pictogramas (especialmente para trabajadores que no saben leer), p. ej., en carteles en la finca, impresos entregados directamente a los trabajadores/subcontratistas (se debe presentar evidencia de la accesibilidad de los impresos).</p> <p>Si el contenido se muestra en imágenes, debe encontrarse en una zona común disponible para todos los trabajadores (p. ej., zona de descanso, para comer o de cambio, etc.) e incluir una indicación del sitio al que acudir para presentar las reclamaciones.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe utilizar las entrevistas de los trabajadores, cuando corresponda, para revisar cómo se comunicó la política sobre derechos humanos. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores.</p> <p>Para los subcontratistas presentes en el sitio de producción (o trabajadores subcontratados, si el subcontratista no está presente), el productor debe facilitar una copia de su política sobre derechos humanos y explicar la posibilidad de denunciar las violaciones de la política por parte de los socios comerciales a través del proceso de reclamaciones.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
4.3	<p>Todo el personal supervisor está informado sobre el contenido de la política del productor sobre derechos humanos.</p>	<p>El término “informado” implica que, p. ej., todo el personal directivo recibe una copia de la política del productor sobre derechos humanos, o en el proceso de iniciación de cualquier nuevo miembro del personal directivo se incluye una explicación de la política del productor sobre derechos humanos.</p> <p>El término “contenido” implica, p. ej., una explicación de los distintos derechos recogidos y una explicación del proceso de reclamaciones para denunciar cualquier violación de estos derechos.</p> <p>El término “personal supervisor” se refiere a cualquier miembro del personal que esté en contacto con los trabajadores o tenga funciones de supervisión en el sitio de producción (es decir, encargado, director, supervisor de la cuadrilla, etc.). Si el productor no cuenta con dicho personal, el productor debe tener conocimiento de los criterios GRASP relacionados con este asunto.</p> <p>Si un productor opera solo con trabajadores subcontratados, esto se debe informar a un intermediario de la dirección para GRASP.</p> <p>Evidencia: la información se debe documentar y se debe exigir evidencia cotejada (p. ej., firma reconociendo la recepción de la copia, testimonio del personal directivo, etc.).</p>	<p>Obligación Menor</p>

Nº	Principio	Criterios	Nivel
4.4	<p>El productor comunica su política sobre derechos humanos a todos los subcontratistas. Cuando otros visitantes y subcontratistas visiten la finca, también se les debe comunicar a ellos.</p>	<p>Esta comunicación debe tener lugar antes de contratar al socio comercial y se debe documentar. Para la Opción 2, la comunicación puede gestionarse y tener lugar a nivel del sistema de gestión de calidad (SGC), pero debe documentarse a nivel del miembro del grupo de productores y del subcontratista. Debe haber evidencia documental de que la política se comunicó y de que se tomó conocimiento de la misma. El evaluador debe inspeccionar esta evidencia documental (p. ej., un documento firmado reconociendo las políticas, la comunicación en los contratos).</p> <p>En el caso de los subcontratistas presentes en el sitio de producción (o trabajadores subcontratados, si el subcontratista no está presente), el productor debe facilitar una copia de su política sobre derechos humanos explicando que es posible presentar reclamaciones a través del proceso de reclamaciones de la finca.</p> <p>En el caso de los visitantes y otros subcontratistas que visiten el sitio del productor, el productor debe comunicar su política de tolerancia cero con los incumplimientos de su política sobre derechos humanos y las leyes locales mientras estén en la finca. El productor tiene la obligación de supervisar esto.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe realizar una revisión documentaria y una entrevista con el productor para revisar cómo se comunicó la política sobre derechos humanos. El evaluador debe revisar los medios de comunicación con los visitantes y otros subcontratistas.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		El evaluador evalúa el sistema de supervisión de los visitantes y otros subcontratistas.	
4.5	La política sobre derechos humanos se revisa cada tres años o cuando se produce un cambio en la legislación laboral o un cambio en el add-on GRASP, lo que ocurra primero.	<p>Para la revisión cada tres años, el evaluador debe revisar si se han producido cambios en la legislación laboral que regula las políticas del productor sobre derechos humanos. Para la revisión tras una actualización en la guía de interpretación nacional GRASP, el evaluador debe revisar si hay cambios en la guía de interpretación nacional que afecten a las políticas del productor sobre derechos humanos.</p> <p>Para los grupos de productores Opción 2, se debe revisar el contenido a nivel del SGC cada tres años o antes si es necesario.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la fecha de la revisión y los cambios incluidos, si los hay. Estos cambios se deben ver reflejados en los documentos y la información mostrada.</p>	Obligación Menor
<b>5</b>	<b>ACCESO A INFORMACIÓN SOBRE REGULACIÓN LABORAL</b>		
5.1	Los trabajadores y sus representantes reciben información actualizada y fácilmente comprensible sobre salario mínimo, horas de trabajo, descansos, bajas por maternidad y por enfermedad, acoso y discriminación, libertad sindical, vacaciones, sindicatos y contactos de las autoridades laborales locales.	<p>La información también debe estar disponible para todos los trabajadores subcontratados.</p> <p>El término “fácilmente comprensible” implica que, cuando sea necesario, se debe proporcionar accesibilidad e instrucciones sobre cómo acceder. Por ejemplo, si se otorga acceso electrónico, debe haber siempre un dispositivo conectado y disponible (p. ej., un ordenador) y los trabajadores deben haber recibido instrucciones sobre cómo operar dicho dispositivo.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Si se muestra información por escrito, p. ej., información en guías de interpretación nacionales o pictogramas, esta debe estar disponible en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores.</p> <p>El término “actualizada” implica que la información corresponde a la normativa válida más reciente y aplicable sobre los asuntos de los criterios.</p> <p>Evidencia: Siempre que sea posible, el evaluador debe utilizar las entrevistas con los trabajadores para comprobar cómo se facilita la información. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y las entrevistas con los representantes de los trabajadores. Se deben entregar al evaluador los documentos/pictogramas relevantes para que compruebe que estén siempre accesibles para los trabajadores y subcontratistas (p. ej., información mostrada en los espacios comunes de descanso de los trabajadores).</p>	
5.2	Teniendo en cuenta las diferencias entre la legislación nacional y local y el add-on GRASP, el productor siempre aplica el mayor nivel de protección de los trabajadores.	<p>El término “mayor nivel de protección” se refiere al reglamento que ofrezca mejor protección o más beneficios a los trabajadores.</p> <p>Evidencia: se debe presentar al evaluador evidencia de la aplicación del add-on GRASP o evidencia de la infracción de la ley. En ambos casos, se debe incluir un informe para comunicárselo directamente a GLOBALG.A.P.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
<b>6</b>	<b>DOCUMENTOS DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO E INDICADORES DE TRABAJO FORZOSO</b>		
6.1	<p>Todos los trabajadores reúnen los requisitos legales para trabajar en el sitio de producción y en las actividades asignadas.</p>	<p>Para cada trabajador, el productor debe tener información sobre su idoneidad legal para trabajar y un proceso o método de verificación para evaluar su idoneidad, p. ej., permisos de trabajo (cuando se requiera para extranjeros), edad legal mínima para el empleo (para trabajadores jóvenes), consentimiento parental para los trabajadores que no llegan a la edad legal mínima para el empleo (cuando lo requiera la ley), permisos de residencia, carnet de trabajo u otros documentos con información relevante.</p> <p>Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca.</p> <p>Cualquier documento de identificación, permiso o documento para verificar esta condición debe devolverse siempre al trabajador de inmediato.</p> <p>Para el trabajo agrícola subcontratado, el productor debe haber solicitado una lista de los trabajadores, donde debe constar que la idoneidad de cada trabajador fue comprobada por el empleador directo (p. ej., por permiso, pasaporte, documento de identificación, etc.).</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la validez de la evidencia utilizada y cotejarla con el trabajador en la entrevista, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar los documentos relevantes. Si el proceso de verificación no está documentado, se debe requerir una explicación verbal del productor y alguna evidencia documental.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&C.	
6.2	<p>Todos los trabajadores se han incorporado al trabajo de forma voluntaria y libre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sin ser presionados, forzados ni intimidados</li> <li>- Sin exigírseles que paguen (directa o indirectamente) una tarifa ni ningún coste relacionado por contratarles, ni que hagan depósitos monetarios, garantías financieras ni depósitos de posesiones personales para ser contratados</li> <li>- Comprendiendo y aceptando libremente el documento con los términos y condiciones laborales</li> </ul>	<p>Se deben proporcionar detalles del procedimiento de contratación (documental o verbal) en el sitio de producción, indicándose cuándo se produce la aceptación del trabajo y por parte de quién.</p> <p>Si se realiza trabajo penitenciario, debe haber evidencia de que el trabajo se realizó de forma voluntaria, es decir, cada trabajador debe recibir y firmar un formulario de consentimiento estándar del productor, indicando que acepta trabajar. En el formulario deben figurar los salarios y las condiciones del trabajo. El productor debe ofrecer condiciones laborales similares a las del trabajo fuera de prisión.</p> <p>Si se ha contratado a miembros de la familia del trabajador, el evaluador debe verificar que dichos miembros (cónyuge, hijos o cualquier otro miembro de la familia) hayan sido contratados por separado y de forma voluntaria.</p> <p>El término “servidumbre por deudas” se refiere a una deuda que nunca se podrá pagar debido a su condiciones, términos y circunstancias.</p> <p>En el caso de trabajadores subcontratados, cuando la legislación permita a los subcontratistas cobrar tarifas, estas no pueden llevar a situaciones de trabajo forzoso u obligatorio (es decir, servidumbre por deudas o trabajo forzoso), y el productor debe solicitar información documental directamente del empleador directo y sus trabajadores subcontratados de este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso y las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar cualquier acuerdo de contratación sobre tarifas de contratación o provisión a cambio de dinero o salarios para comida, refugio u otros servicios sobre salarios, solicitando una declaración de cualquier deuda pendiente y registro de pagos por los trabajadores. Esta información debe cotejarse con entrevistas, cuando sea posible. Las firmas y la identidad de los trabajadores se deben cotejar de acuerdo con las reglas de muestreo del documento GRASP y con entrevistas, cuando sea posible.</p> <p>Aspectos a considerar al cotejar con entrevistas: que se hayan incumplido promesas sobre las condiciones laborales, que se haya sustituido el contrato, que se haya prometido más de lo que se ha hecho, que el contrato estuviese en un idioma que el trabajador no entiende o no habla, que el trabajador nunca haya visto el contrato o su contenido.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
6.3	Todas las agencias de empleo y los subcontratistas laborales contratados están legalmente autorizados para operar y/o registrados con las autoridades laborales, cuando existe dicho registro.	<p>El término “contratados” incluye todas las organizaciones empleadas por el productor durante el año antes de (o desde la última) evaluación.</p> <p>El término “registro” incluye los permisos legales básicos y el registro oficial de la empresa por parte de las autoridades estatales para operar como una entidad legal, subcontratista individual o empresa.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>El productor debe tener establecido un proceso o método de verificación para revisar el registro de las agencias de empleo y los contratistas utilizados (p. ej., mediante la revisión de la licencia, el registro de la empresa, los permisos y los documentos de registro cuando estén disponibles, etc.).</p> <p>El productor debe conservar copias de los recursos de verificación (p. ej., documentos, copias, certificación, etc.).</p> <p>Evidencia: el evaluador debe comprobar la validez de los recursos de verificación utilizados y cotejarla con el contrato firmado, con las agencias de empleo y/o los subcontratistas y la entrevista con el productor.</p>	
6.4	<p>Para cada trabajador hay disponible un documento con los términos y condiciones laborales y dicho documento existe desde el momento en que se inició la relación laboral.</p>	<p>El término “documento con los términos y condiciones laborales” indica un registro por escrito, como un contrato, carta de empleo, acuerdos breves o cualquier otro tipo de registro que ofrezca detalles de los acuerdos de las condiciones laborales. La evidencia puede consistir en varios documentos con la información.</p> <p>Los requisitos para el cumplimiento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores deben entender los documentos (es decir, los documentos deben estar disponibles en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores, o debe haber evidencia que demuestre que los trabajadores entienden el documento).</li> <li>- El trabajador debe tener una copia y/o estos documentos deben estar accesibles.</li> <li>- Los documentos deben incluir una fecha de aceptación del acuerdo y la fecha de inicio del empleo.</li> </ul>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>- Si el acuerdo es por escrito, debe estar firmado y fechado por el trabajador.</p> <p>Para los trabajadores subcontratados, debe haber un documento del productor para subcontratistas y/o trabajadores de la agencia de empleo donde se explique al trabajador subcontratado el ámbito y las condiciones del trabajo, y se detalle la información (aplicable). Este documento debe estar disponible en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores subcontratados y/o en pictogramas.</p> <p>El empleador directo (subcontratista) debe ofrecer al productor un (documento de) resumen de las condiciones de empleo utilizadas. La información considerada confidencial debe describirse en términos generales (p. ej., los salarios o bonus deben figurar como tarifas por hora o al menos se debe indicar el pago del salario mínimo).</p> <p>Si se realiza trabajo penitenciario, debe haber un documento con los términos y condiciones.</p> <p>Cuando también se contrata a miembros de la familia o trabajadores, debe haber documentos separados con los términos y condiciones.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe comprobar la validez de los registros utilizados y cotejarla con el trabajador en la entrevista, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
6.5	<p>Antes de la contratación, el empleador verifica el nombre completo de los trabajadores, la nacionalidad y la fecha de nacimiento. Esta información se ha incluido correctamente en los documentos con los términos y condiciones para los trabajadores.</p>	<p>Debe haber un proceso o método de verificación de la información incluida en los documentos con los términos y condiciones para los trabajadores (p. ej., revisión del documento de identificación, permiso de trabajo, carnet de registro de trabajo, carnet de afiliación sindical de los trabajadores, etc., con una copia conservada en los archivos) para verificar la información para todos los trabajadores, también los de muy corta duración. Para el trabajo subcontratado, la información debe estar incluida en el registro (lista de los trabajadores en el sitio de producción) entregado al evaluador.</p> <p>Evidencia: durante las entrevistas con los trabajadores, el evaluador debe cotejar el contenido de los documentos directamente con el testimonio de los trabajadores y el proceso de verificación del productor. La información incluida en el documento debe estar completa y ser correcta. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria.</p> <p>Si el proceso de verificación no está documentado, se debe presentar la explicación verbal del productor de que ha realizado la verificación, y también evidencia documental. El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
6.6	<p>Los documentos con los términos y condiciones laborales incluyen información actualizada sobre el período de empleo, el tipo de contrato, una descripción básica del trabajo, los salarios, los pagos, las horas de trabajo, los descansos, las vacaciones e información sobre la baja por maternidad o por enfermedad aplicable por ley.</p>	<p>El término “actualizada” implica un registro de los cambios en las condiciones laborales (cambios en las horas, el tipo de actividad, los salarios, la ubicación, el alojamiento, el transporte, información básica sobre los derechos a vacaciones y a baja por maternidad o por enfermedad, etc.) aplicables.</p> <p>Si el trabajador está alojado en el sitio, el documento debe indicar claramente los días libres a la semana y/o los turnos de trabajo semanales.</p> <p>El término “tipo de contrato” se refiere a la distinción entre trabajador permanente, estacional, de temporada o jornalero, o empleo subcontratado.</p> <p>El término “salarios” implica incluir un cálculo claro de los salarios (es decir, con la inclusión de las nuevas formas de trabajo o el trabajo por turnos, el promedio de horas trabajadas, los acuerdos de horario flexible, las semanas de trabajo comprimidas, el trabajo de guardia, junto con la disponibilidad ampliada o incluso 24/7), y la tarifa final que se va a pagar también se debe incluir en los términos y condiciones laborales.</p> <p>Para el trabajo subcontratado, el empleador directo subcontratista debe facilitar un (documento de) resumen de las condiciones de empleo. La información considerada confidencial debe describirse en términos generales (es decir, los salarios o bonus deben figurar como tarifas por hora o al menos se debe indicar el pago del salario mínimo).</p> <p>Evidencia: durante las entrevistas con los trabajadores, el evaluador debe cotejar el contenido de los documentos directamente con el testimonio de los trabajadores y el</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>proceso de verificación del productor. La información incluida en el documento debe estar completa y ser correcta. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria.</p> <p>El evaluador debe notificar los detalles sobre el salario mínimo, las horas de trabajo y las horas de trabajo semanales máximas.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
6.7	<p>Los términos y condiciones laborales en el documento cumplen la legislación nacional y los acuerdos de negociación colectiva.</p>	<p>Para los subcontratistas, los términos y condiciones del empleador directo deben cumplir las leyes nacionales, independientemente del lugar de contratación o la nacionalidad de los trabajadores, y se debe facilitar al productor un resumen de las condiciones a revisar.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe comprobar que la información que figura en el documento se ajuste a las leyes locales en la guía de interpretación nacional y de la muestra de documentos con información de las normativas nacionales. La información debe cotejarse con entrevistas, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor
6.8	<p>Los cambios en el documento con las condiciones laborales han sido registrados, comunicados y aceptados por el trabajador.</p>	<p>El término “cambios” cubre cualquier modificación de las condiciones originales, incluido el período de empleo, el tipo de contrato (es decir, trabajador permanente, de temporada</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>o jornalero, etc.), los salarios, las horas de trabajo, los descansos y la descripción básica del trabajo.</p> <p>El término “comunicados” implica evidencia documental de la aceptación de todos los cambios, p. ej., el trabajador firma y fecha los cambios del documento, un anexo con un resumen de los cambios con las fechas de estos y con la firma y fecha por parte del trabajador.</p> <p>El término “registrados” implica que todos los cambios se incluyan en el documento con las condiciones laborales u otros documentos accesibles para el trabajador.</p> <p>Para los subcontratistas, el empleador directo debe comunicar al productor cualquier cambio durante la validez del contrato comercial. Si los cambios no se comunican o se comunican de manera incompleta, se considera incumplimiento. Si el productor detecta el incumplimiento, el productor debe documentar cada caso y las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Si hay evidencia de que no hay cambios con respecto a los trabajadores o los trabajadores subcontratados, se considera que se cumple con este P&amp;C.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe utilizar las entrevistas, cuando sea posible, para revisar si los cambios se comunican a los trabajadores y de qué manera se comunican. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar el cumplimiento mediante la revisión documentaria.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
6.9	El documento con los términos y condiciones laborales, junto con otros documentos relevantes de los trabajadores contratados durante los ciclos de producción anteriores y actuales, son accesibles para los trabajadores.	<p>Para cumplir con este P&amp;C, se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de las copias en la evaluación</li> <li>- Acceso de los trabajadores actuales a la información en cualquier momento durante el horario de trabajo</li> </ul> <p>Para los trabajadores subcontratados, debe estar disponible en el sitio de producción el registro de los trabajadores y el documento del empleador directo en el que se declara que se cumple la política sobre derechos humanos del productor.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la accesibilidad de la información para los trabajadores y cotejarla con el trabajador en la entrevista, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe revisar los documentos o la evidencia del productor.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Menor
<b>7</b>	<b>PAGOS</b>		
7.1	Los pagos a los trabajadores se realizan de conformidad con los documentos con los términos y condiciones laborales.	<p>Los registros de los pagos se corresponden con las condiciones de empleo en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fechas/intervalos de pagos</li> <li>- Tipo de notificación del pago utilizada (p. ej., mensaje de texto, correo electrónico, anuncio)</li> <li>- Cantidad de pagos</li> <li>- Método de los pagos (p. ej., transferencia bancaria, efectivo, etc.)</li> </ul> <p>Para las agencias o trabajadores subcontratados, el contrato comercial del trabajador debe ofrecer información resumida de los detalles de pago del trabajador subcontratado.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Evidencia: el evaluador debe utilizar las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible, para cotejar los documentos de pago y que se cumpla con los documentos con los términos y condiciones del trabajador aceptados. El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
7.2	Se notifica a los trabajadores cuando se realizan los pagos.	<p>El término “se notifica” implica que el productor debe anunciar de manera general que se van a realizar los pagos, y debe haber información en las áreas comunes de descanso de los trabajadores, por correo electrónico, por mensajes por teléfono, etc. en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o en pictogramas.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe utilizar documentos, imágenes y, cuando sea posible, cotejarlos con las entrevistas para revisar si se ha realizado la notificación. El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Menor
7.3	El registro de la información de pago es accesible para los trabajadores actuales y se conserva en los archivos durante al menos 24 meses.	<p>El término “accesible” implica que el trabajador puede ver la información de pago del personal en el sitio de producción, o que el productor la facilita cuando se le solicita.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe comprobar que los trabajadores tengan acceso a la información de pago y que se conserven registros en los archivos durante al menos 24 meses.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
8	<b>SALARIOS</b>		
8.1	Los recibos o los registros de pago muestran la cantidad de tiempo de trabajo (incluidas las horas extras) o las cantidades de cosecha, y los salarios y/o el pago de las horas extras.	<p>Para cumplir con este P&amp;C, se debe demostrar con evidencia que se cumple con todo lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cantidad pagada con las horas de trabajo normales y las horas extras</li> <li>2. Horas de trabajo normales/cantidades de cosecha/cualquier otra cantidad empleada para calcular el pago</li> <li>3. Resumen de las horas extras que se suman a las horas de trabajo normales</li> </ol> <p>Se deben mantener los recibos de pago por escrito de los trabajadores actuales y, si se solicitan, deben estar disponibles los recibos para el período en cuestión de cada pago que se realiza a los trabajadores.</p> <p>Para agencias o trabajadores subcontratados, el empleador directo debe ofrecer al productor una copia de una muestra de recibo de pago y este la debe conservar para las evaluaciones.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la existencia de registros. Cuando sea posible, el evaluador debe cotejar el contenido de la muestra en las entrevistas.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
8.2	Los salarios, pagos, número de horas, cotizaciones al Estado de la seguridad social/pensiones e impuestos sobre las nóminas en el recibo de pago cumplen los términos y condiciones laborales, las normativas laborales y/o los acuerdos de negociación colectiva.	<p>El evaluador debe revisar la siguiente información en las muestras de los recibos de pago:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cotizaciones a la seguridad social/pensiones</li> <li>2. Impuestos sobre las nóminas</li> <li>3. Salarios/pagos (al menos salario mínimo)</li> </ol> <p>Para cumplir con este P&amp;C, todos los elementos deben ser correctos (verificación en recibos de pago y acuerdo del documento con las condiciones y la normativa laboral) según las reglas del muestreo de documentos.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y cotejarlo con las entrevistas, cuando sea posible.</p>	Obligación Mayor
8.3	Todos los trabajadores reciben al menos el salario mínimo del país y/o el salario según el acuerdo de negociación colectiva con las horas de trabajo normales.	<p>Cuando los salarios de los trabajadores se calculan por pieza, cuota o unidad (a destajo), este sistema debe registrar que el salario mínimo y/o salario según el acuerdo de negociación colectiva se obtiene con las horas de trabajo normales.</p> <p>Todos los trabajadores, sin importar su sexo, nacionalidad o condición de migrante, deben recibir la misma remuneración cuando los trabajos y las cualificaciones sean los mismos, incluso cuando la remuneración sea superior al salario mínimo.</p> <p>El evaluador debe revisar las horas de trabajo normales (sin incluir las horas extras) y el salario mínimo.</p> <p>Para agencias o trabajadores subcontratados, el evaluador debe verificar la información sobre las condiciones laborales con los trabajadores, cuando sea posible.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso, incluidas las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y cotejarlo con las entrevistas, cuando sea posible. Cuando no sea posible realizar entrevistas, para determinar el cumplimiento se deben proporcionar al evaluador registros bancarios efectivos, registros de nóminas, registros de impuestos o documentos con esta información.</p> <p>En los comentarios del informe, el evaluador debe hacer referencia detallada al salario mínimo, los salarios según el acuerdo de negociación colectiva y la normativa sobre las horas de trabajo, comparándolos con la evidencia encontrada.</p> <p>El evaluador debe verificar y notificar que los trabajadores de distintos sexos, nacionalidades o condiciones de migrante recibieron la misma remuneración para los mismos trabajos o cualificaciones, incluso cuando la remuneración sea superior al salario mínimo.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
8.4	Cualquier deducción del salario se incluye en el recibo de pago y está justificada legalmente por escrito, claramente explicada y aceptada por el trabajador en los archivos.	<p>Los recibos de pago deben incluir información sobre la deducción. Debe haber registros con la explicación de las deducciones.</p> <p>En caso de préstamos y adelantos previos, las deducciones de los salarios para la devolución no deben superar los límites estipulados por la ley nacional.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Los trabajadores deben estar debidamente informados de los términos y condiciones para las concesiones y la devolución de adelantos y préstamos.</p> <p>En el caso de tarifas de contratación, no se debe permitir que en el proceso de contratación los trabajadores paguen tarifas o gastos para que puedan asegurarse el empleo o la contratación, sin importar la forma, el momento o el lugar en que se impongan o recojan dichas tarifas, incluidos los pagos anticipados que los trabajadores han tenido que realizar a su agencia de contratación o empleador.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar el cumplimiento con este P&amp;C mediante la revisión documentaria y cotejarlo con las entrevistas, cuando sean posibles. Si el trabajador paga al productor por las necesidades básicas como refugio, comida y/o agua, el evaluador debe solicitar una declaración de cualquier deuda pendiente y los pagos para supervisar la posible servidumbre por deudas. El evaluador debe verificar que, si los gastos de las necesidades básicas (comida, refugio, agua, transporte para los trabajadores) se deducen de los ingresos del trabajador o este los paga directamente al empleador, dichos gastos no sean excesivos, es decir, que se correspondan con los precios habituales de mercado. Si las deducciones se notifican, el evaluador debe verificar con el productor las deducciones y la lógica de estas. El evaluador debe cotejar las declaraciones del productor en la entrevista con los trabajadores, cuando sea posible.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
<b>9</b>	<b>EDAD PARA TRABAJAR, TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES</b>		
9.1	<p>El productor verifica que en los sitios de producción no trabaje nadie que esté por debajo de la edad legal mínima para el empleo o de la edad de finalización de la educación obligatoria (lo que ofrezca una mayor protección).</p> <p>La edad legal mínima para el empleo no debe ser inferior a los 15 años (13 años para trabajos ligeros). Para los países que no han ratificado el Convenio 138 de la OIT, la edad mínima para el empleo no debe ser de menos de 14 años (12 años para trabajos ligeros).</p>	<p>El término “verifica” implica que el productor debe tener un proceso o método de verificación para revisar esta información sobre los trabajadores, incluidas las agencias de empleo/trabajadores subcontratados (p. ej., revisión del documento de identificación del trabajador, permiso laboral, carnet de registro de trabajo, carnet de afiliación sindical, etc.) y presentar una copia. Una explicación verbal del proceso o método de verificación debe bastar, junto con evidencia documental.</p> <p>Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca.</p> <p>El “sitio de producción” debe incluir cualquier sitio dentro del ámbito de la evaluación GRASP y de la auditoría IFA o bajo una norma equivalente.</p> <p>Para proveedores de servicios o visitantes de corta duración que realicen actividades relacionadas con la producción tal y como se define en la norma IFA, el productor debe verificar la identificación de la empresa, la identificación personal, el permiso de trabajo, el carnet de registro de trabajo, una identificación con fotografía cuando esté disponible, etc.</p> <p>El productor debe aplicar el procedimiento de verificación para cualquier persona que realice trabajos, servicios o cualquier actividad relacionada con la producción en el sitio de producción o sitios subcontratados. La falta de un documento con las condiciones de empleo no exime de la obligación de cumplir con este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>En estos casos, el productor debe asegurarse de que ninguna persona que esté por debajo de la edad legal mínima para el empleo esté involucrada en ninguna actividad laboral, a excepción de las permitidas para los miembros de la familia de las fincas que son una empresa operada por un núcleo familiar.</p> <p>“Trabajos ligeros”: tareas apropiadas para la edad que son de bajo riesgo; no interfieren en la educación ni el tiempo de ocio del niño; y no afectan negativamente a la salud, seguridad y desarrollo del menor.</p> <p>Si la edad de finalización de la educación obligatoria es mayor que la edad legal mínima para el empleo, el evaluador debe revisar que las actividades laborales no interfieran en la educación (p. ej., los menores están matriculados y asisten a la escuela, los horarios de trabajo les permiten asistir a la escuela, hay profesores disponibles en la finca, etc.).</p> <p>Se debe documentar cualquier programa oficial de la escuela/universidad, el gobierno, la industria o el sindicato en el que se supervise el desarrollo del aprendizaje (p. ej., período de formación, en prácticas, aprendizaje en el trabajo, etc.). La documentación debe incluir al menos los nombres y las edades de los participantes, las condiciones, las horas y los consentimientos parentales.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe comprobar la validez de la evidencia documental (el productor debe facilitar documentos, procedimientos y normativas oficiales durante la evaluación) y cotejarla con el trabajador en la entrevista, cuando sea posible.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe utilizar la revisión documentaria para revisar el cumplimiento con este P&amp;C. Si el proceso de verificación no está documentado, se debe requerir una explicación verbal del productor y alguna evidencia documental.</p> <p>El evaluador debe consultar en las guías de interpretación nacionales aplicables la edad de finalización de la educación obligatoria y la edad legal mínima para el empleo en el país, o encontrar información antes de la evaluación, incluidas las excepciones definidas en las leyes locales diferentes de la edad mínima final establecida en los criterios y convenios de la OIT.</p> <p>El evaluador debe comentar los hallazgos en el informe, indicando los datos utilizados como edad legal mínima para el empleo y edad de los trabajadores, para confirmar estos criterios.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
9.2	El productor revisa que ningún trabajador menor de 18 años esté involucrado en trabajo nocturno o tareas peligrosas en ningún sitio de producción.	<p>El término “revisa” implica que el productor debe identificar a todos los trabajadores menores de 18 años y verificar que no realicen sus tareas de noche y que estas no sean peligrosas.</p> <p>Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca.</p> <p>“Trabajos ligeros”: tareas apropiadas para la edad que son de bajo riesgo; no interfieren en la educación ni el tiempo de ocio del niño; y no afectan negativamente a la salud, seguridad y desarrollo del menor.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>El evaluador debe revisar la edad de finalización de la educación obligatoria.</p> <p>Evidencia: el cumplimiento se debe otorgar cuando el evaluador haya verificado que no haya ningún trabajador menor de 18 años. El productor debe proporcionar documentos, procedimientos y normativas oficiales para que los revise el evaluador.</p> <p>Si no se indica nada al respecto en la guía de interpretación nacional o en la ley local, las situaciones peligrosas son aquellas que aparecen definidas como tales en la convención de la OIT o cualquier situación que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores jóvenes de acuerdo con el asunto de la norma IFA “bienestar integral de los trabajadores” o la normativa local. También se considera peligrosa cualquier situación que ponga en peligro el desarrollo de los trabajadores jóvenes o les impida finalizar su educación escolar obligatoria.</p> <p>La evidencia debe incluir el registro de las horas de trabajo, que se deberían confirmar en la entrevista con los trabajadores. También se debería confirmar la naturaleza no peligrosa del trabajo durante la entrevista con los trabajadores, cuando sea posible, y la revisión del contrato de trabajo.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
9.3	Los niños en las fincas familiares deben ser empleados solo por miembros de su núcleo familiar en condiciones que favorezcan su protección, derecho a la educación y seguridad.	<p>El término “condiciones que favorezcan su protección, derecho a la educación y seguridad” se define de la siguiente manera:</p> <p>Las personas que están por debajo de edad legal mínima para trabajar y trabajan en la finca de su familia deben trabajar al menos bajo las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los menores se encuentran bajo la supervisión directa de sus padres o tutores.</li> <li>2. Realizan el trabajo en las fincas de su familia.</li> <li>3. Las tareas que realizan no interfieren en su educación (es decir, los menores están matriculados y asisten a la escuela).</li> <li>4. El trabajo no se realiza por la noche ni es peligroso.</li> <li>5. El trabajo consiste en tareas apropiadas para su edad que son de bajo riesgo.</li> <li>6. Se supervisa (notifica) que trabajen menos horas que los trabajadores que tienen o superan la edad legal para trabajar, incluidas las horas que dedican a las tareas domésticas (p. ej., limpieza, cocina, cuidado infantil, recogida de agua y leña).</li> <li>7. Los padres o tutores declaran estas condiciones en una autodeclaración por escrito, que el productor conserva en los archivos y que debe revisarse y cotejarse en el sitio durante la evaluación GRASP.</li> </ol> <p>Evidencia: el cumplimiento se debe otorgar si el evaluador ha verificado que no haya niños (menores por debajo de la edad legal mínima para el empleo) empleados o viviendo en la finca. El evaluador debe revisar que ningún niño haya trabajado en la finca.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>No basta solo con la indicación del productor. El evaluador debe revisar cada una de las condiciones anteriores con el productor y proporcionar comentarios en cada uno de ellos en caso de haber niños trabajando.</p> <p>En el caso de los grupos de productores Opción 2, estas condiciones se deben supervisar como un procedimiento en la auditoría GRASP del SGC y evaluar en la evaluación interna GRASP. El productor debe mostrar al evaluador los resultados de cada uno de los procedimientos anteriores.</p> <p>Si no se define nada al respecto en la guía de interpretación nacional o en la ley local, las situaciones peligrosas son aquellas que aparecen definidas como tales en la convención de la OIT o cualquier situación que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores jóvenes de acuerdo con el asunto de la norma IFA “bienestar integral de los trabajadores” o la normativa local. También se considera peligrosa cualquier situación que ponga en peligro el desarrollo de los trabajadores jóvenes o les impida finalizar su educación escolar obligatoria.</p> <p>El evaluador debe revisar el registro de las horas de trabajo y cotejar su contenido en la entrevista con los trabajadores (niños o tutores), cuando sea posible. Y en dicha entrevista debe confirmar también que el trabajo realizado no es peligroso.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
9.4	<p>El personal supervisor ha estado informado de los requisitos legales sobre la edad para trabajar y del plan de corrección eficaz (cuando se observen menores de 18 años trabajando en incumplimiento).</p>	<p>El término “personal supervisor” se refiere a cualquier miembro del personal que esté en contacto con los trabajadores o tenga funciones de supervisión en el sitio de producción (p. ej., encargado, director, supervisor de la cuadrilla, etc.). Si el productor no cuenta con dicho personal, debe tener conocimiento de los criterios GRASP relacionados con este asunto y contar con un plan de corrección.</p> <p>Debe haber un plan de corrección documentado para los posibles incumplimientos de todos los P&amp;C de esta sección. El cumplimiento sin un plan de corrección debe ser posible únicamente si no hay trabajadores menores de 18 años. Para los grupos de productores Opción 2, el cumplimiento sin un plan de corrección debe ser posible únicamente si no hay fincas familiares entre los miembros del grupo de productores y/o ninguno de los miembros del grupo de productores tiene trabajadores menores de 18 años. Para las fincas familiares sin trabajadores contratados, el término “trabajadores” se refiere a los miembros del núcleo familiar que trabajan en la finca.</p> <p>El plan de corrección debe, como mínimo, incluir detalles por escrito de cómo se apartará a los niños del lugar de trabajo y se sustituirán, y de cómo la organización está evitado que todo niño entre en peores formas de trabajo infantil (incluido trabajos peligrosos, prácticas similares a la esclavitud, reclutamiento en conflictos armados, trabajos sexuales, tráfico laboral y/o actividades ilícitas).</p> <p>En caso de incumplimiento con estos P&amp;C en esta sección, se debe proporcionar solución inmediata para los niños o trabajadores jóvenes (es decir, apartarlos de la situación).</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Para los trabajadores jóvenes, además de apartarlos, se deben asegurar futuras acciones de corrección (incluidas en el plan) para garantizar el acceso a un trabajo y un salario adecuados (si es aplicable). Esto se debe aplicar del modo correspondiente a las fincas familiares.</p> <p>Evidencia: el productor debe documentar el plan y las acciones de seguimiento y el evaluador debe verificarlas. Para los grupos de productores Opción 2, el plan puede desarrollarse a nivel del SGC.</p> <p>El evaluador debe revisar a nivel de los miembros del grupo de productores que cada productor tenga conocimiento y sea consciente del plan (es decir, que el plan esté disponible en el sitio de producción y se haya instruido al personal). Se debe requerir evidencia documental del tipo de información con evidencia de la participación del personal supervisor.</p>	
<b>10</b>	<b>EDAD DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA Y ACCESO A LA ESCUELA</b>		
10.1	<p>Todo niño en edad de educación obligatoria que viva o trabaje en algún sitio de producción debe tener acceso a la educación escolar.</p>	<p>El término “todo niño” incluye a los niños que trabajen legalmente (es decir, niños en fincas familiares, niños en edad legal para el empleo, etc.) y a los niños que sean hijos de trabajadores y del personal supervisor (incluidos el propietario, el operario, etc.).</p> <p>Si la edad de finalización de la educación obligatoria es mayor que la edad legal mínima establecida para el empleo y se contrata a niños que aún no tienen la edad de finalización de la educación obligatoria, el productor debe garantizar que dichos niños tengan acceso a la educación escolar.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>El término “acceso a la educación escolar” implica que los niños deben tener la posibilidad de matricularse y asistir a la escuela (es decir, la escuela se encuentra accesible a una distancia razonable, el camino a la escuela es seguro, etc.). El productor debe instruir a los trabajadores que son padres o tutores de niños que viven en el sitio de producción o de niños empleados que aún no tienen la edad de finalización de la educación obligatoria sobre las posibilidades de acceder a la educación escolar en la zona. Se entiende que los padres/tutores son los responsables de asegurarse de que los niños asistan a la escuela. Esto se debe aplicar del modo correspondiente a las fincas familiares.</p> <p>Evidencia: el cumplimiento se debe otorgar cuando el evaluador haya verificado que no haya niños de/por debajo de la edad de educación obligatoria viviendo o trabajando en ningún sitio de producción. En todos los demás casos, el evaluador debe verificar el cumplimiento con estos criterios. El evaluador debe revisar la evidencia verbal y documental del productor.</p> <p>El evaluador debe cotejar la información con entrevistas, cuando sea posible.</p>	
10.2	El productor verifica y conserva registros con el nombre completo, el nombre de los padres y la fecha de nacimiento de todos los niños en los sitios de producción que aún no tienen la edad de finalización de la educación obligatoria.	El término “verifica y conserva registros” implica que el productor debe tener un proceso o método de verificación (p. ej., revisión del documento de identificación del trabajador, permiso laboral, carnet de registro de trabajo, carnet de afiliación sindical, etc., y conservar una copia) para verificar la información. Esto se debe aplicar del modo correspondiente a las fincas familiares.	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Evidencia: el cumplimiento se debe otorgar cuando el evaluador haya verificado que no haya niños de/por debajo de la edad de educación obligatoria viviendo o trabajando en ningún sitio de producción. En todos los demás casos, el evaluador debe verificar el cumplimiento con estos criterios. En el caso de las fincas familiares sin trabajadores contratados, el productor debe testificar con documentos y esto se debe cotejar con otros miembros del núcleo familiar cuando sea posible.</p> <p>El productor debe presentar esta información al evaluador al principio de la evaluación (p. ej., lista de los trabajadores, lista con archivos y documentos, etc).</p> <p>El evaluador debe cotejar la lista incluyendo en la muestra de trabajadores de la entrevista al menos a algunos de trabajadores que figuran en la lista como trabajadores con niños.</p>	
10.3	Si no es posible el acceso a una escuela, el productor facilita el transporte para los niños que aún no tienen la edad de finalización de la educación obligatoria.	<p>El término “no es posible el acceso a una escuela” cubre situaciones en las que los niños no tienen la posibilidad de matricularse y no pueden asistir a la escuela (p. ej., la escuela no se encuentra accesible porque está a una distancia que no es adecuada para que el niño vaya caminando sin que le afecte a su salud o seguridad, el camino a la escuela no es seguro, etc.).</p> <p>El término “facilita el transporte” implica que el productor debe solicitar transporte público a las autoridades locales, ofrecer transporte privado o subvencionar el transporte cuando sea necesario para garantizar que los niños puedan desplazarse fácilmente a la escuela. Esto se debe aplicar del modo correspondiente a las fincas familiares. En el caso de</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>las fincas familiares sin trabajadores contratados, el evaluador puede tener en cuenta la limitación de ingresos a la hora de evaluar el cumplimiento con estos criterios.</p> <p>Evidencia: el cumplimiento se debe otorgar cuando el evaluador verifique que no haya niños de/por debajo de la edad de educación obligatoria viviendo o trabajando en ningún sitio de producción. En todos los demás casos, el evaluador debe verificar el cumplimiento con estos criterios. El evaluador debe revisar, p. ej., inspecciones documentadas del transporte y registros de los desplazamientos y debe cotejar la información en entrevistas con los trabajadores que figuran en la lista como trabajadores con niños.</p>	
10.4	Si no hay escuelas disponibles para los niños que viven y/o están contratados en los sitios de producción y estos aún no tienen la edad de finalización de la educación obligatoria, el productor facilita educación en el sitio.	<p>El término “facilita educación en el sitio” implica, p. ej., solicitar a las autoridades locales que acudan profesores al sitio de producción, ofrecer posibilidades para que acudan profesores al sitio de producción, subvencionar a profesores para que vengan al sitio de producción, etc. Esto se debe aplicar del modo correspondiente a las fincas familiares.</p> <p>Evidencia: el cumplimiento se debe otorgar cuando el evaluador haya verificado que no haya niños de/por debajo de la edad de educación obligatoria viviendo o trabajando en ningún sitio de producción. En todos los demás casos, el evaluador debe verificar el cumplimiento con estos criterios. Antes de la evaluación, el evaluador debe revisar si hay escuelas disponibles.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		Entonces el evaluador debe inspeccionar las instalaciones y revisar la evidencia documental y la explicación verbal del productor, es decir, inspecciones documentadas del transporte, registro de los desplazamientos, entrevistas con los trabajadores que figuran en la lista como trabajadores con niños, cuando sea posible revisar entrevistas.	
<b>11</b>	<b>SISTEMA DE CONTROL DE HORAS</b>		
11.1	Hay establecido un sistema de control de horas que es adecuado para el tipo y el tamaño del sitio de producción.	<p>El sistema debe proporcionar a la dirección y a todos los trabajadores información sobre el número de horas trabajadas. Para cada trabajador, el sistema debe determinar las horas exactas de entrada y salida cada día, para que los trabajadores puedan verificar y confirmar esto con facilidad. Algunos ejemplos de sistemas adecuados son una hoja de registro de las horas, un aparato de control horario, tarjetas electrónicas, etc.</p> <p>Para los trabajadores subcontratados, cuando el sistema es responsabilidad del empleador directo, se debe proporcionar una muestra del registro. Si el responsable es el productor, el evaluador debe revisar el sistema del productor. Para las fincas familiares, el sistema indica al menos el nombre y el tiempo de entrada y salida del trabajo del miembro de la familia por día.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la existencia de un sistema y si este es adecuado para la finca. El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C, cuando corresponda.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
11.2	El sistema proporciona un registro de las horas de trabajo normales y las horas extras para cada trabajador.	<p>El registro debe incluir una descripción del cálculo de horas de trabajo (es decir, las nuevas formas de trabajo por turnos, el promedio de horas trabajadas, acuerdos de horario flexible, las semanas de trabajo comprimidas, el trabajo de guardia, junto con la disponibilidad ampliada o incluso 24/7 se deben ver reflejados en el sistema de control de horas del productor).</p> <p>Para los trabajadores subcontractados, cuando el sistema es responsabilidad del empleador directo, se debe proporcionar una muestra del registro. Si el responsable es el productor, el evaluador debe revisar el sistema del productor.</p> <p>Para las fincas familiares, se deben documentar al menos las horas de trabajo de los miembros de la familia por día.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar los documentos y cotejar el contenido de la muestra en las entrevistas, cuando sea posible.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontractados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor
11.3	El sistema proporciona para cada trabajador un registro de los descansos diarios, los descansos semanales y las vacaciones efectivos.	En países en los que la legislación y/o los acuerdos de negociación colectiva permiten las horas de trabajo flexibles, la compensación de las horas de descanso, los cambios de horario por condiciones meteorológicas, la acumulación o compensación de días y otras formas similares de cálculo de salarios, el sistema debe proporcionar un registro de cómo se aplican estas formas de cálculo.	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Para los trabajadores subcontratados, cuando el sistema es responsabilidad del empleador directo, se debe proporcionar una muestra del registro. Si el responsable es el productor, el evaluador debe revisar el sistema del productor.</p> <p>Para las fincas familiares, se debe indicar al menos el tiempo de descanso diario y los días de descanso semanal, en caso de haberlos.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar los documentos y cotejar el contenido de la muestra en las entrevistas, cuando sea posible.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C. Para las fincas familiares, la indicación verbal puede aceptarse como evidencia cuando está confirmada por otros miembros.</p>	
11.4	Se instruye a todos los trabajadores sobre el sistema de control de horas y la revisión del sistema.	<p>El término “se instruye” implica que el productor debe comunicar a los trabajadores cómo y cuándo revisar la información (p. ej., informando al respecto en una reunión, comunicándolo en la contratación y con señales o anuncios en los tabloneros en el horario del día de pago, manteniendo una hoja de registro firmada diariamente, revisando el informe del reloj, facilitando un resumen con un código para cada trabajador para mantener la confidencialidad, etc.). Esta información se debe explicar a todos los trabajadores nuevos. Para los trabajadores de muy corta duración, esta información se debe facilitar en la primera reunión de las instrucciones de trabajo.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		Evidencia: El evaluador debe revisar: - La disponibilidad de la información para los trabajadores - La evidencia de las instrucciones	
11.5	Cada trabajador tiene acceso a un resumen de los registros del sistema antes o en el momento del pago del salario. Este se encuentra al menos en el idioma en el que se dan las instrucciones de trabajo al trabajador o en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores.	El término “acceso” implica que todos los trabajadores deben tener la posibilidad de revisar su registro de horas antes del pago y la posibilidad de presentar una reclamación utilizando esa información. La información debe estar escrita de manera que los trabajadores la entiendan fácilmente.  Evidencia: el evaluador debe revisar las copias del resumen durante la revisión documentaria. La información debe cotejarse en entrevistas, cuando sea posible. El evaluador debe revisar el tipo, la frecuencia y la eficiencia del acceso para decidir si hay cumplimiento.	Obligación Menor
<b>12</b>	<b>HORAS DE TRABAJO</b>		
12.1	Se muestran en registros las horas de trabajo (incluidas las horas extras, el trabajo nocturno y las horas/días de descanso), indicándose la temporada alta/de cosecha.	Debe haber disponibles registros de las horas de trabajo, las horas extras, instrucciones sobre las horas extras de trabajo nocturno y los descansos. Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento. Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas. Para las fincas familiares, esto se debe revisar con las condiciones de trabajo para los niños y los trabajadores jóvenes.	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Evidencia: el evaluador debe revisar los registros y el cumplimiento de las condiciones comparando los registros con la legislación, utilizando las guías de interpretación nacionales como orientación pero basándose en la normativa legal.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
12.2	<p>Todas las horas extras son voluntarias, a menos que la ley nacional o el acuerdo de negociación colectiva indiquen lo contrario.</p>	<p>Todas las horas extras deben documentarse en los registros.</p> <p>El término “voluntarias” implica que las horas extras no son obligatorias, sino un acuerdo entre el trabajador y el empleador por una causa excepcional. Las horas extras no deben resultar en trabajo forzoso ni posibles abusos laborales (p. ej., no abandonar las instalaciones de la finca, retención de documentos, ausencia de descansos o descansos limitados, etc.).</p> <p>Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento. Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar la inclusión de instrucciones sobre horas extras en el documento con los términos y condiciones laborales, en el horario semanal o en las instrucciones de trabajo.</p> <p>El evaluador debe cotejar los registros de las instrucciones y el sistema con las entrevistas con los trabajadores, cuando sea posible.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Cuando no sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe utilizar documentos (p. ej., recibos de pago, registros de pago y condiciones de empleo).</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
12.3	<p>No se debe solicitar al trabajador que realice horas extras con regularidad en un año/ciclo de producción como indica la ley.</p>	<p>El término “no con regularidad” implica que las horas extras son algo excepcional debido a circunstancias extraordinarias en la finca que se salen de la planificación normal. En cambio, el trabajo realizado “con regularidad” no se debe a circunstancias extraordinarias y es algo que surge repetidamente: una vez a la semana, una vez al mes o fuera de la temporada alta/de cosecha. Las temporadas altas/de cosecha se consideran circunstancias extraordinarias en un año/ciclo de producción. Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento. Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar los registros de las horas extras y cotejar su contenido en las entrevistas con los trabajadores, cuando sean posibles.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
12.4	<p>Las horas de trabajo no superan las 48 horas a la semana (sin incluir las horas extras), a menos que la ley nacional o el acuerdo de negociación colectiva indiquen lo contrario. El empleador notifica las horas totales trabajadas y si superan las 48 horas, hay establecidos mecanismos adecuados para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.</p> <p>Si la legislación nacional y el acuerdo de negociación colectiva establecen menos horas de trabajo semanales (sin incluir las horas extras), deben prevalecer estos límites más bajos.</p>	<p>Si la legislación nacional o los acuerdos de negociación incluyen acuerdos de promedios, este método se puede utilizar para los cálculos. El evaluador debe revisar los métodos de cálculo.</p> <p>El término “la ley indique” cubre, p. ej., la posibilidad del promedio de horas a lo largo de un período o la compensación de horas, las nuevas formas de trabajo por turnos, el promedio de horas trabajadas, los acuerdos de horario flexible, las semanas de trabajo comprimidas, el trabajo de guardia, junto con la disponibilidad ampliada o incluso 24/7. Estas excepciones dan flexibilidad al límite de horas diarias y horas semanales. Sin embargo, el promedio de horas de trabajo no debe superar las 48 horas a la semana en un período de tres meses o menos.</p> <p>Debe haber establecidos mecanismos para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, incluida una estrategia para compensar las horas con descansos y la supervisión de la salud y los niveles de productividad del trabajador.</p> <p>Los mecanismos pueden incluir, p. ej., ofrecer descansos preventivos, vigilar el aumento de accidentes laborales provocados por fatiga, sistemas de turnos diseñados para minimizar la fatiga acumulada, realizar una evaluación de riesgos de la naturaleza del trabajo considerada para que la carga de trabajo no aumente el riesgo para la seguridad y la salud.</p> <p>Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento. Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Evidencia: el evaluador debe comparar los registros de las horas para cada trabajador con la normativa nacional, utilizando las guías de interpretación nacionales como orientación, pero basándose en la normativa legal. Cuando sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe cotejar la información con los trabajadores siguiendo las reglas de muestro de documentos.</p> <p>En los mecanismos, el productor puede presentar una copia de una evaluación de riesgos de la salud y seguridad de los trabajadores, y procedimientos de seguridad de la certificación GLOBALG.A.P. que indiquen que hay procedimientos de seguridad establecidos para trabajar más de 48 horas. Para que haya cumplimiento, se deben aplicar los procedimientos.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
12.5	<p>Los días/horas de descanso que aparecen en los registros indican que se cumplen la normativa nacional y/o acuerdos de negociación colectiva.</p> <p>Si las leyes locales o los acuerdos de negociación colectiva no lo regulan específicamente para la agricultura, los descansos incluyen, al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Descansos breves durante las horas de trabajo</li> <li>(b) Descansos suficientes para las comidas</li> <li>(c) Descanso diurno o nocturno de al menos 8 horas en un período de 24 horas</li> <li>(d) Descanso de al menos un día natural completo en una semana</li> </ul>	<p>Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento. Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Evidencia: El evaluador debe comparar los registros de los días/horas de descanso para cada trabajador con la normativa nacional, utilizando las guías de interpretación nacionales como orientación, pero basándose en la normativa legal. Cuando sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe cotejar la información con los trabajadores siguiendo las reglas de muestro de documentos.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&C.	
12.6	<p>El total de horas de trabajo semanales (incluidas las horas extras) que aparecen en los registros indican que se cumplen la legislación nacional y los acuerdos de negociación colectiva.</p> <p>Si la legislación nacional establece un límite para el total de horas de trabajo semanales que es superior a 60 horas (incluidas las horas extras) en la temporada alta y/o los trabajadores están exentos de limitaciones de horas extras, el empleador notifica el total de horas semanales trabajadas y qué mecanismos adecuados hay establecidos para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.</p>	<p>Si la legislación nacional o los acuerdos de negociación incluyen acuerdos de promedios, este método se puede utilizar para los cálculos. El evaluador debe revisar que los métodos de cálculo a) estén claramente definidos y b) se ajusten a los requisitos legales nacionales.</p> <p>Si el número total de horas semanales trabajadas (incluidas las horas extras) supera las 60 horas, el evaluador debe comprobar que las condiciones establecidas por la ley sean aplicables a esta situación y revisar también cualquier acuerdo de negociación colectiva relacionado con la industria.</p> <p>Debe haber establecidos mecanismos para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, incluida una estrategia para compensar las horas con descansos y la supervisión de la salud y los niveles de productividad del trabajador. Los mecanismos pueden incluir, p. ej., ofrecer descansos preventivos, vigilar el aumento de accidentes laborales provocados por fatiga, sistemas de turnos diseñados para minimizar la fatiga acumulada y/o realizar una evaluación de riesgos de la naturaleza del trabajo considerada para que la carga de trabajo no aumente el riesgo para la seguridad y la salud.</p> <p>Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento. Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas.</p>	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Evidencia: El evaluador debe comparar los registros del total de las horas a la semana para cada trabajador con la normativa nacional, utilizando las guías de interpretación nacionales como orientación, pero basándose en la normativa legal. Cuando sea posible realizar entrevistas, el evaluador debe cotejar la información con los trabajadores siguiendo las reglas de muestro de documentos. En el informe se deben incluir comentarios explicando los métodos para el cálculo de horas.</p> <p>En los mecanismos, el productor puede presentar una copia de una evaluación de riesgos de la salud y seguridad de los trabajadores, y procedimientos de seguridad de la certificación GLOBALG.A.P. que indiquen que hay procedimientos de seguridad establecidos para trabajar más de 48 horas. Para que haya cumplimiento, se deben aplicar los procedimientos.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
12.7	El personal supervisor es instruido sobre los mecanismos establecidos para proteger la salud y seguridad de los trabajadores-cuando trabajan el tiempo de trabajo semanal normal y/o el tiempo de trabajo semanal en temporada alta.	<p>El término “personal supervisor” se refiere a cualquier miembro del personal que esté en contacto con los trabajadores o tenga funciones de supervisión en el sitio de producción (es decir, encargado, director, supervisor de la cuadrilla, etc.). Si el productor no cuenta con dicho personal, debe tener conocimiento de los criterios GRASP sobre este asunto y contar con mecanismos establecidos.</p> <p>Debe haber un registro de los mecanismos establecidos para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.</p> <p>Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar los registros de las instrucciones y el cumplimiento de los trabajadores subcontratados.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	
12.8	Se comunica a los trabajadores que utilicen de forma eficaz los días/horas de descanso durante la temporada alta.	<p>El término “se comunica” implica que se debe ofrecer información durante el horario semanal o en las instrucciones de trabajo facilitadas durante el día. Para los trabajadores subcontratados, el productor debe revisar el cumplimiento. Si se detecta algún incumplimiento, el productor debe documentar cada caso e incluir las acciones correctivas realizadas.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar los métodos de comunicación y, cuando sea posible realizar entrevistas, cotejar los registros con los trabajadores.</p> <p>El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
<b>13</b>	<b>PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS</b>		
13.1	Hay disponible un procedimiento disciplinario por escrito.	<p>El proceso debe ser sencillo y estar disponible para todos los trabajadores contratados, incluidos los subcontratados. El procedimiento disciplinario por escrito debe incluir y explicar al menos estos pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha</li> <li>2. Decisión</li> <li>3. Recurso o revisión</li> <li>4. Decisión final (medidas correctivas)</li> </ol> <p>El proceso debe estar disponible en el o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o en forma de pictogramas.</p> <p>Evidencia: El evaluador debe revisar la existencia de un procedimiento por escrito. El evaluador debe solicitar y revisar la información de los trabajadores subcontratados en relación con este P&amp;C.</p>	Obligación Mayor
13.2	Los trabajadores están informados sobre las condiciones del procedimiento disciplinario, también que está prohibido realizar cualquier tipo de deducción de los salarios como medida disciplinaria.	<p>El evaluador debe comprobar que todos los trabajadores estén informados de los procedimientos. Se debe prestar especial atención a los trabajadores con contratos de muy corta duración.</p> <p>Para cumplir con este P&amp;C, se requiere que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se explique el procedimiento a los trabajadores.</li> <li>2. El procedimiento por escrito esté disponible para los trabajadores.</li> </ol>	Obligación Menor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>Los trabajadores agrícolas subcontratados deben recibir instrucciones sobre estos procedimientos en el ámbito de su trabajo en el sitio de producción y los requisitos para realizar las actividades en el sitio de producción del productor. Debe haber disponible información en el idioma o los idiomas predominantes de los trabajadores y/o en forma de pictogramas (especialmente para los trabajadores que no saben leer), p. ej., carteles en la finca, impresos entregados directamente a los trabajadores/subcontratistas (se debe presentar evidencia de la accesibilidad de los impresos).</p> <p>Evidencia: El evaluador debe revisar los registros de las instrucciones (p. ej., para comprobar si el contenido es correcto, para ver la lista de participantes, etc.) y también debe revisar la información sobre los trabajadores subcontratados, cuando corresponda. Las instrucciones iniciales documentadas pueden incluir la indicación de los procedimientos para los trabajadores estacionales.</p>	
13.3	Se conservan registros de cualquier acción disciplinaria realizada durante los últimos 24 meses.	<p>Los registros deben incluir información sobre el nombre del trabajador, la situación disciplinaria y la resolución y la fecha de inicio y de finalización del procedimiento.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar los registros de las acciones disciplinarias realizadas.</p>	Obligación Menor
<b>14</b>	<b>GRASP del SGC</b>		
14.1	La evaluación de GRASP del SGC del grupo de productores muestra evidencia de la correcta implementación del add-on GRASP para todos los miembros del grupo de productores que participan.	Para el cumplimiento con este P&C, se requiere que se hayan revisado y se haya determinado que se cumplen todas las siguientes condiciones:	Obligación Mayor

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>1. La implementación del add-on GRASP está incluida en la evaluación GRASP del SGC del grupo de productores, en base al “Reglamento general GLOBALG.A.P. - Reglas para grupos de productores y productores multisitio con SGC”.</p> <p>2. Hay establecido un sistema para informar y formar con regularidad al personal clave de cada miembro del grupo de productores sobre los P&amp;C, los asuntos y las cuestiones relacionados con el add-on GRASP (p. ej., formar al personal supervisor sobre el plan de corrección para el trabajo infantil).</p> <p>3. Se documentan todos los pasos dados en el marco del SGC para implementar el add-on GRASP entre todos los participantes del grupo de productores.</p> <p>4. Hay evidencia de que el grupo de productores fomenta el cumplimiento de los requisitos GRASP por parte de todos los miembros del grupo de productores que participan y evalúa los progresos y los problemas de cumplimiento del add-on GRASP cada año.</p> <p>5. Se mantiene un registro de todos los productores con procesos de producción con certificación GLOBALG.A.P. que implementan el add-on GRASP. Para cada miembro del grupo de productores, contiene la fecha de la evaluación interna, así como el nivel de cumplimiento alcanzado, todos los incumplimientos detectados en las evaluaciones internas y externas, y las acciones correctivas que siguen a los incumplimientos.</p> <p>6. Hay un procedimiento para implementar las acciones correctivas resultantes de las evaluaciones internas previas para todos los miembros del grupo de productores.</p>	

Nº	Principio	Criterios	Nivel
		<p>7. Hay evidencia de la aplicación del procedimiento para implementar las acciones correctivas resultantes de las evaluaciones internas previas para todos los miembros del grupo de productores.</p> <p>8. El auditor interno del grupo de productores está cualificado de acuerdo con las reglas generales GRASP.</p> <p>Evidencia: el evaluador debe revisar todos los requisitos GRASP del SGC durante la auditoría IFA del SGC realizada por el OC. El evaluador debe solicitar evidencia documental y cotejarla con los criterios relacionados durante la evaluación externa de los miembros del grupo de productores (es decir, formación e información relacionadas con el plan de corrección para el trabajo infantil a nivel del miembro del grupo de productores).</p> <p>Se debe incluir evidencia documental de las reuniones y entrevistas con los miembros del grupo de productores sobre la revisión del progreso. El procedimiento para implementar acciones correctivas debe estar relacionado con la existencia de la evaluación interna GRASP y las acciones correctivas del miembro del grupo de productores.</p>	

### **Copyright**

© Copyright: GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH; Spichernstr. 55, 50672 Colonia, Alemania. Solamente se permite la copia y distribución en su forma original, sin alteraciones.