

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

Módulo GRASP – Interpretación para Almería, España

V 1.0 Jun 10



° Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Almería
1 ¿Hay al menos un empleado o un consejo de empleados que represente los intereses del personal ante la administración?	Se dispone de documentación que demuestra que una persona de confianza, claramente identificada, y /o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. Esta persona podrá comunicar las reclamaciones a la administración.	<p><i>En las explotaciones agrícolas en las que no haya Comité de Empresa ó Delegados Sindicales será obligatoria la existencia de un portavoz ó representante de los trabajadores elegido mediante sufragio libre, personal, secreto y directo.</i></p> <p><i>En caso de certificación bajo opción 2, la elección por explotación es obligatoria cuando se trabaje el equivalente a los jornales de 10 trabajadores (según lo definido en el convenio laboral aplicable) en uno o más meses del año. Hasta esa cantidad de jornales se puede elegir al representante de los trabajadores a nivel de grupo.</i></p> <p><i>El número de representantes designado por el grupo estará en función del número de explotaciones que debe abarcar, el número de trabajadores incluidos, y la distribución geográfica de estas explotaciones. Será responsabilidad del grupo que el representante disponga del tiempo suficiente para el buen desarrollo de sus tareas. Cualquier sanción disciplinaria, despido ó cambio de este representante deberá ser justificado y documentado por parte de la explotación / del grupo.</i></p>
2 ¿Existe un formulario de reclamaciones y/o un procedimiento disponible en la explotación, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones?	Existe en la explotación un formulario y/o procedimiento de reclamaciones; los empleados tienen conocimiento del mismo y pueden presentar reclamaciones o sugerencias. El procedimiento de reclamaciones establece un plazo para la resolución de las reclamaciones. Las reclamaciones y las soluciones de los últimos 24 meses están documentadas y pueden ser accedidas.	<p><i>El procedimiento de reclamaciones implementado deberá delimitar de forma clara el plazo para el tratamiento de dichas reclamaciones, el cual no debería exceder de 14 días naturales. En el caso de que exista un representante a nivel del grupo, el procedimiento se puede implementar garantizando el acceso de los trabajadores a este representante. En cualquier caso el tratamiento de las reclamaciones debe garantizar el anonimato del reclamante.</i></p>

° Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Almería
<p>La auto-declaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la explotación y por el representante de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?</p>	<p>La administración de la explotación y el representante de los empleados han firmado y exhibido una auto-declaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene un compromiso con los Convenios fundamentales de la OIT (Convenio 111 sobre discriminación, 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical, 98 sobre negociación colectiva, 100 sobre igualdad de remuneración y 99 sobre salarios mínimos) y procedimientos de contratación transparentes y no discriminatorios y el procedimiento de reclamaciones. Los empleados han sido informados sobre la auto-declaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando es necesario.</p>	<p><i>Para la aplicación de cualquier medida disciplinaria se cumplirá con lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo en su Título VII, “Régimen Disciplinario”. El Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo establece en su artículo 30 los tipos de horas extraordinarias. Las clasificadas como “de fuerza mayor” y “estructurales” son de prestación obligatoria. La auto-declaración debe estar disponible también, al menos, en árabe, francés, inglés y rumano. Para mayor detalle y ejemplos, consultar la Guía de Implementación.</i></p>
<p>4 La persona responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y el o los representantes de los trabajadores, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?</p>	<p>La persona responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y el representante(s) de los trabajadores tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, anti-discriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/ gratificación.</p>	<p><i>Dentro de la explotación agrícola debe existir un tablón, o cualquier otro sistema, que garantice el acceso para todos los trabajadores. En dicho tablón (que debe estar protegido de las inclemencias meteorológicas), habrá siempre disponible una copia actualizada del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo y sus Tablas Salariales, así como un cuadro-resumen del citado Convenio y sus Tablas Salariales, que esté disponible también, al menos, en árabe, francés, inglés y rumano. Una copia del citado cuadro-resumen debe ser entregada o comunicada al trabajador en el momento de la firma del contrato, junto con la auto declaración; esta comunicación debe ser registrada. Ver ejemplo de un cuadro-resumen en el anexo 1 de este documento.</i></p>

° Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Almería
<p>¿Se pueden mostrar copias de los contratos laborales a los trabajadores? ¿Estos registros incluyen como mínimo el nombre completo, la nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?</p>	<p>A pedido del evaluador (como muestra), se pueden mostrar copias de los contratos por cada empleado. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros contienen como mínimo los nombres completos, las nacionalidades, las descripciones de trabajo, las fechas de nacimiento, las horas normales de trabajo, los salarios y los períodos de empleo. Se debe poder acceder a los registros de los empleados (también los subcontratistas) como mínimo por 24 meses.</p>	<p><i>La tipología de los contratos que se deben usar, así como los diferentes modelos con los contenidos mínimos a cumplimentar se encuentran disponibles en la siguiente página del Instituto Nacional de Empleo:</i> http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/tipologia.html</p> <p><i>Una copia de este contrato, visado por el SAE, debe ser entregado al trabajador en un plazo de 10 días.</i></p>
<p>6 ¿Existe evidencia documental que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</p>	<p>El empleador muestra adecuada documentación del pago del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/ lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran documentados los pagos de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.</p>	<p><i>Debe existir un registro de, como mínimo, los últimos 24 meses de las nóminas ó recibos de pago de los trabajadores firmados por ellos. Estas nóminas, que deben contener el anagrama o sello identificativo e la empresa, deben reflejar de forma clara y transparente las horas trabajadas, especificando el precio de ellas en función de su clasificación (horas normales, extraordinarias estructurales, extraordinarias, etc.).</i></p> <p><i>Debe poder ser totalmente comprensible su contenido, pormenorizando cada concepto, sus unidades y su precio por unidad, diferenciando claramente los diferentes conceptos, (por ejemplo plus de peligrosidad, de distancia, etc.).</i></p> <p><i>Asimismo, las empresas, a requerimiento de los representantes legales de los trabajadores o, donde no los hubiere, del propio trabajador, harán entrega del justificante de pago de las liquidaciones de seguros sociales, tal y como establece el artículo 26 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo.</i></p>
<p>7 ¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/ listas de pagos en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?</p>	<p>Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/ listas de pago muestran conformidad con las normas legales (salario mínimo) y /o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en</p>	<p><i>El contenido de los recibos de pago ó nóminas debe coincidir con lo que marca el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo en su Título III, Régimen Económico y las Tablas Salariales del año en curso. Debe tenerse en cuenta la fecha de pago, que debe estar comprendida dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado. Las bases de cotización aplicadas en las liquidaciones de los seguros sociales deben corresponderse con</i></p>

° Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Almería
	las horas normales de trabajo.	<i>las publicadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el año en curso en el B.O.E. (Boletín Oficial del Estado), asimismo los días de trabajo declarados y cotizados deben coincidir con los de los correspondientes registros horarios.</i>
8	¿Demuestran los registros que no se emplean a menores de edad en la explotación? Los registros indican que se cumple la legislación del país acerca de la edad mínima de empleo. Si la legislación del país no cubre este aspecto, los niños menores a 15 años no deben ser empleados. Si hay niños trabajando en la explotación – en calidad de miembros de la familia-, ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.	<i>Para la contratación de menores de edad se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 6 y 7, que establecen la edad mínima para ser contratados (16 años), así como los trabajos que están autorizados a desarrollar.</i>
9	¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación a educación escolar obligatoria? Hay evidencia documental de que los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación, tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.	<i>La edad de escolarización obligatoria comprende hasta los 16 años. En el caso de niños de empleados que residan en la Explotación Agrícola, debe poder ser acreditado su acceso al colegio mediante transporte público ó privado, en el caso de distancias superiores a media hora caminando.</i>
10	¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas diarias de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados? Existe un sistema de control de horas que deja en claro, en un régimen diario, tanto para los empleados como para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de los empleados de los últimos 24 meses están documentadas.	<i>El registro debe ser diario, debe incluir todas las horas trabajadas por todos y cada uno de los trabajadores, especificando su clasificación (normal, extra estructural, etc.). El representante de los trabajadores debe tener acceso a este registro. Sería recomendable que esté firmado por cada trabajador, sin ser esto último obligatorio, esta firma podrá ser quincenal para facilitar su elaboración. Si se firma este registro no es necesaria esa información del cómputo de horas detallado en la nómina ó recibo de pago.</i>
11	¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación? Las horas de trabajo, los descansos y los feriados documentados cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva. En caso de no haber legislación más estricta, los registros indican que las horas de	<i>Se verifica mediante los registros que las horas de trabajo cumplen con el cómputo anual establecido en el Convenio Colectivo, que las horas normales de trabajo no sobrepasan las 40 horas semanales o 38 en jornada continuada durante los meses de Junio a Septiembre (ambos incluidos), para los trabajos en invernadero.</i>

° Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Almería
correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?	trabajo normales no exceden las 48 horas semanales. Durante la estación pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/ días libres también están garantizados durante la estación pico.	<p><i>También debe ser verificado que siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas consecutivas de trabajo se disfruta de 20 minutos de descanso con la consideración de trabajo efectivo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.</i></p> <p><i>El total de horas extraordinarias al año no puede ser superior a las 80, exceptuando de este cómputo las horas extraordinarias de fuerza mayor. Para mayor desarrollo de este punto acudir al Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo en su Capítulo II, Tiempo de Trabajo y a la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su sección 5ª, Tiempo de Trabajo.</i></p>

SÓLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES

PG1 ¿La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de GRASP por todos los miembros del grupo de productores?	La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada, internamente evaluado y que se toman acciones para lograr el cumplimiento de todos los miembros del grupo de productores.	-
--	--	---

Recomendación para la Buena Práctica

R1 ¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece el empleador a los trabajadores, las familias y/o a la comunidad? Por favor especifique en cantidades dónde posible.	<p>Incentivos para un desempeño laboral:</p> <p>Bonificaciones:</p> <p>Apoyo al desarrollo profesional:</p> <p>Medidas a favor de la familia:</p> <p>Medidas adicionales de cuidado médico y prevención a la salud:</p> <p>Medidas para mejorar el ambiente social:</p> <p>Otros beneficios:</p>	<p><i>Este punto de control se refiere a beneficios que están por encima de los mínimos que marca el Módulo GRASP y la Legislación (por ejemplo el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo en su Título IV, Condiciones Sociales), aún así sería recomendable, por su particular importancia, comprobar específicamente los artículos 24, “Conciliación de la vida familiar y laboral”, y 51, “Vigilancia de la salud”, sobre todo en lo referente a los aplicadores de plaguicidas, del citado Convenio Colectivo.</i></p> <p><i>Si existen en la explotación trabajadores contratados en origen, es en este punto donde se deben reflejar los beneficios ofrecidos por el empresario a dichos trabajadores.</i></p>
--	--	--

Annexo: Ejemplo de un Cuadro del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo de Almería (2007-2009)

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EN EL CAMPO DE ALMERÍA

JORNADA LABORAL Y DESCANSOS: La jornada de trabajo queda fijada en cómputo anual de 1826 horas de trabajo efectivo, equivalente a una proporción de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de que cada empresa, respetando el cómputo anual y los límites establecidos por la legislación vigente, pueda, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales, en su caso, fijar su jornada mensual de acuerdo con sus necesidades. Para los trabajos de invernadero, la jornada de trabajo durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá una duración de 38 horas de jornada continuada y de 40 horas en jornada partida. Siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas consecutivas de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de descanso que tendrán la consideración de trabajo efectivo. (Arts. 17 y 18).

FIESTAS CON MOTIVO DEL RAMADÁN:

- a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren “la Fiesta Chica” y “la Fiesta del Cordero”, disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar.
- b) Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde. (Art. 23).

SALARIO : El salario base para el año 2008, (aplicado desde el 1 de Enero), será de 5,40 € la hora, (43,20 € las 8 horas), a pagar dentro de los 5 días hábiles del mes siguiente vencido trabajado, teniendo derecho el trabajador a recibir su nómina y el justificante de pago de las liquidaciones de seguros sociales. La cuantía del salario hora de los eventuales, incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones. Las horas extras por fuerza mayor son de prestación obligatoria y se pagan igual que la hora ordinaria. Las horas extras estructurales son de prestación obligatoria y se pagan igual que la hora ordinaria, salvo en días no laborables que se incrementan en un 75%, (9,45 €/hora). En el resto de los casos son voluntarias y se incrementan en un 75% en día laborable, (9,45 €/hora), y en un 100% en día no laborable, (10,80 €/hora).

Asimismo se tiene derecho, previa solicitud, a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Los salarios establecidos son de aplicación para todos los trabajadores sin discriminación por edad, sexo o nacionalidad. (Arts. 25, 26, 27, 30, 36 y 45).

PLUSES: Para todos aquellos trabajadores que, por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar vehículo propio se establece un plus de distancia de 0,19 € por Km. Recorrido. Cuando se realicen tratamientos con productos de las categorías B, C y D, se efectúen trabajos en fango, cava abierta o sobre el techo del invernadero, se percibirá un plus de 121,86 € mensuales, o parte proporcional por el tiempo inferior al mes. (Arts. 31 y 33).

TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO: El medio de transporte proporcionado por la empresa debe ser adecuado para el transporte de personas. Cuando como consecuencia del trabajo, el empresario facilite al trabajador un alojamiento, éste deberá reunir condiciones adecuadas de habitabilidad, (condiciones higiénicas, aseo, cocina y habitaciones ventiladas), sólo se podrá descontar, como máximo, un 15% del salario correspondiente por este concepto, y se dispondrá de un mes, a contar desde la fecha que se extinga la relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda. (Arts. 35, 37 y 46).

COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL: Al trabajador eventual o de temporada que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o enyesamiento, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 7 € diarios, hasta un máximo de doce meses. En todo caso, la cantidad que tuviesen derecho a percibir los trabajadores por este concepto deberá reflejarse en el correspondiente recibo de salarios. (Art. 42)

GARANTÍAS DE LAS CONDICIONES LABORALES : Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores a los diez días de la formalización del contrato, la fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social y del contrato visado por el SAE. (Art. 44).

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2008

TIEMPO DE TRABAJO	SALARIO
Hora ordinaria	5,40 €
H. extras fuerza mayor y estructurales en laborables	5,40 €
H. ext. estruct. en no laborables y ext. voluntarias	9,45 €
Horas extras voluntarias en no laborables	10,80 €
Jornada de 8 horas	43,20 €