

GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice (GRASP)

Módulo GRASP – Interpretación para Argentina

Basada en el Módulo GRASP Versión 1.3 1 i Junio 2020

Valido desde: 10 de noviembre de 2020

Obligatorio desde: 1 de febrero de 2020

Versión en español

Elaborado por el NTWG Argentina
Octubre 2020



N°	Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Argentina
REPRESENTANTE(S) DE LOS EMPLEADOS			
1	¿Hay al menos un empleado o un consejo de empleados que represente los intereses del personal ante la administración a través de reuniones periódicas donde se abordan los temas laborales?	Se dispone de documentación que demuestra que una persona de confianza, claramente identificada, y /o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido electo o nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. La elección o el nombramiento han sido en el año en curso o en el período vegetativo y ha sido comunicado a todos los empleados. Esta persona podrá comunicar las reclamaciones a la administración. Las reuniones entre el representante(s) de los empleados y la administración se realizan con una frecuencia establecida. El diálogo durante las reuniones es debidamente documentado.	<p>Para el cumplimiento de GRASP, además de la ley local, la finca deberá tener un representante o una forma de representación cuando la finca tenga más de 1 empleado (el concepto de empleado se define en la sección 9.2 de las Reglas Generales de GRASP).</p> <p>Cualquier productor con un mínimo de un (1) empleado deberá contar con una forma de representación de los empleados que se pueda aplicar para cumplir con los requisitos GRASP como se indica en los diferentes puntos de control con respecto al representante de los empleados (ER).</p> <p>El ER o en escenarios alternativos, la persona (personas) responsable del sistema de representación deberá estar presente durante la evaluación.</p> <p>Esta forma o representación puede tomar cualquier forma (puede ser una persona, grupo de personas, varias personas designadas temporalmente, etc.) siempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es independiente de la dirección • Lo deciden los empleados • Se comunica a los empleados • Es reconocido por los empleados <p>Se considera válido que el representante de los trabajadores sea el delegado zonal, siempre que sea un empleado del productor /empresa y tenga contacto con todos los trabajadores de la misma. A menor cantidad, se deberá elegir un representante. No se considera válido que el representante de los empleados sea un miembro de la administración. El representante de los empleados debe estar disponible durante la auditoría.</p> <p><u>Nota aclaratoria al Productor:</u> Adicionalmente al requisito de GRASP, el Convenio Colectivo de Trabajo en Argentina adhiere a la Organización Internacional del</p>

N°	Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Argentina
			<p>Trabajo (OIT-OIT), Ley 23551, donde establece las condiciones para contar con un delegado sindical</p> <p>Ver links a la legislación aplicable en el anexo</p>
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES			
2	¿Se dispone en la explotación de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, que esté implementado, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones o sugerencias?	Existe en la explotación un procedimiento de reclamaciones y sugerencias que es apropiado para el tamaño de la empresa. Se informa regularmente a los empleados sobre la existencia de este procedimiento, y de que pueden realizar reclamaciones y sugerencias sin ser penalizados. Estos temas se conversan en reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración. El procedimiento define un plazo para responder a las reclamaciones y sugerencias y para tomar las acciones correctivas. Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas.	<p>No hay reglamentación legal respecto al tema en el país. Se debe disponer de un procedimiento de reclamos o sugerencias para los trabajadores.</p> <p>Deberá haber un sistema que reemplace las funciones de representación de los empleados, p. Ej. buzón de quejas, reunión de los trabajadores con la dirección donde se discuten las quejas.</p> <p>El sistema debe ser accesible en todos los idiomas de los trabajadores y / o considerar la falta de habilidad para leer o escribir. (instrucciones orales)</p> <p>La administración de la finca deberá indicar claramente el sistema de quejas de acuerdo con sus necesidades y la ley local.</p>
AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES			
3	La auto-declaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la explotación y por el representante de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?	La administración de la explotación y el representante de los empleados han firmado y exhibido una auto-declaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene un compromiso con los convenios laborales fundamentales de la OIT (Convenio 111 sobre discriminación, 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical, 98 sobre negociación colectiva, 100 sobre igualdad de remuneración y 99 sobre salarios mínimos) y procedimientos	<p>La mano de obra subcontratada se incluirá en el alcance de GRASP y sus obligaciones, la legislación argentina permite compartir documentos o visitar las instalaciones del subcontratista.</p> <p>Argentina adhiere a todos los convenios de la OIT, por lo cual legislación Nacional garantiza el cumplimiento de las buenas prácticas sociales.</p> <p>Argentina ratificó los siguientes convenios laborales fundamentales:</p> <p>Convenio 029 de la OIT; Convenio 087 de la OIT</p>

N°	Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Argentina
		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.	Convenio 098 de la OIT; Convenio 099 de la OIT Convenio 100 de la OIT; Convenio 105 de la OIT; Convenio 111 de la OIT; Convenio 138 de la OIT; Convenio 182 de la OIT
ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS			
4	La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representantes de los empleados (RE), ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?	La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el representante(s) de los empleados 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. . Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las condiciones laborales en el sector agrícola, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación El RIG proporciona al representante(s) de los empleados las normas laborales vigentes (por ejemplo, Guías de Interpretación Nacionales GRASP)	En caso de que los trabajadores no elijan a un representante de los empleados, deberá establecerse un sistema alternativo para prever el papel del representante de los empleados en este punto de control. El empleador asegura que tanto el responsable de la implementación de GRASP como el representante de los trabajadores tienen conocimiento y/o acceso a toda las normas nacionales relativas a estos temas, entre las cuales se destacan las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Ley 19587: Higiene y seguridad en el trabajo • Ley 20744: Ley de Contrato de Trabajo • Ley 22248: Sistema Nacional de Trabajo Agrícola • Ley 24.557: Riesgos del trabajo (ART)Ley 26727: Régimen de Trabajo Agrario • Decreto 351/79 de Higiene y Seguridad en el Trabajo que rige para las actividades agroindustriales • Decreto 617/97: Reglamento de Higiene y Seguridad para la actividad agraria <p>La evidencia de acceso a la legislación nacional (cuál es el acceso y cómo) se proporcionará al auditor durante la evaluación y se verificará con el Representante de los Empleados.</p> <p>Ver links a la legislación aplicable en el anexo</p>
CONTRATOS LABORALES			

N°	Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Argentina
5	¿Se pueden mostrar copias de los contratos laborales de los empleados? ¿Estos registros incluyen como mínimo el nombre completo, la nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, la fecha de ingreso y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?	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 todos los empleados (también los subcontratistas) por lo menos por 24 meses.	<p>Todos los empleados serán informados por escrito y con datos comprensibles sobre sus condiciones de empleo y su cumplimiento de los requisitos legales nacionales.</p> <p>En Argentina los derechos de los contratos laborales son exigidos por la ley, la cual por ser más amplia que los mismos, protege más a los trabajadores. El contrato de trabajo escrito limita esos derechos, por lo cual no es utilizado en el país (Ley 22.248: Régimen Nacional de trabajo Agrario - Ley 20.744 Ley de contrato de trabajo)</p> <p>Todos los datos solicitados se encuentran disponibles en el “Registro de empleados”. Ley 26727 en caso de trabajadores rurales, mediante el alta en el sistema. Deberá poder accederse a dicha información.</p> <p>Las prácticas laborales y los derechos de los trabajadores no se contradicen con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.</p> <p>Ver links a la legislación aplicable en el anexo</p>
RECIBOS DE PAGO			
6	¿Existe evidencia documentaria que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?	El empleador muestra adecuada documentación del pago del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran regularmente documentados los pagos de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.	<p>El empleador debe demostrar el pago de salarios acorde a los convenios de trabajo relevantes y conservar dicha información por al menos 24 meses. El resumen de la “cuenta banco” tendrá la misma validez que recibo firmado.</p> <p>Los recibos de pago deben considerar la barrera del idioma o la educación para la posible comprensión de la evidencia de pago.</p> <p>Asegúrese de que toda la información solicitada por las leyes locales sea transparente y comprensible para los trabajadores en los documentos.</p>

N°	Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Argentina
SALARIOS			
7	¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/listas de pago indican conformidad con las normas legales (salario mínimo) y/o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.	<p>Los recibos de sueldo deberán demostrar el cumplimiento con los convenios colectivos de trabajo correspondientes y las remuneraciones deberán actualizarse permanentemente en función de las modificaciones que estos pudieran recibir (Ver links a la legislación aplicable en el anexo)</p> <p>El objetivo del punto de control es verificar el nivel de salario con cualquier referencia que indique el cumplimiento de la ley nacional.</p> <p>El productor deberá presentar evidencia de esto.</p>
NO EMPLEO DE MENORES			
8	¿Indican 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 son 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.	<p>Los niños o jóvenes trabajadores de la administración de la empresa se incluirán en la evaluación GRASP.</p> <p>Para el cumplimiento de GRASP, ningún trabajador joven (entre 15 y 18 años) deberá trabajar en ninguna actividad que sea peligrosa para su salud y seguridad, comprometa su desarrollo o le impida terminar su educación escolar obligatoria.</p> <p>Los registros de información del personal demuestran la edad de los mismos. Deberá comprobarse mediante estos, que no se emplean menores de edad Para el caso de empleados jóvenes aplica la siguiente legislación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 26390: Edad de admisión • Ley 26364: Trabajo de menores y trata • Ley 24650: Edad mínima de trabajo. • Ley 23849: Derechos del niño <p>Ver links a la legislación aplicable en el anexo</p>
ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA			

N°	Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Argentina
9	¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación / a educación escolar obligatoria?	Hay evidencia documentaria de que todos los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación/ centros de manipulación, tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.	<p>Deberá ser posible verificar la asistencia de los niños al colegio primario y secundario, accediendo a la información de ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social) (on line) que indica si la persona está cobrando el “salario familiar”, monto recibido únicamente en caso de demostrar al estado, la asistencia de sus hijos a la escuela.</p> <p>Es requisito GRASP que cuando haya menores viviendo en el predio de la finca, la administración deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mantenga una lista con la ubicación, nombre, edad, información de los padres de los menores 2) Presentar evidencia de que las familias han sido notificadas de la necesidad de que sus hijos vayan a la escuela. <p>Este punto de control solo se puede marcar como no aplicable cuando no hay menores viviendo en el local.</p>
SISTEMA DE CONTROL DE HORAS			
10	¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?	Existe un sistema de control de horas que 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.	<p>Los empleados y los representantes de los trabajadores pueden acceder y revisar periódicamente los registros.</p> <p>La administración de la finca deberá buscar un medio alternativo para poner a disposición de los empleados los registros para evitar el incumplimiento de esos puntos de control y criterios de cumplimiento (PCCC).</p> <p>Los medios alternativos deberán mantener la objetividad, ser decididos, nombrados o elegidos por los trabajadores y mantener la separación de la dirección.</p> <p>Si no se implementa un sistema de registro del tiempo diario (por ejemplo, contratos fijos, horas de trabajo fijas, salario mensual fijo), se dispondrá de métodos alternativos para registrar las horas de trabajo. Se proporcionarán pruebas y explicaciones.</p>

N°	Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Argentina
HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS			
11	¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Las horas de trabajo, los descansos y los feriados documentados cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva. En caso de no haber legislación más estricta, los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden las 48 horas semanales. Durante la estación pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/días libres también están garantizados durante la estación pico.	<p>Para el cumplimiento de GRASP, incluso cuando lo permita la ley, la cantidad total de horas, incluidas las horas extraordinarias y las ordinarias, NO DEBE exceder las 60 horas por semana en cualquier semana del año. Esto debe ser verificado por un auditor.</p> <p>Horas de trabajo y descanso de acuerdo a las leyes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 20744 • Ley 26727 • Ley 11544 <p>Ver links a la legislación aplicable en el anexo</p>
SÓLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES INTEGRACIÓN EN EL SGC			
SGC	¿La evaluación del Sistema de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de GRASP para todos los miembros participantes del grupo de productores?	La evaluación del Sistema de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada y evaluada internamente. Se identifican los incumplimientos y se toman acciones correctivas para permitir el cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores.	
BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES			
R1	¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece la empresa a los trabajadores, a las familias y/o a la comunidad? Por favor especifique (Incentivos para un desempeño laboral bueno y seguro, pago de bonificación, apoyo al desarrollo profesional, beneficios sociales, cuidado infantil, mejoramiento del ambiente social, etc.)	---	

ANNEX I: Links regulaciones

Punto 1

Ley 23551 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

Punto 3 – OIT

Convenio 111 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf

Convenio 138 - http://www.unicef.org/mexico/spanish/mx_resources_138_OIT.pdf

Convenio 182 - <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/com-chic.htm>

Convenio 29 - http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174

Convenio 105 - http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105

Convenio 87 - http://www.una.ac.cr/relaciones_laborales/files/convenio_87_OIT.pdf

Convenio 98 - http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098

Convenio 100 - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf

Convenio 99 - http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312244:NO

Punto 4

Ley 19.587 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>

Ley 20.744 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Ley 22.248 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/29273/norma.htm>

Ley 24.557 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=7385BE96B84BDA96DEAA52A372D3450D?id=27971>

Ley 26.727 – <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

Decreto 351/79 – <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32030/texact.htm>

Decreto 617/97 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44408/texact.htm>

Punto 5

Ley 20744 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 22.248 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/29273/texact.htm>

Ley 26727 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

Punto 7

<https://www.uatre.org.ar>

Punto 8

Ley 23849 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/249/norma.htm>

Ley 24650 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37626/norma.htm>

Ley 26364 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/texact.htm>

Ley 26390 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm>

Punto 11

Ley 11544 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>

Ley 20744 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 26727 - <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

ANNEX II: Lista de participantes

NOMBRE y APELLIDO	SECTOR	ORGANIZACIÓN/EMPRESA
Adrián Colodner	Technical	INTA Alto Valle
Alberto Alvisio	Scheme Manager	SGS Argentina (CB)
Andrea Meizoso	Auditor	Argencert (CB)
Carol Troilo	Technical	INTA Mendoza
Cecilia Stagnita	Technical	Particular
Diana Gaglietti	Technical	Particular
Enrique Kurincic	Scheme Manager	IRAM (CB)
Erica Lucero	Technical	GUIZZO, F.F.
Flavia Bella	Scheme Manager	Letis (CB)
Gabriel Berardinelli	Technical Manager	OIA (CB)
Gerardo Ontanilla	Technical	INTA mendoza
Indiana Mendilarzu	Technical	Particular
Ivan Lofrano	Technical	Walmart
Julieta Viglioni	Auditor	Bureau Veritas Argentina (CB)
Laura Abraham	Auditor	Argencert (CB)
María Milagros Sola	Technical	Ledesma S.A.
Mariana Mrozek	Technical	Particular
Maria E. Rodriguez	Technical	NATUFRUT
Patricia Baldaccini	Technical	Particular
Rita Colombres	Technical	Particular
Valeria Lopez	Auditor	OIA (CB)
Verónica Boltsahuser	Technical	CPIA (RN)
Walter Peralta	Technical	ARCOR
Yanina Guzman	Technical	Particular