

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

## GRASP Módulo – Interpretación para Colombia

Versión GRASP 1.3-1-i de junio del 2020

Válido desde: 1 de febrero del 2021

Obligatorio a partir de: 1 de febrero del 2021

Versión en Español

Desarrollado por CERES, ICONTEC y Corporación  
Colombia Internacional (CCI), revisado por GTTN  
COLOMBIA  
Febrero del 2021



Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
<b>REPRESENTANTE(S) DE LOS EMPLEADOS</b>		
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>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>Para el cumplimiento de GRASP, además de la ley local, la finca deberá tener un representante o una forma de representación cuando la finca tenga más de 1 empleado (el concepto de empleado se define en la sección 9.2 de las Reglas Generales de GRASP). 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 RE o en escenarios alternativos, la persona (personas) responsable del sistema de representación deberá estar presente durante la evaluación. Esta forma o representación puede tomar cualquier forma (puede ser una persona, grupo de personas, varias personas designadas temporalmente, etc.) siempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sea 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>las Formas de representación de los trabajadores incluidas en la ley y reconocidas por el artículo 39 de la Constitución Nacional y el artículo 353 del Código de Trabajo de Colombia: Sindicato de Empresa, Sindicato de Industria, Sindicatos y Misceláneos, sindicato de actividades, Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), pactos colectivos y contratos sindicales Comité Social de Convivencia Laboral" o "Comité Antiacoso/Convivencia". (Resoluciones 652 y 1356 de 2012) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo(Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto Reglamentario 1443 de 2014) Adicionalmente el requerimiento de GRASP</p> <p>El COPASST, del vigía ocupacional, comité patronal y pacto colectivo pueden ser un mecanismo de representación, siempre y cuando sus funciones tengan alcance a todos los temas laborales y no solo los relacionados con SST. Igualmente, en la elección debe ser clara ya que, en el caso del vigía, este es</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
		delegado por la empresa y GRASP exige que sea elegido por los trabajadores.
<b>PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES</b>		
2	¿Se dispone en la explotación de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, que esté implementado, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones o sugerencias?	<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>Art 108. 17 del CST establece que el Reglamento Interno de Trabajo debe indicar la persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo (si existiera). En las resoluciones 652 y 1356 de 2012, se establece lo siguiente para buscar la resolución de las denuncias de acoso: la Empresa tendrá un comité, integrado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la Empresa, con sus respectivos suplentes si la empresa tiene más de veinte (20) trabajadores, si no, el Comité estará integrado por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante de la Empresa.</p>
<b>AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES</b>		
3	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	<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</p> <p>Comprueba qué convenios de la OIT han sido ratificados en tu país y enuméralos. Si se encuentra en un país con un alto grado de analfabetismo/lenguas locales, haga una propuesta sobre cómo abordar esa situación (en qué lengua(s) se mostrará la autodeclaración).</p> <p>Compruebe si existe alguna legislación nacional sobre protección de datos que no permita compartir documentos o visitar los locales del subcontratista. La mano de obra subcontratada se incluirá en el alcance de GRASP y sus obligaciones.</p> <p>Verificar si existe alguna legislación nacional sobre protección de datos que no</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
<p>explotación y por el representante(s) de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?</p>	<p>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 es revisada como mínimo cada 3 años o cuando sea necesario.</p>	<p>permita compartir documentos o visitar las instalaciones del subcontratista.</p> <p><a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595</a></p> <p>Colombia ratificó los siguientes convenios laborales fundamentales:  ILO Convention 029;  ILO Convention 087  ILO Convention 098;  ILO Convention 099  ILO Convention 100;  ILO Convention 105;  ILO Convention 111;  ILO Convention 138;  ILO Convention 182;</p> <p>La autodeclaración debe indicar que Colombia ha ratificado los ocho convenios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que todos ellos están en vigor, incluidos los relativos a la libertad de asociación, la igualdad de remuneración, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la discriminación, la edad mínima para trabajar, el trabajo forzoso y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil. Colombia también ha ratificado convenios relacionados con las horas de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y el salario mínimo. En 2013, se aprobó la Ley 1636 para aumentar las protecciones y oportunidades de la población desempleada de Colombia. La Constitución de 1991 protege el derecho a constituir sindicatos.</p> <p>La autodeclaración incluirá todos los detalles indicados en el GRASP y será debidamente comunicada</p>
<b>ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS</b>		
4	La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representante de los empleados tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país	<p>En caso de que los trabajadores no elijan a un representante de los empleados, deberá existir un sistema alternativo para proveer el rol de la representación de los empleados en este PC.</p> <p>El representante GRASP y el representante de los trabajadores deben tener</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
<p>los empleados, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?</p>	<p>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>acceso a las normas legales laborales tales como el CST y decreto único del sector trabajo 1072 de 2015 en Colombia, ya sea en medio físico o electrónico. Se debe garantizar su disponibilidad para consulta en caso de ser requerido.</p>
<b>CONTRATOS LABORALES</b>		
<p>5 ¿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</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</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>En Colombia, los contratos de trabajo son regulados por el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo que establece  “El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación”  Adicional los contratos verbales también son válidos en Colombia.  Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
<p>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>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>a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;  b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y, (Subrayas fuera del texto original).  c) Un salario como retribución del servicio.</p> <p>Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.  Si bien los contratos verbales son válidos en el país, el requisito de GRASP establece tener contratos escritos. Los contratos verbales se asemejan en sus efectos a un contrato a término indefinido, salvo que la razón del contrato sea especificada.</p> <p><i>El artículo 45 del Código de Trabajo, los contratos de trabajo pueden ser ejecutados por un período fijo, por la duración de una tarea específica, indefinidamente o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o temporal.</i></p>
<b>RECIBOS DE PAGO</b>		
<p>6 ¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</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</p>	<p>No está regulado por la ley, pero debe ser una prueba del pago al trabajador Artículo 57.4 Obligación del empresario de pagar el salario al trabajador según lo acordado. CST</p> <p>Según la normativa colombiana, ningún trabajador de tiempo completo puede ganar un salario inferior al salario mínimo mensual (SMM), fijado por el gobierno colombiano al inicio de cada año natural.</p> <p>Según la legislación laboral y de seguridad social vigente en Colombia todo empleador está obligado a registrarse a sí mismo y a sus empleados ante las entidades de seguridad social, tales como (i) las entidades promotoras de</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
	pagos regulares de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.	<p>salud (EPS), los Fondos de Pensiones (AFP), las entidades de riesgos laborales (ARL) y las cajas de compensación familiar. Ley 100 de 1993 y Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Los recibos de pago deben considerar la barrera del idioma o la educación para la posible comprensión de la evidencia de pago.</p> <p>Asegúrese de que toda la información solicitada por las leyes locales sea transparente y comprensible para los trabajadores en las nóminas.</p>
<b>SALARIOS</b>		
7	¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?	<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>Artículo 57.4 Obligación del empresario de pagar el salario al trabajador según lo acordado. CST</p> <p>Artículo 59. 1.a Prohibición de que el empresario deduzca del salario cualquier cantidad no autorizada. CST</p> <p>El artículo 145 del C.S.T establece que todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo y suficiente para cubrir las necesidades mínimas de él y de su familia. El salario mínimo es fijado cada año por decreto.</p> <p>El Art. 127 C.S.T establece que constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.</p> <p>El ARTICULO 129 del CST establece lo siguiente con relación al salario en especie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.</li> <li>2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.</li> </ol>

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
			<p>3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).</p> <p>El Art. 134 del CST establece que el salario debe pagarse por períodos iguales o vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no puede ser mayor de un mes. 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.</p> <p>Con relación al pacto colectivo se podrá tener en cuenta el acuerdo de pago de negociación colectiva, que puede ser por hora o labor asignada, siempre y cuando cumpla con los requisitos anteriormente mencionados.</p>
<b>NO EMPLEO DE MENORES</b>			
8	¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa?	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><i>Los niños o jóvenes trabajadores de la dirección de la empresa se incluirán en la evaluación GRASP.</i></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><b>Se debe cumplir con el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos: ARTICULO 30. INCAPACIDAD. 1. Art. 30. Los menores de dieciocho años necesitan para trabajar autorización especial del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia.</b> La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente físico ni moral para el menor, en ejercicio de la actividad de que se trate.</p> <p><b>Adicionalmente el Código de Infancia y Adolescencia establece lo siguiente en el Art. 35. EDAD MÍNIMA DE ADMINSIÓN AL TRABAJO Y</b></p>



Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
		<p><b>DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR.</b> La edad mínima de admisión al trabajo son los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo o en su defecto, por el ente territorial local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.</p> <p>En este sentido, la RESOLUCION 3597 de 2013 MTRA – ICBF en el Art 3. Numeral 3.3.11 establece que los menores de edad no pueden trabajar en contacto o manipulación de productos fitosanitarios (fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas), disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.</p> <p><b>ARTÍCULO 4o. ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE POR SU NATURALEZA NO PODRÁN SER REALIZADAS POR MENORES DE 18 AÑOS.</b> Las siguientes actividades económicas, por su naturaleza, no podrán ser realizadas por ningún niño o adolescente menor de 18 años de edad, ni siquiera en calidad de acompañante, colaborador, auxiliar u operario:</p> <p>4.1. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.</p> <p>4.1.1. Trabajos en la agricultura, explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado.</p> <p>4.1.2. Trabajos técnicos en ciencias biológicas, agronomía, zootecnia y afines. Referencia de resolución.</p> <p>4.2. Pesca, caza y silvicultura.</p> <p>4.2.1. Laborar como pescador, cazador y trampero.....Referencia de Resolución.</p> <p>4.3. Explotación de minas, canteras, petróleo crudo, gas natural y otros minerales.</p> <p>4.4. Industria manufacturera (incluye la gran industria, la mediana industria y las microempresas).</p> <p>4.5. Suministro de electricidad, agua y gas.</p> <p>4.6. Construcción.</p> <p>4.7. Transporte y almacenamiento.</p> <p>4.8. Salud.</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
		<p>4.9. Defensa. 4.10. Trabajos No Calificados. 4.11. Otros oficios no calificados o que no se encuentran en las tablas estandarizadas de ocupaciones y actividades económicas.</p> <p>Los adolescentes de 15 y 16 años sólo pueden trabajar 6 horas diarias, 30 horas semanales y hasta las 18 horas. Los adolescentes de 17 años sólo pueden trabajar 8 horas diarias, 40 horas semanales y hasta las 20 horas.12. Código de la Infancia y la Adolescencia, artículo 114</p> <p>Las adolescentes trabajadoras embarazadas sólo pueden trabajar 4 horas diarias desde el séptimo mes de embarazo hasta la lactancia, sin reducción de salario ni prestaciones.14 Código de la Infancia y la Adolescencia, artículo 116</p>
<b>ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA</b>		
9	¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a educación escolar obligatoria?	<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>Es requisito GRASP que cuando haya menores viviendo en el predio de la finca, la administración deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mantener una lista con la ubicación, el nombre, la edad, la información de los padres de los menores</li> <li>2) Presentar evidencia de que las familias han sido notificadas de la necesidad de que sus hijos vayan a la escuela.</li> </ol> <p>Este punto de control solo se puede marcar como no aplicable cuando no hay menores viviendo en el lugar</p> <p><b>Cumplimiento del Código de Infancia y Adolescencia</b> Art. 28. DERECHO A LA EDUCACIÓN. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Esta será obligatoria por parte del estado en un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones estatales de acuerdo con los terminos establecidos en la Constitución Política. Incurrirá en multa hasta de 20 salarios mínimos quienes se abstengan de recibir a un niño en los establecimientos públicos de educación.</p> <p><b>Constitución Política</b></p>

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
			<p>Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.</p> <p>En este caso, la dirección debe demostrar el control de los menores que viven o no en la propiedad del productor.</p>
<b>SISTEMA DE CONTROL DE HORAS</b>			
10	¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?	Existe un sistema de control de horas que 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	<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 esos PCCC. Los medios alternativos deberán mantener la objetividad, ser decididos, nombrados o elegidos por los trabajadores y mantener la separación de la dirección.</p> <p>Si no se implementa un sistema de registro del tiempo diario (por ejemplo, contratos fijos, horas de trabajo fijas, salario mensual fijo), se dispondrá de formas alternativas de registrar las horas de trabajo. Se proporcionará evidencia y explicación.</p> <p>La dirección de la explotación buscará un medio alternativo de representación de los trabajadores para evitar el incumplimiento en esos CCCC. El medio</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
	empleados.	<p>alternativo deberá mantener la objetividad, ser decidido, designado o elegido por los trabajadores y mantener la separación de la dirección.</p> <p>Los adolescentes de 15 y 16 años sólo pueden trabajar 6 horas al día, 30 horas a la semana y hasta las 18 horas. Los adolescentes de 17 años sólo pueden trabajar 8 horas al día, 40 horas a la semana y hasta las 20 horas.12. Código de la Infancia y la Adolescencia, artículo 114</p> <p>Las adolescentes trabajadoras embarazadas sólo pueden trabajar cuatro horas diarias desde el séptimo mes de embarazo hasta la lactancia, sin reducción de salario ni prestaciones.14 Código de la Infancia y la Adolescencia, artículo 116.</p> <p>Debe cumplir con el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en los artículos:</p> <p>Artículo 161. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales, salvo las siguientes excepciones: a) En las labores especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno podrá ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con los dictámenes al respecto; b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: c) Modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: El empleador y el trabajador podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan a la empresa o secciones de la misma funcionar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales; d) Literal adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Modificado por el art. 2 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente: El empleador y el trabajador podrán acordar que el trabajo semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en un máximo de seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En ésta, el número de horas diarias de trabajo podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de un mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin recargo de trabajo, cuando el número de horas de trabajo no supere el promedio de cuarenta y ocho (48) horas</p>

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
			<p>semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a 22 horas.</p> <p>ARTÍCULO 41. REGISTRO DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES.1. Los empleadores que mantengan a su servicio cinco (5) o más trabajadores, y que no hayan celebrado contrato escrito o a los que no se les haya expedido tarjeta de identificación laboral, deben llevar un registro de ingresos de los trabajadores, firmado por ambas partes, donde se consignarán a la baja los siguientes puntos</p> <p>a) La especificación del trabajo y el lugar donde debe realizarse;</p> <p>b) El importe y la forma de remuneración;</p> <p>c) La duración del contrato.</p> <p>ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.</p> <p>1. Los siguientes trabajadores están excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo:</p> <p>a). Los que ocupen cargos de dirección, confianza o gerencia;</p> <p>b) El servicio doméstico ya sea de trabajo en centros urbanos o en el campo;</p> <p>c) Los que ejerzan trabajos discontinuos o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o plaza de trabajo;</p> <p>Las actividades no contempladas en este artículo sólo podrán exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de acuerdo con los convenios internacionales de trabajo ratificados. Las autorizaciones que se otorguen determinarán el número máximo de horas extras que se pueden trabajar, las cuales no podrán exceder de doce (12) semanales, y el empleador estará obligado a llevar diariamente un registro de las labores complementarias de cada trabajador, en el que se especifique: nombre completo, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas trabajadas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación del sobrepago correspondiente.</p> <p>El empresario está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extraordinarias realizadas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.</p>
<b>HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS</b>			
11	¿Las horas de trabajo y los	Las horas de trabajo, los descansos y los feriados	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

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
<p>descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?</p>	<p>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>exceder las 60 horas semanales en cualquier semana del año. Esto debe ser verificado por un auditor.</p> <p>ARTICULO 167. CST DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.</p> <p>Artículo 22, Ley 50 de 1990. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.</p> <p>Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Modificado por el art. 2, Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.</p> <p>Los adolescentes de 15 y 16 años sólo pueden trabajar 6 horas diarias, 30 horas semanales y hasta las 18 horas. Los adolescentes de 17 años sólo pueden trabajar 8 horas diarias, 40 horas semanales y hasta las 20 horas.12. Código de la Infancia y la Adolescencia, artículo 114</p> <p>Las adolescentes trabajadoras embarazadas sólo pueden trabajar 4 horas diarias desde el séptimo mes de embarazo hasta la lactancia, sin reducción de salario ni prestaciones.14 Código de la Infancia y la Adolescencia, artículo 116</p>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
<b>SÓLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES INTEGRACIÓN EN EL SGC</b>		
SGC	¿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?	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.
<b>BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES</b>		
R 1	¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece la empresa a los trabajadores, a las familias y/o a la comunidad? Por favor especifique (Incentivos para un desempeño laboral bueno y seguro, pago de bonificación, apoyo al desarrollo profesional, beneficios sociales, cuidado infantil, mejoramiento del ambiente social,	<i>No es necesario interpretar, se trata de un punto extra voluntario. Dé ejemplos de prestaciones sociales adicionales típicas, si procede.</i>

Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Colombia
	etc.).	



## Anexo para la Interpretación de GRASP para Colombia

### Punto de control 1:

- Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015  
<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

### Punto de control 2:

- Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 108 # 17.
- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

### Punto de control 3:

- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102595](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595)

### Punto de control 4:

- Decreto 1072 del 2015  
<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2344-decreto-unico-1072-de-2015>
- Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 108 # 17.
- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

### Punto de control 5:

- Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 39.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

**Punto de control 6:**

- No comments

**Punto de control 7:**

- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 145.
- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 127.
- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 129.
- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 134.
- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

**Punto de control 8:**

- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 30.
- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Código de Infancia y Adolescencia Artículo 35.
- [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Visi%C3%B3n%20Mundial\\_Codigo%20de%20Infancia%202011%281%29.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Visi%C3%B3n%20Mundial_Codigo%20de%20Infancia%202011%281%29.pdf)
- Resolución 3597 del 2013 Artículo 4 # 4.1
- [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Visi%C3%B3n%20Mundial\\_Codigo%20de%20Infancia%202011%281%29.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Visi%C3%B3n%20Mundial_Codigo%20de%20Infancia%202011%281%29.pdf)

**Punto de control 9:**

- Código de Infancia y Adolescencia
- [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Visi%C3%B3n%20Mundial\\_Codigo%20de%20Infancia%202011%281%29.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Visi%C3%B3n%20Mundial_Codigo%20de%20Infancia%202011%281%29.pdf)

- Constitución Política de Colombia.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

**Punto de control 10:**

- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 161.
- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 162.
- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 41.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

**Punto de control 11:**

- Código Sustantivo del Trabajo Artículo 167.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

- Ley 50 de 1990 Artículo 22

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

- Ley 789 de 2002 Artículo 51 Modificado por el Artículo 2 de la Ley 1846 del 2017.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69935>

<http://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/empleo-colombia>