

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

## GRASP Module – Interpretación para PERU

GRASP Module Version 1.3-1-i June 2020

Valid from: 1 February 2021

Mandatory from: 1 February 2021

Versión en Inglés y Español

Desarrollado por el GTTN Frutas y Hortalizas GLOBALG.A.P. Perú  
**Febrero del 2021**



N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
REPRESENTANTE(S) DE LOS EMPLEADOS / EMPLOYEES' REPRESENTATIVE(S)			
1	<p>¿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><i>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?</i></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 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>Si un miembro de un grupo de productores tiene menos de 5 empleados, se permite tener un representante de los empleados a nivel del grupo de productores.</p> <p><i>Documentation is available which demonstrates that a clearly identified, named employees' representative(s) or an employees' council representing the interests of the</i></p>	<p>Para el cumplimiento del GRASP, además de la normativa nacional, el fundo deberá tener un representante o una forma de representación cuando el productor tenga más de 1 empleado (el concepto de empleado se define en la sección 9.2 de las Reglas Generales de GRASP). Todo 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). El RE o en escenarios alternativos, la persona (o personas) responsable del sistema de representación deberá estar presente durante la evaluación.</p> <p>Esta forma de representación puede tomar cualquier modalidad (puede ser una persona, grupo de personas, varias personas designadas temporalmente, etc.) siempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es independiente de la dirección</li> <li>• Lo deciden los empleados</li> <li>• Se comunica a los empleados</li> <li>• Es reconocido por los empleados</li> </ul> <p><i>For GRASP compliance, in addition to the local law, the farm shall have a representative or a form of representation when the farm has <b>more than 1 employee</b> (employee concept is defined in section 9.2 of the GRASP General Rules). <b>Any producer with minimum of one (1) employee</b> 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.</i></p> <p><i>This form of representation could take any form (could be a person, group of people, several temporally appointed people, etc.) as long as:</i></p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
		<p>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. If a producer group member has less than 5 employees, it is allowed to have an employees' representative at the level of the producer group.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• It is independent from management</li> <li>• It is decided by the employees</li> <li>• It is communicated to the employees</li> <li>• It is recognized by the employees</li> </ul> <p>Los trabajadores pueden ser representados optativamente de las siguientes maneras, en el tanto no sea contrario a lo indicado por la legislación laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A través de los representantes de los trabajadores dentro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual puede constar dentro de las funciones que le fueron asignadas en el Reglamento Interno de Trabajo o el Manual de Operaciones y Funciones de la empresa. De ser este el caso, las reuniones donde se abordan los asuntos laborales deben ser tratadas de manera independiente y en actas distintas.</li> <li>2. Las empresas cuyo personal optó por hacerse representar por una persona o un grupo de personas, cualquiera fuese la forma en que se haya efectuado, siempre que la elección haya sido de manera transparente, cumplen con este requisito independientemente de que se hayan constituido o no como asociación y no sea contrario a la legislación nacional.</li> <li>3. En el caso de las empresas que tengan menos de veinte (20) trabajadores, estos podrán elegir a dos (2) delegados que los representen frente al empleador y la autoridad de trabajo, las personas designadas no pueden ser personal de dirección o de confianza.</li> <li>4. Por un Sindicato legalmente constituido y debidamente registrado.</li> </ol> <p>En el caso que exista un sindicato reconocido por la autoridad de trabajo dentro de la empresa y que cumpla con los requisitos para su constitución, para que éste pueda ejercer la representación de los intereses GRASP del personal ante la gerencia, deberá afiliarse a la mayoría absoluta de la totalidad de los trabajadores, sin contar al personal de dirección y de confianza.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
			<p>Se dispone de documentación que demuestre que el personal ha elegido libremente a sus representantes ante la administración de la empresa quienes se encargan de velar por los intereses de éstos dentro del ámbito laboral, asimismo debe existir documentación que acredite que los representantes del personal son reconocidos. por la administración de la empresa como tales y es con ellos con lo que se debe abordar cualquier tipo de reclamación y/o sugerencia del personal.</p> <p>Base Legal:</p> <p>Título IV de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR (o el vigente al momento de la certificación).</p> <p>Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único y Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (o el vigente al momento de la certificación).</p> <p>Workers can be represented optionally in the following ways, in that they are not contrary to what is indicated by labor legislation:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Through the representatives of the workers within the Occupational Health and Safety Committee, which may be included in the functions assigned to it in the Internal Work Regulations or the Operations and Functions Manual of the company. If this is the case, meetings where labor issues are addressed should be treated independently and in separate minutes.</li> <li>2. The companies whose staff chose to be represented by a person or a group of people, whatever the form in which it was carried out, provided that the election was transparent, comply with this requirement regardless of whether they were constituted or not as an association and not contrary to national legislation.</li> <li>3. In the case of companies that have less than twenty (20) workers, they may elect two (2) delegates who represent them vis-à-vis the employer and</li> </ol>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
			<p>the labor authority, the designated persons can not be managers or supervisors. trust.</p> <p>4. For a Union legally constituted and duly registered.</p> <p>In the event that there is a union recognized by the labor authority within the company and that meets the requirements for its constitution, so that it can exercise the representation of GRASP interests of the personnel before the management, it must affiliate the absolute majority of all the workers, not counting the management and trust staff.</p> <p>Documentation is available to demonstrate that the staff has freely chosen their representatives before the administration of the company who are responsible for ensuring their interests within the workplace, there must also be documentation proving that the staff representatives are recognize by the administration.</p>
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES / COMPLAINT PROCEDURE			

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
2	<p>¿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><a href="#">Is there a complaint and suggestion procedure available and implemented in the company through which employees can make a complaint or suggestion?</a></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><a href="#">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 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.</a></p>	<p>Debe acreditarse la existencia de un procedimiento a través del cual, el personal pueda realizar cualquier tipo de reclamaciones y/o sugerencias, estableciendo un plazo razonable en que estas deban ser resueltas por la gerencia de la empresa.</p> <p>A dicho efecto, se podrá desarrollar un procedimiento de reclamaciones y/o sugerencias dentro del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el inciso h) del artículo 2° del DS 39-91-TR.</p> <p>El personal podrá dirigir sus reclamaciones y/o sugerencias, ante sus representantes de manera verbal o por escrito a quienes se encargarán de canalizarlas ante la administración de la empresa.</p> <p>Se podrá disponer de buzones de sugerencias y/o reclamaciones, fácilmente localizables, que garantice el anonimato del personal si éstos lo desean, así como sistemas de comunicación electrónicos como páginas webs, correos electrónicos, entre otros podrá ser usado siempre que exista en el procedimiento.</p> <p>En cualquier caso, el personal deberá ser informado de la existencia de este procedimiento, identificando el tipo de reclamaciones y/o sugerencias a formular, cómo plantearlas y presentarlas, cuál será el procedimiento de tramitación, el plazo para la resolución y notificación de las medidas adoptadas.</p> <p><a href="#">The existence of a procedure through which the personnel can make any type of claims and / or suggestions must be proven, establishing a reasonable term in which these should be resolved by the management of the company.</a></p> <p><a href="#">For this purpose, a complaint procedure and / or suggestions may be developed within the Internal Work Rules, in accordance with subparagraph h) of article 2 of DS 39-91-TR.</a></p> <p><a href="#">The staff will be able to direct their claims and / or suggestions, before their representatives in a verbal or written way, to those who will be responsible for channeling them before the administration of the company.</a></p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
			<p>It will be possible to have mailboxes for suggestions and / or complaints, easily locatable, which guarantees the anonymity of the staff if they wish, as well as electronic communication systems such as web pages, emails, among others, it can be used whenever it exists in the procedure.</p> <p>In any case, the staff must be informed of the existence of this procedure, identifying the type of claims and / or suggestions to be formulated, how to raise and present them, what will be the procedure for processing, the deadline for resolution and notification of the measures</p> <p>Base Legal:</p> <p>Decreto Supremo N° 039-91-TR, que establece el Reglamento Interno de Trabajo (o el vigente al momento de la certificación).</p> <p>Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único y Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (o el vigente al momento de la certificación).</p>
<p><b>AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES/ SELF-DECLARATION ON GOOD SOCIAL PRACTICES</b></p>			
3	<p>La autodeclaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?</p> <p><a href="#">Has a self-declaration on good social practice regarding</a></p>	<p>La gerencia de la empresa y el (los) representante (s) de los empleados han firmado, exhibido e implementado una auto-declaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados.</p> <p>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</p>	<p>La mano de obra subcontratada se incluirá en el alcance de GRASP y sus obligaciones.</p> <p>¿Existe alguna legislación nacional sobre protección de datos que no permita compartir documentos o visitar las instalaciones del subcontratista?</p> <p><a href="#">Subcontracted labor shall be included in the scope of GRASP and its obligations.</a></p> <p><a href="#">Is there any national legislation on data protection that does not allow to share documents or to visit premises of the subcontractor?</a></p> <p>Las empresas deberán contar con una Política Social plasmada en un documento por escrito, que se adapte a la realidad de su empresa, en la cual se establezca explícitamente el compromiso que asumen de cumplir</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
	<p>human rights been signed by the management and the employees' representative and has this been communicated to the employees?</p>	<p>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.</p> <p>La auto-declaración 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 auto-declaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando sea necesario.</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</p>	<p>con las normas legales que regulan la vida laboral del personal, con los convenios de la OIT que ha ratificado nuestro país específicamente los establecidos en el Criterio de Cumplimiento y que las reclamaciones presentadas por los trabajadores no pueden generar que se les sancione. Dicho documento debe contar con la firma del gerente de la empresa y debe constar el conocimiento del representante de los empleados mediante su firma.</p> <p>Deberá existir evidencia de que los empleados conocen del contenido de dicha Política Social aprobada por cada una de las empresas (por ejemplo: registro de capacitación de las empresas, entrevista personal durante la auditoría, entregarlo junto al contrato laboral, exhibiéndola en lugar visible, entre otras opciones) y que la misma es actualizada cada tres años o cuando se considere necesario.</p> <p>En la auto-declaración, el empleador asegura que el sistema de gestión responderá automáticamente ante cualquier señal de violación de estos principios y lo reportará al organismo de certificación.</p> <p>Companies must have a Social Policy expressed in a written document, which is adapted to the reality of their company, which explicitly states the commitment they assume to comply with the legal regulations that regulate the working life of staff, with the ILO Conventions that our country has ratified specifically those established in the Compliance Criteria and that the claims presented by the workers cannot generate sanctions. Said document must have the signature of the manager of the company and must include the knowledge of the representative of the employees through his signature.</p> <p>The following core labor conventions were ratified by Peru:  <i>ILO Convention 029;</i>  <i>ILO Convention 087</i>  <i>ILO Convention 098;</i>  <i>ILO Convention 099</i>  <i>ILO Convention 100;</i>  <i>ILO Convention 105;</i>  <i>ILO Convention 111;</i>  <i>ILO Convention 138;</i></p>



N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
		<p>employees´ representative(s) can file complaints without personal sanctions. The employees have been informed about the self-declaration and it is revised at least every 3 years or whenever necessary.</p>	<p><i>ILO Convention 182;</i></p> <p>Añada una lista de los convenios fundamentales de la OIT ratificados: Perú ratificó los siguientes convenios laborales fundamentales (enumere solo los convenios laborales fundamentales).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio 029 de la OIT; Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</li> <li>• Convenio 087 de la OIT; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</li> <li>• Convenio 098 de la OIT; Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).</li> <li>• Convenio 100 de la OIT; Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).</li> <li>• Convenio 105 de la OIT; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).</li> <li>• Convenio 111 de la OIT; C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).</li> <li>• Convenio 138 de la OIT; Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).</li> <li>• Convenio 182 de la OIT; Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)</li> </ul> <p>There must be evidence that employees know of the content of said Social Policy approved by each of the companies (for example: record of training of the companies, personal interview during the audit, deliver it together with the employment contract, exhibiting it in a visible place, between other options) and that it is updated every three years or when deemed necessary.</p> <p>In the self-declaration, the employer ensures that the management system will respond automatically to any sign of violation of these principles and report it to the certification body.</p>
<p>ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS ACCESS TO NATIONAL LABOR REGULATIONS</p>			

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
4	<p>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>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>La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representantes de los empleados tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, antidiscriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/gratificación. Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las condiciones laborales en el sector agrícola, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP aplicables.</p> <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>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 PC.</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>La persona responsable de la implementación del GRASP y el/la representante(s) de lo(s) empleado (s) deberán tener acceso o conocer y mantenerse actualizados sobre las normas del país en materia laboral del sector agrícola (salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, antidiscriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/gratificación).</p> <p>Asimismo, deberán tener acceso, conocer y mantenerse actualizados de los compromisos internacionales asumidos y ratificados por el Estado peruano en materia laboral aplicables al sector agrícola, de acuerdo con lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP.</p> <p>The person responsible for the implementation of the GRASP and the representative (s) of the employee (s) must have access to or be informed of and up-to-date on the country's labor standards in the agricultural sector (nominal and minimum wages, work schedules, union membership, anti-discrimination, child labor, employment contracts, holidays and maternity leave, medical care and pension / gratuity).</p> <p>Likewise, they must have access, know and be updated of the international commitments assumed and ratified by the Peruvian State in labor matters applicable to the agricultural sector, in accordance with what is formulated in the GRASP National Interpretation Guidelines.</p>
CONTRATOS LABORALES / WORKING CONTRACTS			

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
5	<p>¿Se pueden mostrar copias válidas de los contratos laborales de los empleados? ¿Estos contratos laborales cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva? ¿Incluyen como mínimo el nombre completo, la nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?</p> <p>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>A pedido del evaluador (como muestra), se pueden mostrar copias de los contratos por cada empleado. Los contratos cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros contienen como mínimo los nombres completos, las nacionalidades, las descripciones de trabajo, las fechas de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, los salarios y los períodos de empleo (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.) y en el caso de los empleados extranjeros, la situación legal y los permisos de trabajo. Los contratos no contradicen la autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales. Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.</p> <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</p>	<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>All employees shall be informed in writing and with comprehensible data about their employment conditions and its compliance with national legal requirements.</p> <p>Se deben mantener copias validas de los contratos de trabajo por el tiempo de la relación laboral y luego por un periodo no menor a 24 meses, los mismos que deben estar firmados por el personal y la empresa. Los contratos del personal contienen por lo menos 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 periodo del empleo. Además como requisito GRASP, deberá proveerse evidencia de que el trabajador ha sido informado y el empleador conoce sobre: las nacionalidades, las descripciones de trabajo, las fechas de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, los salarios y los períodos de empleo (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.) y en el caso de los empleados extranjeros, la situación legal y los permisos de trabajo.</p> <p>Alternativamente, se podrá mostrar el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) que contiene la información mencionada en el párrafo anterior de la totalidad de los trabajadores de la empresa o, en su defecto, a través de la ficha personal del trabajador.</p> <p>Valid copies of employment contracts must be kept for the time of the employment relationship and then for a period of not less than 24 months, which must be signed by the staff and the company. Personnel contracts contain at least the full name, nationality, job description, date of birth, normal hours of work, date of entry, salary and period of employment. In addition, as a GRASP requirement, evidence must be provided that the worker has been informed and the employer knows about: nationalities, job descriptions, dates of birth, normal hours of work, date of entry, wages and periods of employment (for example, permanent, day laborers, etc.) and in the case of foreign employees, the legal status and work permits.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
		<p>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>Alternatively, you can show the Labor Information Registry (T-REGISTER) that contains the information mentioned in the previous paragraph of all the workers of the company or, failing that, through the worker's personal file</p> <p>Base legal:</p> <p>Título II del Decreto Supremo N° 03-97-TR, Texto Único y Ordenado de Ley de Productividad y Competitividad Laboral (o el vigente al momento de la certificación).</p> <p>Artículos 81° y 83° del Reglamento del Decreto Supremo N° 03-97-TR, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (o el vigente al momento de la certificación).</p> <p>Resolución de Intendencia N° 183-2011-SUNAT, que aprueba Normas y Procedimientos para la presentación de la Planilla Electrónica conformada por el Registro de Información Laboral y la Planilla Mensual de Pagos así como para la presentación de declaraciones de los Empleadores, y disposiciones complementarias.</p>
<b>RECIBOS DE PAGO / PAYSLEIPS</b>			
6	<p>¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</p> <p>Is there documented evidence indicating regular payment of salaries corresponding to the contract clause?</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 documentados los pagos regulares de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.</p> <p>The employer shows adequate documentation of the salary transfer</p>	<p>El empleador acreditará el pago de los salarios a través de los depósitos en cuenta, boletas de pago u otro medio. Las boletas de pago deben contener información salarial del personal y deben ser firmadas por los trabajadores.</p> <p>La empresa puede mostrar las Planillas Electrónicas presentadas ante la SUNAT, de ser el caso, en la que se encuentra la información de los pagos de la empresa, a favor del personal, personal en formación, entre otros.</p> <p>The employer will credit the payment of salaries through account deposits, payment slips or other means. Payment slips must contain salary information of the staff and must be signed by the workers.</p> <p>The company can show the Electronic Returns submitted to the SUNAT, if applicable, in which the information of the company's payments is found, in favor of the personnel, personnel in training, among others.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
		(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>Base Legal:</p> <p>Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pagos.</p> <p>Ley N° 27360, Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.</p> <p>Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que aprueba disposiciones relativas al uso del Documento Denominado "Planilla Electrónica".</p> <p>Resolución de Intendencia N° 183-2011-SUNAT, que aprueba Normas y Procedimientos para la presentación de la Planilla Electrónica conformada por el Registro de Información Laboral y la Planilla Mensual de Pagos así como para la presentación de declaraciones de los Empleadores, y disposiciones complementarias.</p>
<b>SALARIOS / WAGES</b>			
7	<p>¿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?</p> <p>Do pay slips / pay registers indicate the conformity of payment with at least legal regulations and/or collective bargaining agreements?</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>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</p>	<p>Las boletas de pago contienen la descripción de los componentes de la remuneración, tales como: remuneración básica (de acuerdo a la remuneración diaria agraria), asignación familiar, pago de descanso semanal obligatorio, pago de feriados, vacaciones de acuerdo al tiempo efectivamente laborado, horas extras (de ser el caso), entre otros conceptos remunerativos.</p> <p>Se deberá considerar que el personal agrario percibe una remuneración diaria, para lo cual se deberá tener en cuenta el mínimo legal para este régimen (siempre que el personal labore más de 4 horas al día).</p> <p>El trabajo en sobretiempo es voluntario, en caso de laborar pasada la jornada ordinaria (48 horas a la semana) se paga la sobre tasa (25% por las dos primeras horas y 35% por las siguientes).</p> <p>The payment slips contain the description of the components of the remuneration, such as: basic remuneration (according to the daily agrarian remuneration), family allowance, mandatory weekly rest payment, holiday</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
		<p>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>payment, holidays according to the time actually worked, overtime (if applicable), among other remunerative concepts.</p> <p>It should be considered that the agrarian personnel receives a daily remuneration, for which the legal minimum for this regime must be taken into account (provided that the personnel work more than 4 hours a day).</p> <p>The work in overtime is voluntary, in case of working past the ordinary day (48 hours a week) the rate is paid (25% for the first two hours and 35% for the following).</p> <p>Base legal:</p> <p>Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pagos.</p> <p>Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que aprueba disposiciones relativas al uso del Documento Denominado "Planilla Electrónica".</p> <p>Resolución de Intendencia N° 183-2011-SUNAT, que aprueba Normas y Procedimientos para la presentación de la Planilla Electrónica conformada por el Registro de Información Laboral y la Planilla Mensual de Pagos así como para la presentación de declaraciones de los Empleadores, y disposiciones complementarias.</p> <p>Ley N° 27360, Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.</p> <p>Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único y Ordenado de la Ley De Jornada De Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR.</p>
<p>NO EMPLEO DE MENORES NON-EMPLOYMENT OF MINORS</p>			

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
8	<p>¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa?</p> <p>Do records indicate that no minors are employed at the company?</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>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 niños o jóvenes trabajadores de la dirección 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, que comprometa su desarrollo o le impida terminar su educación escolar obligatoria.</p> <p>Children or young workers of company management shall be included in the GRASP assessment.</p> <p>For GRASP compliance, no young worker (between 15 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>Los registros indican que la contratación de menores de edad cumple con las restricciones establecidas en el Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por Ley N° 27337. Es decir, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no genere un riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.</p> <p>Asimismo, el artículo N° 56 del Código en mención, establece que la jornada de trabajo del adolescente entre los 12 y 14 años de edad no excederá de 4 horas diarias ni de 24 horas semanales. El trabajo del adolescente, entre los 15 y 17 años no excederá de 6 horas diarias ni de 36 horas semanales.</p> <p>El trabajo de menores de edad debe contar con la autorización correspondiente emitida por la Autoridad Competente en materia laboral.</p> <p>The registers indicate that the hiring of minors fulfills the restrictions established in the Code of Children and Adolescents, approved by Law N° 27337. That is, as long as there is no economic exploitation and their work does not generate a risk or danger, affect their educational process or be harmful to their health or to their physical, mental, spiritual, moral or social development.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
			<p>Likewise, article N ° 56 of the aforementioned Code establishes that the working day of the adolescent between 12 and 14 years of age shall not exceed 4 hours per day or 24 hours per week. The work of the adolescent, between the ages of 15 and 17, will not exceed 6 hours per day or 36 hours per week.</p> <p>The work of minors must have the corresponding authorization issued by the Competent Authority in labor matters</p> <p>Base legal: Ley N° 27337, Código del Niño y Adolescente.</p> <p>Convenios N° 138 y 182 de la OIT.</p>
<p><b>ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA / ACCESS TO COMPULSORY SCHOOL EDUCATION</b></p>			
9	<p>¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a educación escolar obligatoria?</p> <p>Do the children of employees living on the company's production/ handling sites have access to compulsory school education?</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>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>Debe existir evidencia en la cual se demuestre que los niños del personal en edad escolar que viven en la empresa o fundo agrícola, tienen acceso mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar. Por ejemplo: constancia de empadronamiento de los niños en edad escolar, constancias de matrículas, documentos asistencia de los menores, entre otros.</p> <p>There must be evidence in which it is shown that the children of school-age personnel who live in the agricultural enterprise or farm have access by means of transportation to a public school or education in the place. For example: proof of registration of children of school age, registration records, assistance documents of minors, among others.</p> <p>Base Legal: Ley N° 28044, Ley General de Educación.</p>
<p><b>SISTEMA DE CONTROL DE HORAS TIME RECORDING SYSTEM</b></p>			



N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
10	<p>¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?</p> <p>Is there a time recording system that shows working time and overtime on a daily basis for the employees?</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>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>Los empleados revisan periódicamente los registros y los representantes de los empleados pueden acceder a ellos.</p> <p>La administración de la finca deberá buscar un medio alternativo de representación de los empleados para evitar el incumplimiento de esas PCCC. Los medios alternativos deberán mantener la objetividad, ser indicados, 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 brindará evidencias y explicaciones.</p> <p><b>Records are regularly revised by the employees and accessible for the employees' representative(s)</b></p> <p>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 time recording system is not implemented (e.g. fixed contracts, fixed working hours, fixed monthly salary), alternative way(s) of recording working hours shall be available. Evidence and explanation shall be provided.</p> <p>Se deberá contar con un registro de ingreso y salida, así como las horas normales y extras, las mismas que deberán ser documentadas por un plazo no menor de 24 meses.</p> <p>Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada deberá tener un registro permanente de control de asistencia en el que se consigne el tiempo de labores (hora de entrada, salida y horas extras). El registro deberá contener como mínimo la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre, denominación o razón social del empleador.</li> <li>• Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador, (R.U.C.).</li> <li>• Nombre y número del Documento Nacional de Identidad del personal (DNI).</li> <li>• Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.</li> </ul>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo, (horas extras, tiempo de refrigerio).</li> </ul> <p>El personal de dirección, el personal de confianza y todo aquel personal que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia no se encuentran comprendidos dentro de la jornada máxima de trabajo.</p> <p>You must have a record of entry and exit, as well as normal and extra hours, which must be documented for a period of not less than 24 months. Every employer subject to the labor regime of the private activity must have a permanent record of attendance control in which the time of work is recorded (time of entry, exit and overtime).</p> <p>The record must contain at least the following information:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Name, denomination or company name of the employer.</li> <li>• Unique Employer Taxpayer Number, (R.U.C.).</li> <li>• Name and number of the National Identity Document of the staff (DNI).</li> <li>• Date, hour and minutes of the entry and exit of the working day.</li> <li>• The hours and minutes of stay outside the working day, (overtime, snack time).</li> </ul> <p>The management personnel, the trusted personnel and all those personnel who are not subject to immediate control and those who provide intermittent waiting, monitoring or custody services are not included within the maximum working time.</p> <p>Base Legal:</p> <p>Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único y Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.</p> <p>Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.</p>
<p>HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS WORKING HOURS AND BREAKS</p>			

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
11	<p>¿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>Do working hours and breaks documented in the time records comply with applicant legislation and/or collective bargaining agreements?</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, 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>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>Para el cumplimiento de GRASP, incluso cuando lo permita la ley, la cantidad total de horas, incluidas las horas extraordinarias y las ordinarias, <b>NO DEBE exceder</b> las 60 horas por semana en cualquier semana del año. Esto debe ser verificado por un auditor.</p> <p>For GRASP compliance, even when permitted by the law, the total number of hours, including overtime and ordinary, <b>SHALL NOT</b> exceed 60 hours per week in any week of the year. This shall be checked by auditor.</p> <p>Base legal:</p> <p>Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único y Ordenado De la Ley De Jornada De Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y su Reglamento, aprobador por Decreto Supremo N° 008-2002-TR.</p> <p>Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR.</p> <p>Ley N° 27360, Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.</p> <p>Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p>SÓLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES - INTEGRACIÓN EN EL SGC ONLY APPLICABLE FOR PRODUCER GROUPS - INTEGRATION INTO QMS</p>			

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
SGC / QMS	<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>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?</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> <p>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>	<p>Este punto de control normalmente no tiene Interpretación, puesto que conecta los requisitos GRASP con el GLOBALG.A.P. Opción 2 grupos.</p> <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>
BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES/ ADDITIONAL SOCIAL BENEFITS			
R1	<p>¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece la empresa a los trabajadores, a las familias y/o a la comunidad?</p> <p>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>		<p><i>No se necesita interpretación, este es un punto extra voluntario. De corresponder, brinde ejemplos de beneficios sociales adicionales típicos.</i></p> <p><i>No interpretation needed, this is a voluntary extra point. Give examples of typical extra social benefits, if applicable</i></p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para PERU
	<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>		