

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

GRASP Module – Interpretation for Guatemala

GRASP Module Version 1.3-1-i June 2020

Valid from: 16 December 2020

Mandatory from: 1 February 2021

English and Spanish version

Developed by **Grupo Técnico de Trabajo Nacional
Guatemala** November 2020



Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala	
EMPLOYEES' REPRESENTATIVE(S)			
1	<p>Is there at least one employee or an employees' council to represent the interests of the staff to the management through regular meetings where labor issues are addressed?</p> <p>REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS ¿Hay al menos un empleado o un consejo de empleados que represente los intereses del personal ante la administración a través de reuniones periódicas donde se abordan los temas laborales?</p>	<p>Documentation is available which demonstrates that a clearly identified, named employees' representative(s) or an employees' council representing the interests of the employees to the management is elected or in exceptional cases nominated by all employees and recognised by the management. The election or nomination takes place in the ongoing year or production period and is communicated to all employees. The employees' representative(s) shall be aware of his/her/their role and rights and be able to discuss complaints and suggestions with the management. Meetings between employees' representative(s) and the management occur at accurate frequency. The dialogue taking place in such meetings is duly documented.</p> <p>La documentación demuestra que uno o varios representantes de los empleados, o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido electo o, en casos excepcionales, nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. La elección o</p>	<p>For GRASP compliance, in addition to the local law, the farm shall have a representative or a form of representation when the farm has more than 1 employee (employee concept is defined in section 9.2 of the GRASP General Rules).</p> <p>Any producer with minimum of one (1) employee shall have a form of employees' representation that can be applied to meet the GRASP requirements as indicated in the different control points with respect to the employees' representative (ER). The ER or in alternative scenarios, the person (people) responsible for the system of representation shall be present during the assessment.</p> <p>This form or representation could take any form (could be a person, group of people, several temporally appointed people, leaders of the different forms of association within the workplace such as: solidarity, civil associations, ad-hoc committees, unions, occupational health and safety committee, cooperatives, or any other that they choose.) as long as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • It is independent from management • It is decided by the employees • It is communicated to the employees • It is recognized by the employees <p>Workers representation can be through leaders of the different associations within the workplace, such as: Solidarity and Civil Associations, ad-hoc committees, labour unions, occupational health and safety committees, cooperatives, or any other they choose.</p> <p>The alternative representation should keep the objectivity, be decided, appointed or elected by the workers and keep the separation from the management. In case there is no legal obligation for an employee's representative, the GRASP Compliance criteria applies.</p> <p>The ultimate form of representation must be the one that is more efficient to comply with all GRASP CPs and several can coexist as long as one is aware of the roles and responsibilities of GRASP.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
	<p>el nombramiento ha sido en el año en curso o en el período vegetativo y ha sido comunicado a todos los empleados. El o los representantes de los trabajadores deben tener conocimiento de su rol y sus derechos, y debe(n) poder conversar con la administración sobre reclamaciones y sugerencias. Las reuniones entre el representante(s) de los empleados y la administración se realizan con una frecuencia establecida. El dialogo durante las reuniones es debidamente documentado.</p>	<p>Trade union rep. are sometimes not suitable to represent the workers on the farm. Look for other representations (independent from management). Trade union rep. tasks should be evaluated by auditor. During evaluation, auditor must get evidence that the person or system representing the workers' interest (no matter the representative chosen) has full awareness of this and its responsibilities in the different in CPs 1,2,3,4,8;9,10 and 11. This must be documented to be reviewed by the auditor.</p> <p>Please check also Código de Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441, Título Sexto y, CIPDTMF: Art. 26.a) COIT 11: Art 1 COIT 87: Arts. 2 COIT 98: Arts. 1, 2, 3 y 4 COIT 110: Art. 62 COIT 141: Arts. 3.1) y 3.4) CPRG: Arts. 34 y 102.q) DADDH: Art. 22 Decreto 71-86 del Congreso de la República DUDH: Arts. 20 y 23.4 PIDCP: Art. 22 PCADH: Art. 8.a</p> <p>For abbreviations see pages 13 to 16 of the Guatemalan Labor Code.</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>Para el cumplimiento de GRASP, además de la legislación local, la finca deberá tener un representante o una forma de representación, cuando la finca tiene más de un empleado (el concepto de empleado está definido 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 (RE).</p> <p>El representante de los empleados (RE) 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, podría ser: Una persona, grupo de personas, varias personas designadas temporalmente, líderes de las distintas formas de asociación dentro del centro de trabajo tales como: Asociaciones solidaristas, civiles, comités ad-hoc, sindicatos, comité de salud y seguridad ocupacional, cooperativas, o cualquier otra que ellos elijan.</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
			<p>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>La forma de representación definitiva debe ser la que sea más eficiente para cumplir con todos los CPs GRASP, y donde varios puedan coexistir siempre y cuando uno esté al tanto de los roles y responsabilidades de GRASP.</p> <p>Los Representante sindicales no siempre son los adecuados para representar a los trabajadores en la granja. Busque otras representaciones (independientes de la administración).</p> <p>Las tareas de representación deben ser evaluadas por el auditor.</p> <p>Durante la evaluación, el auditor debe obtener evidencia de que la persona o sistema que representa el interés de los trabajadores (sin importar el representante elegido) tiene pleno conocimiento de esto y de sus responsabilidades en los diferentes CPs, 1,2,3,4,8,9,10 y 11. Esto debe documentarse para ser revisado por el auditor</p> <p>Ver también Código de Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441, Título Sexto y, CIPDTMF: Art. 26.a) COIT 11: Art 1 COIT 87: Arts. 2 COIT 98: Arts. 1, 2, 3 y 4 COIT 110: Art. 62 COIT 141: Arts. 3.1) y 3.4) CPRG: Arts. 34 y 102.q) DADDH: Art. 22 Decreto 71-86 del Congreso de la República DUDH: Arts. 20 y 23.4 PIDCP: Art. 22 PCADH: Art. 8.a</p> <p>Para las abreviaciones ver páginas 13 a 16 del Código de Trabajo de Guatemala</p>
COMPLAINT PROCEDURE			
2	Is there a complaint and suggestion procedure available and implemented in the company through which employees can make a	A complaint and suggestion procedure appropriate to the size of the company exists. The employees are regularly informed about its existence, complaints and suggestions can be made without being	The workplace must have an internal work regulation, in which the technical and administrative rules. necessary for the proper functioning of the establishment, are stated, within which are those related to the submission of complaints which should be submitted to the people appointed by the establishment, indicating the way in which they must be formulated.

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
<p>complaint or suggestion?</p> <p>PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES ¿Se dispone en la explotación de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, que esté implementado, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones o sugerencias?</p>	<p>penalized and are discussed in meetings between the employees' representative(s) and the management. The procedure specifies a time frame to answer complaints and suggestions and take corrective actions. Complaints, suggestions and follow-up solutions from the last 24 months are documented.</p> <p>Existe en la explotación un procedimiento de reclamaciones y sugerencias que es apropiado para el tamaño de la empresa. Se informa regularmente a los empleados sobre la existencia de este procedimiento, y de que pueden realizar reclamaciones o sugerencias sin ser penalizados. Estos temas se conversan en reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración. El procedimiento define un plazo para responder a las reclamaciones y sugerencias y para tomar las acciones correctivas. Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas.</p>	<p>The development of Internal Labor Regulations is expected where how to file claims with the GRASP requirements is contemplated.</p> <p>There shall be a system that replaces the worker representative roles, e.g. complaint box, workers' meeting with management where complaints are discussed.</p> <p>Farm management must indicate clearly the system for complaints according to their needs and the local law. The employees' representative shall inform the auditor about the efficiency of the system and how this is evaluated considered in the meeting with management.</p> <p>In addition, documents must show the process and how the system is communicated to the workers. If workers have not good language command, then the system should be available in the language used to instruct the workers.</p> <p>A system must be accessible in all workers languages and/or consider lack of ability to read or write. (oral instructions)</p> <p>WORK CODE: Article 60. subsection f. Related to internal work regulations; complaints submission</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>El centro de trabajo debe tener un reglamento interior de trabajo, en el cual se establecen las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para el buen funcionamiento del establecimiento, dentro de las cuales se encuentran las relativas a la presentación de quejas las cuales deberán presentarse a las personas que el establecimiento designe para el efecto, indicando la forma en que se deben formular.</p> <p>Se espera el desarrollo de Reglamentos Internos de Trabajo donde se contemple como plantear reclamos con los requisitos de GRASP (buzón de quejas, reunión de los trabajadores con la gerencia donde se discuten quejas)</p> <p>La administración de la granja debe indicar claramente el sistema de quejas de acuerdo con sus necesidades y la ley local.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		<p>El representante de los trabajadores debe informar al auditor sobre la eficiencia del sistema y cómo se evalúa esto en la reunión con la gerencia. Además, los documentos deben mostrar el proceso y cómo se comunica el sistema a los trabajadores. Si los trabajadores no tienen un buen dominio del idioma, entonces el sistema debe estar disponible en el idioma utilizado para instruir a los trabajadores.</p> <p>El sistema debe estar accesible en todos los idiomas de los trabajadores y / o considerar la falta de capacidad para leer o escribir. (instrucciones orales)</p> <p>CÓDIGO DE TRABAJO: Artículo. 60, incisos f. Relativo a reglamentos interiores de trabajo; presentación de quejas.</p>

SELF-DECLARATION ON GOOD SOCIAL PRACTICES

3	<p>Has a self-declaration on good social practice regarding human rights been signed by the management and the employees' representative and has this been communicated to the employees?</p> <p>AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRACTICAS SOCIALES. La autodeclaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados? ¿Han sido</p>	<p>The management and the employees' representative(s) have signed, displayed and put in practice a self-declaration assuring good social practice and human rights of all employees. This declaration contains at least commitment to the ILO core labor conventions (ILO Conventions 111 on discrimination, 138 and 182 on minimum age and child labor, 29 and 105 on forced labor, 87 on freedom of association, 98 on the right to organize and collective bargaining, 100 on equal remuneration and 99 on minimum wage) and transparent and non-discriminative hiring procedures and the complaint procedure. The self-declaration states that the employees' representative(s) can file complaints without personal</p>	<p>The self-declaration on good social practices and human rights of all employees contains a commitment with the national legislation: Political Constitution of the Republic of Guatemala Article 4; Labour Code Article 151 and with the fundamental ILO labour agreements, ratified by the Government of Guatemala.</p> <table border="1" data-bbox="1024 829 1843 1300"> <thead> <tr> <th colspan="2"><i>ILO Agreements Ratified by Guatemala</i></th> </tr> <tr> <th><i>Agreement / about</i></th> <th><i>Ratified</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>111 discrimination</i></td> <td><i>11 / 10 / 1960</i></td> </tr> <tr> <td><i>138 Minimum Age (specified minimum age 14 years)</i></td> <td><i>27 / 04 / 1990</i></td> </tr> <tr> <td><i>182 worst forms of child labour</i></td> <td><i>11 / 10 / 2001</i></td> </tr> <tr> <td><i>29 Forced Labour</i></td> <td><i>13 / 06 / 1989</i></td> </tr> <tr> <td><i>105 Abolition of forced labour</i></td> <td><i>09 / 12 / 1959</i></td> </tr> <tr> <td><i>87 Freedom of association and protection to the right to unionize</i></td> <td><i>13 / 02 / 1952</i></td> </tr> <tr> <td><i>98 Labour Union y Collective Bargaining</i></td> <td><i>13 / 02 / 1952</i></td> </tr> <tr> <td><i>100 Equal remuneration</i></td> <td><i>02 / 08 / 1961</i></td> </tr> <tr> <td><i>99 Method for setting minimum wages (agriculture)</i></td> <td><i>04 / 08 / 1961</i></td> </tr> </tbody> </table> <p>See reference:</p>	<i>ILO Agreements Ratified by Guatemala</i>		<i>Agreement / about</i>	<i>Ratified</i>	<i>111 discrimination</i>	<i>11 / 10 / 1960</i>	<i>138 Minimum Age (specified minimum age 14 years)</i>	<i>27 / 04 / 1990</i>	<i>182 worst forms of child labour</i>	<i>11 / 10 / 2001</i>	<i>29 Forced Labour</i>	<i>13 / 06 / 1989</i>	<i>105 Abolition of forced labour</i>	<i>09 / 12 / 1959</i>	<i>87 Freedom of association and protection to the right to unionize</i>	<i>13 / 02 / 1952</i>	<i>98 Labour Union y Collective Bargaining</i>	<i>13 / 02 / 1952</i>	<i>100 Equal remuneration</i>	<i>02 / 08 / 1961</i>	<i>99 Method for setting minimum wages (agriculture)</i>	<i>04 / 08 / 1961</i>
<i>ILO Agreements Ratified by Guatemala</i>																									
<i>Agreement / about</i>	<i>Ratified</i>																								
<i>111 discrimination</i>	<i>11 / 10 / 1960</i>																								
<i>138 Minimum Age (specified minimum age 14 years)</i>	<i>27 / 04 / 1990</i>																								
<i>182 worst forms of child labour</i>	<i>11 / 10 / 2001</i>																								
<i>29 Forced Labour</i>	<i>13 / 06 / 1989</i>																								
<i>105 Abolition of forced labour</i>	<i>09 / 12 / 1959</i>																								
<i>87 Freedom of association and protection to the right to unionize</i>	<i>13 / 02 / 1952</i>																								
<i>98 Labour Union y Collective Bargaining</i>	<i>13 / 02 / 1952</i>																								
<i>100 Equal remuneration</i>	<i>02 / 08 / 1961</i>																								
<i>99 Method for setting minimum wages (agriculture)</i>	<i>04 / 08 / 1961</i>																								

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala																						
<p>informados los empleados al respecto?</p>	<p>sanctions. The employees have been informed about the self-declaration and it is revised at least every 3 years or whenever necessary.</p> <p>La administración y el representante(s) de los empleados han firmado, exhibido e implementado una autodeclaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene un compromiso con los convenios laborales fundamentales de la OIT (Convenio 111 sobre discriminación, 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical, 98 sobre negociación colectiva, 100 sobre igualdad de remuneración y 99 sobre salarios mínimos) y procedimientos de contratación transparentes y no discriminatorios y el procedimiento de reclamaciones. La autodeclaración establece que el o los representantes de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales. Los empleados han sido informados sobre la autodeclaración y ésta</p>	<p>https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667</p> <p>The self-declaration states that the employees’ representatives can submit complaints without personal sanctions. Employees have been informed about the self-declaration and it is reviewed at least every 3 years or when necessary.</p> <p>Subcontracted labor shall be included in the scope of GRASP and its obligations.</p> <p>ESPAÑOL</p> <p><i>La autodeclaración sobre buenas prácticas sociales y derechos humanos de todos los empleados, contiene un compromiso con la legislación nacional: Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 4 ; Código de Trabajo Artículo 151 y con los convenios laborales fundamentales de la OIT, ratificados por el Gobierno de Guatemala.</i></p> <table border="1" data-bbox="1024 768 1917 1182"> <thead> <tr> <th colspan="2">Convenios OIT Ratificados por Guatemala</th> </tr> <tr> <th>Convenio / sobre</th> <th>Ratificado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111 discriminación</td> <td>11 / 10 / 1960</td> </tr> <tr> <td>138 Edad Mínima (edad mínima especificada 14 años)</td> <td>27 / 04 / 1990</td> </tr> <tr> <td>182 las peores formas de trabajo infantil</td> <td>11 / 10 / 2001</td> </tr> <tr> <td>29 Trabajo forzoso</td> <td>13 / 06 / 1989</td> </tr> <tr> <td>105 Abolición del trabajo forzoso</td> <td>09 / 12 / 1959</td> </tr> <tr> <td>87 Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización</td> <td>13 / 02 / 1952</td> </tr> <tr> <td>98 Sindicación y negociación Colectiva</td> <td>13 / 02 / 1952</td> </tr> <tr> <td>100 Igualdad de remuneración</td> <td>02 / 08 / 1961</td> </tr> <tr> <td>99 Métodos para fijación de salarios mínimos (agricultura)</td> <td>04 / 08 / 1961</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ver como referencia: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667</p> <p><i>La autodeclaración afirma que los representantes de los empleados pueden ingresar quejas sin sanciones personales.</i></p>	Convenios OIT Ratificados por Guatemala		Convenio / sobre	Ratificado	111 discriminación	11 / 10 / 1960	138 Edad Mínima (edad mínima especificada 14 años)	27 / 04 / 1990	182 las peores formas de trabajo infantil	11 / 10 / 2001	29 Trabajo forzoso	13 / 06 / 1989	105 Abolición del trabajo forzoso	09 / 12 / 1959	87 Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización	13 / 02 / 1952	98 Sindicación y negociación Colectiva	13 / 02 / 1952	100 Igualdad de remuneración	02 / 08 / 1961	99 Métodos para fijación de salarios mínimos (agricultura)	04 / 08 / 1961
Convenios OIT Ratificados por Guatemala																								
Convenio / sobre	Ratificado																							
111 discriminación	11 / 10 / 1960																							
138 Edad Mínima (edad mínima especificada 14 años)	27 / 04 / 1990																							
182 las peores formas de trabajo infantil	11 / 10 / 2001																							
29 Trabajo forzoso	13 / 06 / 1989																							
105 Abolición del trabajo forzoso	09 / 12 / 1959																							
87 Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización	13 / 02 / 1952																							
98 Sindicación y negociación Colectiva	13 / 02 / 1952																							
100 Igualdad de remuneración	02 / 08 / 1961																							
99 Métodos para fijación de salarios mínimos (agricultura)	04 / 08 / 1961																							

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala	
	<p>es revisada como mínimo cada 3 años o cuando sea necesario.</p>	<p><i>Los empleados han sido informados sobre la auto-declaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando es necesario.</i></p> <p>La mano de obra, el trabajo subcontratado o la subcontratación se incluirá en el alcance de GRASP y sus obligaciones</p>	
ACCESS TO NATIONAL LABOR REGULATIONS			
<p>4</p>	<p>Do the person responsible for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to recent national labor regulations?</p> <p>ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el representante(s) de los empleados, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?</p>	<p>The responsible person for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to national regulations such as gross and minimum wages, working hours, trade union membership, anti-discrimination, child labor, labor contracts, holiday and maternity leave. Both the RGSP and the employees' representative(s) know the essential points of working conditions in agriculture as formulated in the applicable GRASP National Interpretation Guidelines.</p> <p>La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representantes de los empelados tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, antidiscriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y</p>	<p>In case the workers do not elect an employees' representative, an alternative system shall be in place to provide for the role of the employees' representative in this CP.</p> <p>National regulations on labor issues can be accessed through physical documents, electronic files or through online links.</p> <p>Evidence of access to national labor legislation may be demonstrated by the consultation registry thereof (specifying subject, link, file name or document, among others) which must be provided to the auditor during the evaluation.</p> <p>Access must be verified with the Employees' Representative.</p> <p>If access is provided electronically, the auditor should verify that there are means (electronic devices such as: cell phone, tablet, computer; with access to internet service, if applicable) to be able to access the information at all times when the worker is present.</p> <p>Constitutional Laws: https://www.mintrabajo.gov.gt/index.php/documentacion/leyes-constitucionales</p> <p>Political Constitution of the Republic of Guatemala</p> <p>Ordinary Laws: https://www.mintrabajo.gov.gt/index.php/documentacion/leyes-ordinarias</p> <p>Decrees: (Guatemala Labour Code (decree 1441-1961), annual bonus law (decree 42-92), wage consolidation law (decree 59-95)</p> <p>Provisions of Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-[Guatemalan Social Security Institute]</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
	<p>pensión/gratificación. Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las condiciones laborales en el sector agrícola, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP aplicables.</p>	<p>https://www.igssgt.org/ley_acceso_info/ley_seis.html</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>En caso de que los trabajadores no elijan a un representante de los empleados, deberá establecerse un sistema alternativo para proveer el papel del representante de los empleados en este punto de control.</p> <p>Se podrá acceder a las regulaciones nacionales sobre temas laborales a través de documentos físicos, archivos electrónicos o bien mediante enlaces en línea.</p> <p>La evidencia de acceso a la legislación nacional laboral, se podrá demostrar mediante el registro de consulta de la misma (especificando tema, vinculo, nombre del archivo o documento entre otros) la cual debe proporcionarse al auditor durante la evaluación.</p> <p>El acceso debe ser verificado con el Representante de los Empleados.</p> <p>Si el acceso se proporciona electrónicamente, el auditor debe verificar que existan medios (dispositivos electrónicos por ejemplo: teléfono celular, Tablet, computadora; con acceso a servicio de internet si fuera el caso.) para poder acceder a la información en todo momento en el que el trabajador esté presente.</p> <p>Leyes Constitucionales: https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/documentacion/leyes-constitucionales</p> <p>Constitución Política de la República de Guatemala.</p> <p>Leyes Ordinarias: https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/documentacion/leyes-ordinarias</p> <p>Decretos: (Código de trabajo de Guatemala (decreto 1441-1961), ley de bonificación anual (decreto 42-92), ley de consolidación salarial (decreto 59-95)</p> <p>Disposiciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- https://www.igssgt.org/ley_acceso_info/ley_seis.html</p>
WORKING CONTRACTS		

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
<p>5 Can valid copies of working contracts be shown for the employees? Are the working contracts compliant with applicable legislation and/or collective bargaining agreements and do they indicate at least full names, a job description, date of birth, date of entry, wage and the period of employment? Have they been signed by both the employee and the employer?</p> <p>CONTRATOS LABORALES. ¿Se pueden mostrar copias válidas de los contratos laborales de los empleados? ¿Estos contratos laborales cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva? ¿Incluyen como mínimo el nombre completo, la nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, el salario y el</p>	<p>For every employee, a contract can be shown to the assessor on request (on a sample basis). Both the employees as well as the employer have signed them. Records contain at least full names, nationality, job description, date of birth, the regular working time, wage and the period of employment (e.g. permanent, period or day laborer etc.) and for non-national employees their legal status and working permit. The contract does not show any contradiction to the self-declaration on good social practices. Records of the employees must be accessible for the last 24 months.</p> <p>A pedido del evaluador (como muestra), se pueden mostrar copias de los contratos por cada empleado. Los contratos cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros contienen como mínimo los nombres completos, las nacionalidades, las descripciones de trabajo, las fechas de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, los salarios y los períodos de empleo (por ejemplo, permanente,</p>	<p>Exceptions to the written contract. According to what is established in article 27 of the labour code, the individual employment contract may be verbal when it refers to agricultural, livestock, accidental or temporary activities, among others. However, to comply with this GRASP control point, all employees shall be informed in writing and with comprehensible data about their employment conditions and its compliance with national legal requirements</p> <p>It must be verified that the documents contain the information specified in the compliance criteria.</p> <p>The above can be regulated in the following quotation: LABOUR CODE:</p> <p>Contracts and labour agreements. Article 29. Related to: minimum content of a written contract, such as: Full name, age, sex nationality, date of entry, nature of work, work place, working hours and days, the salary, both signatures.</p> <p>Article 33. Related to: Contract to provide services outside the worker’s domicile.</p> <p>Articles 38, 39. Related to: Collective employment contract.</p> <p>Agricultural and livestock work: Articles 138-145. Related to: Agricultural and livestock work.</p> <p>In case of foreign workers, they must present working permits. According to Article 1 Government agreement 528-2003. Work authorization of foreign employees Regulation to private sector employers.</p> <p>Instructions for the electronic submission and registration of individual employment contracts. Ministerial Agreement number 324-2019 Ministry of Labour and Social Welfare.</p> <p>Article 1. Related to the automated system implementation for the electronic submission and registration of individual employment contracts.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
<p>período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?</p>	<p>jornaleros, etc.). y en el caso de los empleados extranjeros, la situación legal y los permisos de trabajo. Los contratos no contradicen la autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales. Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.</p>	<p>Article 3. Mandatory. Related to the only and exclusively digital submission of employment contracts.</p> <p>When labor is subcontracted, auditor must check requirements.</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>Excepciones al contrato escrito. De conformidad con lo que establece el artículo 27 del código de trabajo, el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a actividades de tipo Agrícolas, ganaderas, accidentales o temporales, entre otras. Sin embargo, para dar cumplimiento a este punto de control GRASP, todos los empleados serán informados por escrito y con datos comprensibles, sobre sus condiciones de empleo y su cumplimiento con los requerimientos de la legislación nacional.</p> <p>Se deberá verificar que los documentos contengan la información especificada en el criterio de cumplimiento</p> <p>Lo anterior lo podemos encontrar regulado en las siguientes citas:</p> <p>CÓDIGO DE TRABAJO:</p> <p>Contratos y pactos de trabajo. Artículo. 29. Relativo a: contenido mínimo del contrato escrito, como: Nombre completo, edad, sexo, nacionalidad, fecha de ingreso, naturaleza del trabajo, lugar de trabajo, horas y días de trabajo, salario, ambas firmas.</p> <p>Artículo 33. Relativo a: Contrato para prestar servicios fuera del domicilio del trabajador</p> <p>Artículos 38, 39. Relativos a: Contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Trabajo agrícola y ganadero: Artículos 138-145. Relativos a: Trabajo agrícola y ganadero.</p> <p>En el caso de trabajadores extranjeros, deberán presentar permiso de trabajo. Según Artículo 1 Acuerdo Gubernativo 528-2003. Reglamento de</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		<p>autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado.</p> <p>Instructivo para la presentación y registro en forma electrónica de los contratos individuales de trabajo. Acuerdo ministerial número 324-2019 ministerio de trabajo y previsión social.</p> <p>Artículo. 1. Relativo a la implementación de un sistema automatizado para la presentación y registro electrónico de los contratos individuales de trabajo.</p> <p>Artículo. 3. Obligatoriedad. Relativo a la presentación de contratos de trabajo única y exclusivamente de forma digital</p> <p>Cuando se subcontrate mano de obra, el auditor debe verificar los requisitos.</p>
PAYSLIPS		
6	<p>Is there documented evidence indicating regular payment of salaries corresponding to the contract clause?</p> <p>RECIBOS DE PAGO. ¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</p>	<p>The employer shows adequate documentation of the salary transfer (e.g. employee's signature on pay slip, bank transfer). Employees sign or receive copies of pay slips / pay register that make the payment transparent and comprehensible for them. Regular payment of all employees during the last 24 months is documented.</p> <p>El empleador muestra adecuada documentación del pago normal del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran</p> <p>According to the provisions of the work code in its article 102. All employers who have ten or more workers, must keep a wage book authorized and stamped by the General Office of the Ministry of Labour and Social Welfare, which is obliged to provide proper printing models and standards. All employers who permanently have three or more workers, without reaching the limit of ten, must keep payrolls according to the models adopted by the Guatemalan Social Security Institute [IGSS].</p> <p>However, to comply with this GRASP control point, regardless of the number of workers permanently employed, all employers must show adequate documentation of wage payment (for example, the signature of the worker on the payment receipt, bank transfer)</p> <p>Documents must consider language or education barrier to potential understanding of evidence of payment. Auditor must check that all the information requested by the local laws is transparent and comprehensible for workers in the documents. Records must be kept at least for 24 months.</p> <p>ESPAÑOL</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		documentados los pagos regulares de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.	<p>De conformidad con lo que establece el código de trabajo en su artículo 102. Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.</p> <p>Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.</p> <p>Sin embargo, para dar cumplimiento a este punto de control GRASP, independientemente del número de trabajadores que se ocupen permanentemente, todo patrono deberá mostrar adecuada documentación del pago de salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, transferencia bancaria)</p> <p>Los documentos deben considerar la barrera del idioma o educación para el entendimiento de la evidencia de pago.</p> <p>El auditor debe verificar que toda la información solicitada por las leyes locales sea transparente y comprensible para los trabajadores en los documentos. Los registros deben conservarse al menos durante 24 meses.</p>
WAGES			
7	<p>Do pay slips / pay registers indicate the conformity of payment with at least legal regulations and/or collective bargaining agreements?</p> <p>SALARIOS. ¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los</p>	<p>Wages and overtime payment documented on the pay slips / pay registers indicate compliance with legal regulations (minimum wages) and/or collective bargaining agreements as specified in the GRASP National Interpretation Guideline. If payment is calculated per unit, employees shall be able to gain at least the legal minimum wage (on average) within regular working hours.</p>	<p>Wages must start in the range of the in force minimum wage and must always include the bonus by law established in decree 78-89 (amended by decree 37-2001).</p> <p>The minimum wage for agricultural activities, is set through the work carried out by the respective joint commission and the national wage commission and is formalized by means of Governmental Agreement.</p> <p>The above can be found regulated in the following quotation:</p> <p>WORK CODE Articles 38, 39. Related to: Collective employment contract.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
<p>acuerdos de negociación colectiva?</p>	<p>Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/listas de pago están conformes con las normas legales (salario mínimo) y/o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.</p>	<p>Wage and measures to protect it. Article 88. Related to: wage definition Articles 103-115. Related to: Setting Minimum wage</p> <p>https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/salario-minimo</p> <p>https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/guatemala</p> <p>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AGREEMENTS:</p> <p>Convention 175 on part-time job. Guatemala ratification through decree No. 2-2017.</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>La remuneración debe empezar en el rango del salario mínimo vigente y siempre incluir la bonificación de ley establecida en el decreto 78-89 (reformado por el decreto 37-2001)</p> <p>El salario mínimo para actividades agrícolas, se fija a través del trabajo que realiza la comisión paritaria respectiva y la comisión nacional del salario y se oficializa mediante Acuerdo Gubernativo.</p> <p>Lo anterior lo podemos encontrar regulado en las siguientes citas:</p> <p>CÓDIGO DE TRABAJO</p> <p>Artículos 38, 39. Relacionado con: Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>Salario y medidas que lo protegen.</p> <p>Artículo 88. Relativo a: definición del salario Artículos 103-115. Relativos a: Salario mínimo y su fijación.</p> <p>https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/salario-minimo</p> <p>https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/guatemala</p> <p>CONVENIOS ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		<p>Convenio 175 sobre trabajo a tiempo parcial. Ratificación de Guatemala mediante decreto No. 2-2017</p>
<p>NON-EMPLOYMENT OF MINORS</p>		
<p>8</p> <p>Do records indicate that no minors are employed at the company?</p> <p>NO EMPLEO DE MENORES</p> <p>¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa?</p>	<p>Records indicate compliance with national legislation regarding minimum age of employment. If not covered by national legislation, children below the age of 15 are not employed. If children -as core family members- are working at the company, they are not engaged in work that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.</p> <p>Los registros indican que se cumple la legislación del país acerca de la edad mínima de empleo. Si la legislación del país no cubre este aspecto, los niños menores a 15 años no son empleados. Si hay niños trabajando en la empresa – en calidad de miembros de la familia - ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.</p>	<p>In Guatemala, it is considered that work must be for people who have reached the majority age, when they begin their productive life. It is considered feasible, in some cases, the employment of young people over 14 years of age, provided that these contracts comply with law requirements.</p> <p>For GRASP compliance in Guatemala, no young worker (between 14 and 18) shall work in any activity that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.</p> <p>Children or young workers of company management shall be included in the GRASP assessment</p> <p>The above can be found regulated in the following quotations:</p> <p>POLITICAL CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF GUATEMALA.</p> <p>Article 102 subsection L. Minimum social rights of labour legislation. Related to the prohibition to employ minors for activities incompatible with their physical capacity or that endangers their moral education.</p> <p>WORK CODE:</p> <p>Articles 147-151. Related to women and minor work.</p> <p>Other rules:</p> <p>Decree No. 27-2003. Law for the Integral Protection of Children and Adolescents amended by Decree No. 02-04.</p> <p>Governmental Agreement No. 250-2006. Regulation for the application of ILO Convention Number 182, on the Worst Forms of Child Labour and Immediate Action for its Elimination. The specified minimum age is 14 years.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		<p>Governmental Agreement No. 112-2006. Regulation of Labour Protection of Working Children and Adolescents.</p> <p>Governmental Agreement No. 347-2002. National Commission for the Elimination of Child Labour.</p> <p>Ministerial Agreement No. 11-2005. New designation of the Minor Worker Unit.</p> <p>Ministerial Agreement No. 141-2005. Which modifies the Ministerial Agreement 4-93. Minor Worker Unit creation.</p> <p>Ministerial Agreement No. 11-94. Minor Worker Commission Regulation.</p> <p>Ministerial Agreement 435 “B”-2003. Special Unit of Labour Inspectors for the care and supervision of labour and social security laws in all places and workplaces where children and adolescents are working.</p> <p>International Labour Organization Agreements Convention 138. Minimum age Convention. Convention 182. Convention of the worst forms of child labour.</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>En Guatemala se considera que el trabajo debe reservarse para las personas que hayan llegado a la mayoría de edad, momento en que empieza su vida productiva. Considera factible, en algunos casos, el empleo a jóvenes mayores de 14 años, siempre que estas contrataciones se apeguen a los requisitos de ley.</p> <p>Para el cumplimiento de GRASP en Guatemala, ningún trabajador joven (entre 14 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 niños o jóvenes trabajadores de la empresa se incluirán en la evaluación GRASP.</p> <p>Lo anterior lo podemos encontrar regulado en las siguientes citas:</p> <p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		<p>Artículo 102 inciso L. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Relativo a la prohibición de emplear a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.</p> <p>CÓDIGO DE TRABAJO: Artículos. 147-151. Relativos a: el trabajo de las mujeres y menores de edad</p> <p>Otras normas:</p> <p>Decreto No. 27-2003. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Reformado por el Decreto No. 02-04.</p> <p>Acuerdo Gubernativo No. 250-2006. Reglamento para la aplicación del Convenio Número 182 de la OIT, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. La edad mínima especificada es de 14 años.</p> <p>Acuerdo Gubernativo No. 112-2006. Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora.</p> <p>Acuerdo Gubernativo No. 347-2002. Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.</p> <p>Acuerdo Ministerial No. 11-2005. Nueva denominación de la Unidad del Menor Trabajador.</p> <p>Acuerdo Ministerial No. 141-2005. que modifica el</p> <p>Acuerdo Ministerial 4-93. Creación de la Unidad del Menor Trabajador.</p> <p>Acuerdo Ministerial No. 11-94. Reglamento de la Comisión del Menor Trabajador.</p> <p>Acuerdo Ministerial 435 “B”-2003. Unidad Especial de Inspectores de Trabajo para la atención y supervisión de la observancia de las leyes de trabajo y previsión social en todos aquellos lugares y centros de trabajo en donde se tenga conocimiento que se encuentran laborando niños, niñas y adolescentes trabajadores.</p> <p>Convenios de la Organización Internacional del Trabajo</p> <p>Convenio 138. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.</p> <p>Convenio 182. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
ACCESS TO COMPULSORY SCHOOL EDUCATION		
9	<p>Do the children of employees living on the company's production/handling sites have access to compulsory school education?</p> <p>ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA ¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a educación escolar obligatoria?</p>	<p>There is documented evidence that children of employees at compulsory schooling age (according to national legislation) living on the company's production/handling sites have access to compulsory school education, either through provided transport to a public school or through on-site schooling.</p> <p>Hay evidencia documentada de que todos los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación/ centros de manipulación, tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.</p> <p>In accordance with the provisions of the Political Constitution of the Republic of Guatemala in its article 74. Citizens have the right and obligation to receive preschool, elementary and high school education within the age limits established by law.</p> <p>According to ministerial agreement 1171-2010 of the Ministry of Education, in its chapter IX, article 22, the minimum age to start elementary school will be six (6) years six (6) months at the beginning of the school period.</p> <p>Education provided by the State is free of charge. The State will provide and promote scholarships and educational credits. Scientific, technological and humanistic education are objectives that the State must guide and expand permanently. The State will promote special, diversified and extracurricular education.</p> <p>N/A in case no employees' children of compulsory schooling age are living on the company's production/handling sites.</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>De conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 74. Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley.</p> <p>Según el acuerdo ministerial 1171-2010 del ministerio de educación, en su capítulo IX, artículo 22, la edad mínima para iniciar el primer grado del nivel de educación primaria será de seis (6) años seis (6) meses al inicio del período lectivo.</p> <p>La educación impartida por el Estado es gratuita. El Estado proveerá y promoverá becas y créditos educativos. La educación científica, la tecnológica y la humanística constituyen objetivos que el Estado deberá orientar y ampliar permanentemente. El Estado promoverá la educación especial, la diversificada y la extraescolar.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala	
		N/A en caso de que los hijos de los empleados en edad escolar obligatoria no vivan en los sitios de producción / manejo de la empresa.	
TIME RECORDING SYSTEM			
10	<p>Is there a time recording system that shows working time and overtime on a daily basis for the employees?</p> <p>SISTEMA DE CONTROL DE HORAS ¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?</p>	<p>There is a time recording system implemented appropriate to the size of the company that makes working hours and overtime transparent for both employees and employer on a daily basis. Working times of the employees during the last 24 months are documented. Records are regularly approved by the employees and accessible for the employees' representative(s).</p> <p>Existe un sistema de control de horas que es apropiado para el tamaño de la empresa y que deja en claro, en un régimen diario, tanto para los empleados como para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de los empleados de los últimos 24 meses están documentadas. Los empleados regularmente aprueban los registros de trabajo y éstos están accesibles para el representante(s) de los empleados.</p>	<p>Records are regularly revised by the employees and accessible for the employees' representative(s) Farm management shall look for an alternative means of employees' representation to avoid non-compliance in those CPCCs. The alternative means shall keep the objectivity, be decided, appointed or elected by the workers and keep the separation from the management.</p> <p>If a daily working time recording system is not implemented (ex. fixed contracts, fixed working hours, fixed monthly salary), alternative methods of recording working hours shall be available. Evidence and explanations shall be provided</p> <p>The workplace has a system or method for recording working hours, which ensures that overtime is paid fairly to all employees.</p> <p>The workplace has an Internal Work Regulation where workdays are established. This instrument is authorized by the Ministry of Work and Social Welfare. It is created in accordance with the provisions of the Labour Code.</p> <p>Overtime work is established as voluntary within the company's policy.</p> <p>Employees are compensated for all worked hours according to law. Likewise, overtime is compensated as established by the Work Code.</p> <p>MAX ORDINARY HOURS ARE: 8 hours per day. 48 hours per week MAX OVERTIME HOURS ARE: 4 hours per day MAX WORKING DAYS ARE: 6 working days</p> <p>The time recording system must facilitate the revision of the worker and the employees' representative (of its worked schedule and time) and must consider language or education barriers of workers.</p> <p>The above can be found regulated in the following quotations:</p> <p>WORK CODE:</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		<p>Articles 57-60. Related to Internal work regulations. Article 121. Related to Overtime work. Article 123. Related to the registration of working and overtime payment in wage books.</p> <p>ESPAÑOL</p> <p>Los empleados revisan periódicamente los registros y los representantes de los empleados pueden acceder a ellos La administración de la finca deberá buscar un medio alternativo de representación de los empleados para evitar el incumplimiento de esas CPCC. Los medios alternativos deberán mantener la objetividad, deberán 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 de trabajo 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> <p>El centro de trabajo tiene un sistema o método de registro de horas, que asegura que la jornada extraordinaria se les pague a todos los colaboradores en forma justa.</p> <p>El centro de trabajo cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo en el que se establecen las jornadas de labores. Este instrumento está autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se formula de conformidad con lo establecido por el Código de Trabajo.</p> <p>Dentro de la política de la empresa se establece que las horas extras de trabajo son voluntarias.</p> <p>Los colaboradores son compensados por todas las horas trabajadas de acuerdo con la ley. Asimismo, las horas extras son compensadas de la forma establecida por el Código de Trabajo.</p> <p>HORAS MÁXIMAS ORDINARIAS SON: 8 horas por día. 48 horas semanales</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
			<p>HORAS MÁXIMAS DE HORAS EXTRA: 4 horas por día DÍAS MÁXIMOS DE TRABAJO SON: 6 días hábiles</p> <p>El sistema de registro de tiempo debe facilitar la revisión del trabajador y del representante de los empleados (de su horario de trabajo y tiempo) y debe considerar las barreras de idioma o educación de los trabajadores.</p> <p>Lo anterior lo podemos encontrar regulado en las siguientes citas:</p> <p>CÓDIGO DE TRABAJO: Artículos. 57-60. Relativos a: Reglamentos interiores de trabajo. Artículo 121. Relativo a: Jornada Extraordinaria Artículo 123 Relativo a: Registro de pago en libros de trabajo ordinario y extraordinario.</p>
WORKING HOURS AND BREAKS			
11	<p>Do working hours and breaks documented in the time records comply with applicant legislation and/or collective bargaining agreements?</p> <p>HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS. ¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?</p>	<p>Documented working hours, breaks and rest days are in line with applicant legislation and/or collective bargaining agreements. If not regulated more strictly by legislation, records indicate that regular weekly working hours do not exceed a maximum of 48 hours, during peak season (harvest), weekly working time does not exceed a maximum of 60 hours. Rest breaks/days are also guaranteed during peak season.</p> <p>Las horas de trabajo, los descansos y los feriados documentados cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva. En el caso de que no haya legislación más estricta,</p>	<p>For GRASP compliance, even when permitted by the law, the total number of hours, including overtime and ordinary, SHALL NOT exceed 60 hours per week in any week of the year. This shall be checked by auditor.</p> <p>In accordance with the Political Constitution of the Republic of Guatemala, in its article 102 Minimum social rights of labour legislation in its subsections:</p> <p>g) Effective daytime regular working hours cannot exceed eight working hours per day or forty-four hours per week, equivalent to forty-eight hours for payment purposes solely. Effective night regular working hours cannot exceed six working hours per day or thirty-six hours per week. Effective mixed regular working hours cannot exceed seven working hours per day or forty-two hours per week. All work performed effectively outside regular working hours constitutes overtime work and must be remunerated as such.</p> <p>h) Worker’s right to a paid rest day for each regular working week or for every six consecutive working days. Holidays by law will be paid.</p> <p>i) Worker’s right to fifteen paid working days of annual vacations after each year of continuous services.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
	<p>los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden un máximo de 48 horas semanales. Durante la temporada pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/días libres también están garantizados durante la temporada pico.</p>	<p>WORK CODE:</p> <p>Article 122 states the following: regular working hours and overtime cannot exceed a total of twelve daily hours, except for cases determined in the correspondent regulation or due to disaster or imminent risk or people, establishments, machines, installations, plantations, products or crops and that, without prejudice, it's not possible to substitute workers or suspend employees' labour.</p> <p>Class and limits of working days. According to article 116, the daytime effective working hours cannot exceed eight working hours per day or forty-four hours per week. Effective night ordinary working hours cannot exceed six working hours per day or thirty-six hours per week.</p> <p>Effective working time is one in which the worker remains under the employer's orders.</p> <p>Daytime work is the one executed between six and eighteen hours of the same day. Night work is the one executed between eighteen hours of a day and six hours of the next day. Daytime regular working hours will be of forty-five hours equivalent to forty-eight hours for payment purposes solely.</p> <p>The following is an exception to this disposition: Agricultural and livestock workers and those of companies where there are less than ten workers, whose weekly regular daytime working hours will be forty-eight hours of effective work, except if there is a more favorable custom for the worker. However, this exception should not be extended to agricultural companies where five hundred or more employees work.</p> <p>ESPAÑOL</p> <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</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
		<p>exceder las 60 horas por semana en cualquier semana del año. Esto debe ser verificado por un auditor.</p> <p>De conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.en sus incisos:</p> <p>g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.</p> <p>h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley serán remunerados.</p> <p>i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos”.</p> <p>CÓDIGO DE TRABAJO:</p> <p>Establece el Artículo 122 lo siguiente: Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligran las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando</p> <p>Jornadas de trabajo Clases y sus límites.</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
			<p>Según establece el artículo 116, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.</p> <p>Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.</p> <p>Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.</p> <p>La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.</p>
ONLY APPLICABLE FOR PRODUCER GROUPS			
INTEGRATION INTO QMS			
QMS	Does the assessment of the Quality Management System (QMS) of the producer group show evidence of the correct implementation of GRASP for all participating producer group members?	The assessment of the Quality Management System of the producer group demonstrates that GRASP is correctly implemented and internally assessed. Non-compliances are identified and corrective actions are taken to enable compliance of all participating producer group members.	<p><i>This control point normally has no Interpretation, as it connects the GRASP requirements to the GLOBALG.A.P. Option 2 groups.</i></p> <p>ESPAÑOL</p> <p><i>Este punto de control normalmente no tiene Interpretación, ya que conecta los requisitos GRASP con GLOBALG.A.P. Opción 2 grupos</i></p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
<p>SOLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES INTEGRACIÓN EN EL SGC</p> <p>¿La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de GRASP por todos los miembros participantes del grupo de productores?</p>	<p>La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada y evaluada internamente. Se identifican los incumplimientos y se toman acciones correctivas para permitir el cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores.</p>	
ADDITIONAL SOCIAL BENEFITS		
<p>R 1</p> <p>What other forms of social benefit does the company offer to employees, their families and/or the community? Please specify incentives for good and safe working performance, bonus payment, support of professional development, social benefits, child care, improvement of social surroundings etc.).</p> <p>BENEFICIOS ADICIONALES</p> <p>¿Qué otros tipos de beneficios sociales</p>		<p><i>No interpretation needed; this is a voluntary extra point. Maybe give examples of typical social benefits.</i></p> <p><i>No se necesita interpretación, este es un punto extra voluntario. Tal vez dar ejemplos de los beneficios sociales típicos.</i></p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Guatemala
<p>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.).</p>		

Annex to GRASP Interpretation for Guatemala

Control Point 1:

POLITICAL CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF GUATEMALA

Article 34. Concerning the right of freedom of association.

WORK CODE:

Article. 62, subsections “C and D”. Employer prohibitions: related to compelling and influencing workers to enter or withdraw from legal groups or in their political or religious decisions.

Articles: 38, 41, 42. Related to: Collective employment contract.

Article. 211. Related to: Labour Unions.

Articles: 49 – 56 Related to: Collective agreements of working conditions.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AGREEMENTS

Convention 87 on Freedom of Association and protection to the right of unions.

Conventions 98 on the right of organization and collective bargaining.

Punto de control 1:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Artículo 34. Sobre el derecho a la libertad de asociación.

CÓDIGO DE TRABAJO:

Artículo. 62, subsecciones “C y D”. Prohibiciones del empleador: relacionadas con obligar e influenciar a los trabajadores a ingresar o retirarse de grupos legales o en sus decisiones políticas o religiosas.

Artículos: 38, 41, 42. Relacionado con: Contrato Sindical

Artículo. 211. Relacionado con: Sindicatos.

Artículos: 49 - 56 Relacionado con: Contratos Sindicales de condiciones de trabajo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de los sindicatos.

Convenios 98 sobre el derecho de organización y negociación colectiva.