Buenas Prácticas

de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el Sector Azucarero Centroamericano

© 2018 Azucareros del Istmo Centroamericano - AICA

El contenido de este documento puede ser utilizado para fines informativos y académicos y su reproducción es libre siempre y cuando, se cite u otorgue el crédito a AICA. Se prohíbe el uso de este documento para fines comerciales.

Para una ampliación de este Copyright o si está interesado en obtener reproducciones de este documento: escriba o llame a:

AICA
5ª avenida 5-55 Edificio Europlaza, Torre III, Nivel 6, Oficina 601 A
Guatemala, Guatemala
Teléfono: +502 2215 2441
Correo electrónico: aica@aicagroup.com

El documento: Buenas Prácticas de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el Sector Azucarero Centroamericano fue elaborado por Azucareros del Istmo Centroamericano - AICA con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, a través de los fondos enviados desde la sede de Ginebra de OIT y del Departamento de Actividades con Empleadores.

Diseño y Diagramación: Serviprensa S.A
PBX: (502) 2245-8888

Contenido

1. Introducción 5

2. La agroindustria azucarera centroamericana y la lucha contra el trabajo infantil 7

3. Metodología utilizada para la identificación de una "buena práctica" 11

4. Resumen de las buenas prácticas de la agroindustria azucarera centroamericana 13

Guatemala

1. Política Laboral de ASAZGUA 15
2. FundazúcarGT - Programa Integral ACCIONE 18
3. Programa Mejores Familias 23

El Salvador

1. Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil 26

Honduras

1. Programa "Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en el Azúcar de Honduras" 34
2. Estrategia de apoyo a la educación de FUNAZUCAR 37

Nicaragua

1. Condiciones laborales de la agroindustria azucarera nicaragüense 41

Costa Rica

1. Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica 46
2. Programa de fortalecimiento de pymes agrícolas del sector cañero "Cultivando Futuro" 49
3. Participación en la "Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica" 54
4. Campaña informativa "Dulce Niñez" 56

5. Guía para el intercambio de conocimientos sobre buenas prácticas 59

1. Introducción

El término "trabajo infantil" suele definirse como todo aquel trabajo que priva a los niños de su infancia y su potencial, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. También se considera trabajo infantil al que interfiere con su escolarización puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o bien, les exige combinar el estudio con un trabajo pesado que les consume mucho tiempo.

Lo anterior puede verse agravado cuando los niños realizan trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, son capaces de dañar su salud, su seguridad o su moralidad. Estas circunstancias son consideradas entre las peores formas de trabajo infantil.

Según el documento de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, "*Estimaciones Mundiales Sobre Trabajo Infantil: Resultados y Tendencias 2012-2016*", 152 millones de niños en todo el mundo son víctimas de trabajo infantil, entre los cuales 73 millones realizan una actividad peligrosa.

En dicho documento se identifican también ciertas características sobre esta problemática a nivel mundial:

- Existe una fuerte correlación entre el trabajo infantil y las situaciones de conflicto y desastre.
- La agricultura absorbe un 71% de todo el trabajo infantil, es decir, cubre a más de 108 millones de niños, en términos absolutos. Se concentra principalmente en el cuidado de ganado, la agricultura comercial y la agricultura de subsistencia, y suele ser peligroso por su propia naturaleza y por las circunstancias en las que se realiza.
- La mayor parte del trabajo infantil ocurre dentro de la familia, donde más de dos tercios de todos los niños y adolescentes en trabajo infantil se desarrollan como trabajadores familiares auxiliares.

Las causas del trabajo infantil son diversas y están complejamente vinculadas unas con otras. Por un lado, las condiciones de pobreza en la familia, la baja calidad educativa, así como la aceptación del trabajo infantil por la misma sociedad, favorecen la oferta de trabajo de menores. Por otro lado, también hay una demanda de parte de industrias y los mismos hogares[1].

1 *Eliminación del trabajo infantil: guías para los empleadores*. Segunda edición. OIT, 2009.

Ante esta situación, considerando la magnitud y consecuencias negativas que genera esta práctica, los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS incluyeron la meta de eliminar el trabajo infantil en todas sus formas para el año 2025[2].

De acuerdo a OIT, se ha avanzado en la dirección correcta[3]. Entre los años 2000 y 2016 el trabajo infantil se redujo en términos netos en 94 millones de niños; sin embargo, el avance se desaceleró en el último período que va de 2012 a 2016, haciéndose necesario renovar esfuerzos de cara a la meta del 2025.

En ese contexto, el presente documento presenta información resumida sobre las buenas prácticas que la agroindustria azucarera centroamericana ha desarrollado para abordar los retos que genera el trabajo infantil.

El esfuerzo en el levantamiento y resumen de la información ha sido realizado por la agroindustria azucarera junto con la OIT, buscando evidenciar ejemplos del compromiso en la región centroamericana por eliminar el trabajo infantil. De igual manera, con el presente documento se busca favorecer el fortalecimiento de los esfuerzos del sector a través del intercambio de conocimientos, experiencias y aprendizajes.

2 *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015. – Objetivo 8. Meta 8.7.

3 *Estimaciones Mundiales Sobre Trabajo Infantil: Resultados y Tendencias 2012-2016.*

2. La agroindustria azucarera centroamericana y la lucha contra el trabajo infantil

La agroindustria azucarera constituye uno de los sectores de mayor relevancia en el contexto productivo centroamericano, destacando por su competitividad, así como por su impacto en la generación de empleos, exportaciones y atracción de divisas, entre otros indicadores. Se encuentra organizada a través de asociaciones gremiales nacionales:

- Guatemala: Asociación de Azucareros de Guatemala - ASAZGUA[4].
- El Salvador: Asociación Azucarera de El Salvador - AAES[5].
- Honduras: Asociación de Productores de Azúcar de Honduras - APAH[6].
- Nicaragua: Comité Nacional de Productores de Azúcar - CNPA[7].
- Costa Rica: Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar - LAICA[8].
- Panamá: Asociación de Azucareros de Panamá.

A su vez, dichas entidades integran la organización gremial de carácter regional, Azucareros del Istmo Centroamericano - AICA, a través de la cual se busca asegurar un sector azucarero centroamericano responsable, diversificado, competitivo, sostenible y referente en el contexto global.

Entre los objetivos de trabajo de AICA se incluye el "impulsar la sostenibilidad del sector azucarero a nivel regional". Conforme a dicho objetivo, el sector azucarero centroamericano busca asegurar su competitividad al mismo tiempo que se atienden las variables sociales y ambientales que inciden en la sostenibilidad del sector, bajo el debido cumplimiento de la legislación y el apego a la ética.

Para avanzar en este objetivo regional de sostenibilidad, el sector azucarero cuenta con un Grupo de Trabajo sobre Sostenibilidad, conformado por varios representantes de las asociaciones azucareras e ingenios de la región.

Dicho grupo de trabajo sirve como plataforma para facilitar el intercambio de información y conocimientos para apoyar a las iniciativas de sostenibilidad de carácter nacional, así como también para impulsar iniciativas conjuntas a nivel centroamericano.

4 www.azucar.com.gt
5 www.azucardeelsalvador.com
6 www.azucar.hn
7 www.cnpa.com.ni
8 www.laica.co.cr

En este contexto, la lucha contra el trabajo infantil ha sido un punto de gran importancia para el sector azucarero.

Es importante señalar que entre los principales referentes del sector azucarero centroamericano se encuentran los ODS[9], entre los que se incluye el "Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

Dicho objetivo incluye entre sus metas específicas, la Meta 8.7, por medio de la cual se busca la eliminación de todas las formas de trabajo infantil en 2025.

Conforme al documento de OIT, *Ellos crecen, tú también. La erradicación del trabajo infantil, una inversión con grandes beneficios,* alcanzar la eliminación del trabajo infantil en 2025, requerirá retirar un promedio anual aproximado de 190,000 niños en la Subregión Mesoamericana, la cual incluye a México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana.

Así, en sintonía con los retos de la región frente a los ODS y desde hace varios años, el sector azucarero centroamericano ha implementado esfuerzos a lo interno de la agroindustria, así como también ha participado activamente en esfuerzos y alianzas con otros actores de los sectores público y privado y organizaciones no gubernamentales.

Es importante señalar que al hablar de trabajo infantil en el sector azucarero centroamericano, las características y magnitudes de la problemática varían de país a país. Es por ello que los esfuerzos para su erradicación o para prevenirlo han sido desarrollados bajo acciones y programas diseñados nacionalmente, atendiendo a sus propias particularidades.

De manera general puede mencionarse que las acciones para luchar contra el trabajo infantil en la agroindustria azucarera centroamericana abordan los siguientes ámbitos:

- Se ha dado una fuerte preponderancia a la adopción de medidas en materia laboral, buscando asegurar condiciones de trabajo digno y decente, en las que no se tolera el trabajo infantil, ni el trabajo de adolescentes en condiciones peligrosas.
- Se han desarrollado esfuerzos orientados a fortalecer las condiciones de educación en las zonas de influencia del sector azucarero, buscando alcanzar mejor calidad educativa que evite la deserción escolar.
- Se presentan también esfuerzos orientados al desarrollo de la persona, promoviendo nuevos paradigmas sociales en los que se respeten los derechos de los niños.

En la implementación de tales esfuerzos del sector azucarero para erradicar y/o prevenir el trabajo infantil, pueden identificarse ciertos factores que han sido considerados como determinantes para el éxito:

- El abordaje de la problemática se ha dado como sector azucarero en conjunto. Si bien diversos ingenios han implementado esfuerzos propios, las acciones principales y a su vez de mayor impacto, han sido realizadas como sector, mostrándose un compromiso desde las altas gerencias de las empresas y asociaciones gremiales.

9 *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015.

- Se ha dado gran importancia a las acciones de sensibilización y capacitación. Se ha tenido presente que el trabajo infantil en muchos casos tiene como punto de partida el desconocimiento del marco legal, o las costumbres de larga data, entre otras varias circunstancias. En ese sentido se han implementado acciones para trasladar el mensaje de respeto y cuidado a la niñez, acordes a las condiciones y costumbres en las zonas de influencia de la agroindustria.
- Se han desarrollado esfuerzos a lo largo de toda la cadena de valor, buscando asegurar que todos los actores de la agroindustria estén en sintonía en el combate al trabajo infantil. Además de las acciones de sensibilización y capacitación, y las condiciones pactadas en los contratos, confirmando el respeto a la legislación, han sido herramientas de gran valor.
- El establecimiento de alianzas con otros actores de interés común ha sido un elemento que se replica de país a país en el sector azucarero centroamericano. Se considera esencial el trabajo conjunto con las autoridades de gobierno, como los Ministerios de Trabajo, de Educación y Economía. De igual manera, el apoyo técnico y/o financiero recibido de ONG´s, así como la coordinación de acciones con otros actores del sector privado, han permitido potenciar los resultados de los esfuerzos realizados.
- Se ha buscado una alineación entre las acciones para combatir el trabajo infantil y las políticas públicas. Con relación a este planteamiento, la muestra más evidente se da en las acciones de apoyo en educación, en las que se trabaja con base en los planes nacionales educativos.

Los esfuerzos realizados permiten evidenciar el compromiso del sector azucarero por eliminar toda forma de trabajo infantil. Los resultados alcanzados han sido exitosos, teniendo presente que este es un proceso social que ha requerido una importante inversión de tiempo y recursos.

Se considera primordial señalar que los retos de la región centroamericana en cuanto a su desarrollo económico y social, así como sus niveles de vulnerabilidad, ponen en riesgo los resultados obtenidos en la eliminación del trabajo infantil en el sector azucarero. En ese sentido se considera necesario mantener esfuerzos orientados a prevenir que esta práctica no vuelva a repetirse.

En sintonía con ello, se hace de suma importancia fomentar el intercambio de los conocimientos adquiridos en la lucha contra el trabajo infantil, especialmente en la implementación de las prácticas que han generado mayores éxitos.

De igual forma, se considera de gran valor difundir los esfuerzos realizados en la lucha contra la problemática del trabajo infantil. El conocimiento público de las acciones realizadas y sobre el compromiso de actores de la misma sociedad, servirá para impulsar y consolidar un nuevo paradigma con relación al respeto y cuidado de la niñez, así como al derecho de todos a contar con condiciones de trabajo digno y decente.

Actividades en zonas de influencia de la agroindustria azucarera para promover el respeto de los derechos de los niños.

Niña participando en los programas educativos de la agroindustria azucarera

3. Metodología utilizada para la identificación de una "buena práctica"

El presente documento incluye las buenas prácticas en la erradicación y prevención del trabajo infantil que implementa la agroindustria azucarera en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica[10], con el objetivo de crear un inventario que sirva de referencia en la región centroamericana, e incluso para otros países fuera del área.

De igual manera, busca facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias, con miras a que en cada país se continúen mejorando los esfuerzos en marcha, aprovechando el aprendizaje alcanzado en la región.

Para lograr tales objetivos, se identificaron criterios internacionalmente reconocidos para calificar una "buena práctica", con base en el documento de OIT, *Guía para el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas para combatir el trabajo infantil y promover el trabajo decente*[11]. Dichos criterios son:

1. Innovación / creatividad: la práctica despierta interés en otros; crea nuevos instrumentos, procesos u otros elementos que fortalecen políticas públicas; acelera el proceso de erradicación del trabajo infantil.
2. Efectividad / impacto: la práctica genera cambios en el combate al trabajo infantil; crea nuevas capacidades para los actores a nivel nacional, regional y territorial para el combate al trabajo infantil, en línea con las políticas públicas.
3. Posibilidad de repetición: la práctica puede ser adaptada a otras situaciones o entornos, con capacidad de aportar, total o parcialmente, al combate al trabajo infantil.
4. Sostenibilidad: la práctica y/o sus beneficios tienen capacidad de continuar siendo efectivos a mediano y largo plazo; permite la integración de las consideraciones sobre trabajo infantil en marcos normativos y regulatorios nacionales; así como la creación de políticas y estrategias sectoriales a niveles nacionales.
5. Pertinencia: la práctica contribuye a un objetivo particular.
6. Sensibilidad e impulso ético: la práctica toma debida consideración de las particularidades del entorno y valores éticos.
7. Eficiencia: la práctica hace el mejor provecho de recursos humanos, financieros y materiales de cara a los beneficios alcanzados en el combate al trabajo infantil.

---

10 Se aclara que, no obstante, el sector azucarero panameño es parte de AICA. Los esfuerzos que desarrollan en la lucha contra el trabajo infantil no fueron incluidos en el análisis para la elaboración del presente documento.

11 Organización Internacional del Trabajo. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). 2015.

8. Alineación: la práctica es coherente con las prioridades nacionales; surge de una planeación consensuada entre todos los involucrados; respeta los intereses de los participantes y otros actores; es coherente con los convenios y estándares de trabajo de la OIT.
9. Inclusión social: la práctica responde a la diversidad social y cultural del entorno; promueve la igualdad y la equidad social.
10. Creación de alianzas: la práctica está basada en, y/o promueve, la creación de alianzas entre diferentes actores, buscando sinergias para lograr un alcance e impacto más amplio en la erradicación del trabajo infantil.

Conforme a la guía utilizada como referencia, una práctica en el combate al trabajo infantil que cumpla con al menos dos de los criterios antes enunciados, puede ser considerada como una "buena práctica".

A partir de lo anterior, se construyó un cuestionario que fue enviado a las gremiales azucareras de los cinco países cubiertos por el estudio, a efecto de identificar sus diferentes esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil. Dicha información fue posteriormente analizada de cara a los criterios antes mencionados y complementada con información documental y entrevistas telefónicas de seguimiento con actores clave y expertos en la materia, para profundizar en las experiencias y las lecciones aprendidas en los diversos países.

Con dicha información se elaboró una ficha por cada país, detallando las buenas prácticas identificadas; luego se procedió a sistematizar la información para construir el presente documento como herramienta guía para el intercambio de conocimientos en la región.

4. Resumen de las buenas prácticas de la agroindustria azucarera centroamericana

Guatemala

La Junta Directiva de la Asociación de Azucareros de Guatemala - ASAZGUA toma la decisión en 1998, de iniciar el proceso programático de diagnóstico, análisis, definición e implementación de planes de acción de mejora con relación a las prácticas operativas agrícolas e industriales del sector. Se buscó identificar las brechas que a ese momento se tenían con relación al cumplimiento óptimo de las normativas legales del país, a las exigencias de certificaciones internacionales, a la "adaptación" a la naturaleza de la actividad agroindustrial de la caña de azúcar, y, a la misión permanente de la sostenibilidad, de ser altamente competitivos y socialmente responsables.

En dicha labor se definieron determinados principios de actuación: transparencia, evidencia, viabilidad económica y social, los cuales fueron adoptados con el propósito de tener como resultado inmediato el establecimiento de un gobierno corporativo, a través de políticas y normas gremiales. Es así como hoy se cuenta con las políticas gremiales que rigen las prácticas operativas, agrícolas e industriales, en todos los ingenios asociados en ASAZGUA.

El énfasis inicial fue dado a la política laboral, con el fin estratégico de demostrar las condiciones y relaciones laborales como situaciones críticas de empleo digno, decente y productivo.

En este marco de referencia y a los efectos del presente documento, la atención principal es orientada a las estrategias internas y externas que el Azúcar de Guatemala ha desarrollado para la erradicación y prevención del trabajo infantil.

Sobre el particular, se debe señalar que las estrategias para abordar los retos que presenta el trabajo infantil han sido sistematizadas en dos vías:

1. en normas, que se aplican a lo interno de los ingenios; y
2. en programas sociales implementados por FUNDAZUCAR Guatemala, a lo externo de los ingenios.

Esta doble dimensión brinda la garantía de sostenibilidad necesaria, de cara al objetivo de evitar toda práctica de trabajo infantil. Lo anterior es afirmado al considerar que la gestión operativa responsable y la agenda social comunitaria, son dos partes complementarias de un todo.

Cabe mencionar que todas las normas gremiales se basan en la legislación nacional y acuerdos internacionales. Por otra parte, los programas comunitarios están formulados en el marco de las políticas públicas, buscando fortalecer la institucionalidad y robustecer la gobernabilidad local a través de una participación ciudadana formada e informada.

Asimismo, las estrategias desarrolladas están basadas en la cultura de responsabilidad social empresarial, que se entiende como la observancia continua del cumplimiento de la legalidad, y en el apego a la ética.

Ambas estrategias, internas y externas, están diferenciadas, facilitando mecanismos de control que identifiquen el alcance de sus resultados. Es decir, los esfuerzos establecidos son medibles y verificables, a efecto de evidenciar el avance cuali / cuantitativo.

Al comentar sobre las acciones desarrolladas, es necesario mencionar que tales esfuerzos buscan, en primera instancia, asegurar el mejor cumplimiento de las responsabilidades que le corresponden a la agroindustria azucarera conforme al marco legal vigente. Sin embargo, también debe mencionarse que varios esfuerzos implementados han sido diseñados a partir de debilidades institucionales en determinados servicios, como es el caso de la educación pública. Dichas falencias representan para los padres de familia y menores de edad, un vacío que afecta el desarrollo y la seguridad de la población infantil y juvenil, cuya solución no es responsabilidad de la empresa privada sino del Estado.

En términos metodológicos, cabe comentar el enfoque antropológico, para el "cambio de comportamiento". La evidencia muestra que para que los cambios sean sostenibles y trasciendan generacionalmente, los modelos metodológicos deben enfocarse en "la persona y su conducta".

El componente de medición, monitoreo y evaluación externa, es de vital importancia para el control y gestión de cada política gremial y de cada programa social. De igual forma, dicha métrica facilita la identificación de brechas y formulación de planes de mejora; el "alineamiento estratégico" del Azúcar de Guatemala con las políticas de Estado, económicas y sociales; así como también, evidenciar la contribución del sector desde una ciudadanía corporativa, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A continuación se detallan las buenas prácticas que el Azúcar de Guatemala ha implementado para asegurar la erradicación y prevención del trabajo infantil:

1. Política Laboral de ASAZGUA.
2. Programa Integral ACCIONE.
3. Programa Mejores Familias.

1. Política Laboral de ASAZGUA

A. OBJETIVOS

- Objetivo general.
  - Garantizar a los colaboradores las condiciones de trabajo digno y productivo, basados en el cumplimiento de la legalidad y con modelo de corresponsabilidad.

- Objetivos específicos.
  - Cumplir con los requisitos legales de contratación del Código de Trabajo y de la cobertura social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
  - Brindar alojamiento temporal con servicios básicos, a los colaboradores provenientes de otros departamentos del país, durante su permanencia en los ingenios en época de zafra.
  - Garantizar el bienestar físico y mental de los colaboradores, a través de diversas iniciativas como una alimentación balanceada, áreas de recreación, servicio médico permanente, caja de ahorro, entre otros.

B. DURACIÓN

El proyecto inició en 1998 manteniéndose hasta la actualidad, con vocación de permanencia.

C. ASPECTOS RELEVANTES DE LA BUENA PRÁCTICA

En 1998, la agroindustria azucarera guatemalteca inició acciones para la erradicación del trabajo infantil por medio de la adopción de la "Política Laboral de la Asociación de Azucareros de Guatemala".

El trabajo inicial consistió en la elaboración de la política, a partir de un enfoque con el que se buscó asegurar un empleo digno y decente en el agro. La política cuenta con tres ejes fundamentales:

1. Contrato de trabajo.
2. Prestaciones de ley.
3. No permitir el trabajo infantil.

Uno de los objetivos de mayor prioridad de la política era la eliminación del trabajo infantil, estableciendo metas ambiciosas, definiendo un plan de implementación gradual.

En el 2003 se logró la implementación plena de la política, es decir, contó con cobertura a todos los ingenios, por medio de la adopción de acciones, incluyendo estrategias de sensibilización tanto en los ingenios como con los trabajadores.

Colaborador de la agroindustria azucarera guatemalteca.

Período 1998 – 2003:

- Se trabajó en la formulación y adopción de la "Política Laboral" por parte de ASAZGUA. Dicha política cuenta con dos manuales de operación: un Manual de Gerentes de Recursos Humanos, y un Manual de Conducta del Cortador. Ambos documentos son comunicados a todos los involucrados cada año y revisados cada cuatro años.
- Se definieron y adoptaron estrategias y herramientas de implementación con los ingenios.
- Se implementó junto con los ingenios, un amplio esfuerzo de sensibilización sobre el marco legal nacional, en lo referido a la prohibición del trabajo infantil.
- Se identificó que el principal sujeto de cambio para el éxito de la política laboral era el cortador de caña. A partir de ello y con base en un modelo antropológico, se implementó un programa de sensibilización con los cortadores, buscando prepararlos para ese gran cambio. Esto significó no solo no incorporar a menores en actividades de la zafra, sino dejar de viajar en familia a las zonas cañeras.
- Se estableció un proceso de aplicación gradual de la prohibición de trabajo infantil. Se contaba con una línea de base sobre la existencia de menores trabajando en corte de caña y se propuso como meta que, en cuatro zafras, todos los ingenios implementarían herramientas que prohibieran el trabajo infantil.
- A fin de facilitar el proceso de cambio, se incorporaron aspectos novedosos para ese entonces, tales como:
  - Proceder a firmar un contrato laboral con el trabajador, de forma que se fomente la cultura de la legalidad, tanto de los empleadores como de los

empleados. Los contratos generan por una parte, obligaciones a los empleadores en áreas como contribuciones al seguro social y otros servicios adicionales, y también generan una cultura de legalidad del empleado.

- Por medio del contrato se le genera al trabajador, las condiciones salariales y de prestaciones necesarias para beneficiarlo a él y su familia, de forma que se reduzca la necesidad de percibir ingresos por medio del trabajo de los hijos.
- Tomar en cuenta la situación del trabajador migrante, ofreciéndole condiciones de alojamiento para los colaboradores del corte de caña. El alojamiento es solo para el trabajador, de forma que la familia se puede mantener en su lugar de origen, y los hijos que estudian no tienen que dejar de ir a la escuela.

Período 2003 – al presente:

- Se continúa brindando un fuerte apoyo a la implementación de la Política Laboral, reportándose un 100% de implementación por parte de los ingenios que integran ASAZGUA.
- Se reafirma el lineamiento de ejecutar anualmente auditorías externas para la verificación del cumplimiento de las políticas gremiales, para medir tendencias y resultados. Actualmente la firma responsable de dichas auditorías es la empresa Explico, S.A.
- Se han sumado medidas que han fortalecido la implementación de la Política Laboral y a su vez han fomentado la prevención del trabajo infantil, con acciones tales como:
  - El pago de salario por medio de cuenta bancaria, de forma tal que las familias de los trabajadores tengan acceso electrónico, desde su lugar de origen, en tiempo real.
  - La adopción de programas de fomento al ahorro, apoyando que los hijos de los colaboradores permanezcan en las escuelas y no tengan necesidad de trabajar por falta de ingresos familiares. En los ingenios se ofrecen programas de ahorro por medio del cual, por cada quetzal ahorrado por el empleado, es duplicado por parte del ingenio.
  - Programas de concientización para fomentar el buen uso del salario, en áreas como contratación de seguro médico y de vida, adicional al del seguro social para sus familias.
  - El desarrollo de material comunicacional para transmitir, de manera clara a los diferentes públicos, los aspectos más relevantes de la Política Laboral.

D. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

- Estrategia de coordinación intraingenios.
  - El proceso inicia a través de las gerencias de recursos humanos de cada ingenio, con el propósito de validar la viabilidad operativa de las normas y la política.
  - La política fue formalmente aprobada por el sector a través de la Junta Directiva de ASAZGUA.

– Cada ingenio adopta y adapta la política con el compromiso de someterse al monitoreo interno y a la evaluación externa.

– Es importante mencionar que la coordinación interna se constituyó como el factor determinante para el éxito, ya que posibilita la integración gremial horizontal y la integración vertical dentro del ingenio.

- Estrategia de coordinación externa.

  – Se establecieron alianzas con otros miembros del sector privado. Por ejemplo, se participó en la creación e impulso de la "Red Empresarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en Guatemala: Los Niños y las Niñas a la Escuela".

  – Se trabaja con el sector público a través de la "Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil - CONAPETI"; asimismo se impulsan acciones de apoyo a través de alianzas público-privadas con los Ministerios de Trabajo y de Educación.

  – Fundazúcar, también participa en la CONAPETI apoyando el desarrollo de actividades para la Erradicación del Trabajo Infantil en las comunidades.

- Estrategia de gestión.

  – Se cuenta con una evaluación externa anual para cruzar resultados.

  – La Junta Directiva de ASAZGUA recibe información periódica sobre la implementación de la política.

  – Se da seguimiento a la implementación de la política, por medio de herramientas de monitoreo.

- Estrategia de sensibilización.

  – Se desarrollaron actividades de sensibilización con los ingenios de Guatemala, así como también con sus colaboradores.

2. FundazúcarGT – Programa Integral ACCIONE

A. OBJETIVOS

- Objetivo general.

  – Elevar la calidad de la educación de las escuelas de la zona sur de Guatemala y de algunas escuelas de la zona del altiplano, de forma que, tanto los estudiantes como los padres de familia puedan percibir los beneficios de la participación del alumno en la escuela. De esta manera, los alumnos no desertan de la escuela y los maestros se ven más motivados.

- Objetivos específicos.
  - A través de PROCAPS, orientado a construir el proyecto educativo plasmado en un plan de mediano plazo, que permita medir los avances de la transformación, mejora y conservación de contexto natural y la participación de los involucrados en el ambiente escolar.
  - A través del Programa Coaching Pedagógico:
    - Desarrollar competencias gerenciales en los directores mediante la metodología de coaching pedagógico para que promuevan la mejora continua de la calidad educativa desde el aula.
    - Recuperar el papel social de la escuela como parte fundamental del desarrollo integral de los alumnos, cuyas competencias, valores y principios le permitan integrarse al mundo económico, político y social.
  - A través del Programa Generación 15-30: Fortalecer el autoestima, el ejercicio de la ciudadanía responsable y el manejo de proyecto de vida de los jóvenes en las áreas de influencia de la agroindustria azucarera.

B. DURACIÓN

El Programa Integral ACCIONE es de aplicación permanente.

Actividad de formación de autoridades educativas en PROCAPS.

C. BENFICIARIOS

- Programa PROCAPS

– Beneficiarios directos: docentes de preprimaria y primaria de las escuelas oficiales de la costa sur de Guatemala (10,500 docentes de 1,440 escuelas públicas).

– Beneficiarios indirectos:

  - Autoridades educativas departamentales: directores departamentales, supervisores educativos, coordinadores técnico-administrativos; coordinadores de entregas educativas (100 autoridades).
  - Estudiantes de todas las escuelas (300,000 niños).

- Coaching pedagógico

  – Beneficiarios directos: Directores de preprimaria y primaria de escuelas oficiales de la costa sur de Guatemala, con competencias gerenciales (1,700 directores).

  – Beneficiarios indirectos:

  - Autoridades educativas departamentales: directores departamentales, supervisores educativos, coordinadores técnico-administrativos coordinadores de entregas educativas (100 autoridad).
  - Estudiantes de todas las escuelas de la costa sur (300 mil niños).

- Programa Generación 15-30

  – Beneficiarios directos: jóvenes de institutos básicos de la costa sur de Guatemala (5,000 jóvenes).

  – Beneficiarios indirectos: maestros guías de las aulas (165 maestros).

D. ASPECTOS RELEVANTES DE LA BUENA PRÁCTICA

El desarrollo del programa integral tuvo como punto de partida, la identificación de diversos retos en el sistema de educación pública. Se pudo advertir que una consecuencia de la calidad de la educación que recibían los estudiantes era que no lograban pasar de grado, impactando así el ánimo de los niños y de los padres de familia.

Asimismo se identificó que esta falta de credibilidad en el sistema educativo resultaba en altos índices de deserción escolar. En más de una ocasión se escuchó a trabajadores de la caña decir "*En vez de perder tiempo en la escuela, mejor le pido a mi hijo que me acompañe a trabajar*". Apegados a la apatía de los padres, se evidenció el rechazo y falta de compromiso de los adolescentes con su educación.

Al inicio, las intervenciones o apoyo de la agroindustria azucarera para con la educación de las escuelas de la zona cañera se centraba más en donaciones, como libros, reparación de escuelas, artículos de deporte, entre otros. Fue así como surgió PROCAPS en 1991, con la entrega de una bolsa escolar y una valija didáctica.

Con el tiempo se fue tomando conciencia que para prevenir que los menores a 18 años trataran de ingresar al mercado laboral, sería más importante que la agroindustria trabajara con el Estado, por medio del Ministerio de Educación, en metas y proyectos concretos de mejora a la calidad educativa.

Bajo este nuevo enfoque, la intervención en el tema de educación en la costa sur de Guatemala se realiza con tres sujetos en mente:

1. El docente.
2. Los directores de escuela y sistema escolar departamental.
3. Los estudiantes entre 15 y 18 años.

De esta manera, PROCAPS fue reorientado en 1997, hacia la capacitación y actualización docente, con asesoría técnico pedagógica dentro del aula. El fin que se persigue es elevar la calidad pedagógica del docente, atendiéndose el 100% de escuelas públicas en la región de la costa sur.

El trabajo del programa se hace por medio de la suscripción de un "*Convenio Marco de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el Ministerio de Educación y la Fundación del Azúcar*". El actual convenio tiene una duración de tres años, siendo vigente hasta el 2020.

El modelo de intervención del programa consiste en brindar una actualización técnica a los docentes, especialmente en las matemáticas y lenguaje, y apoya el desarrollo de destrezas, habilidades, conocimientos didácticos y de planificación, que permiten mejorar el aprendizaje de los alumnos en su formación efectiva. La capacitación se da anualmente a más de 9,000 maestros, en jornadas de 20 horas.

Para la ejecución de PROCAPS, FUNDAZUCAR Guatemala contrató los servicios profesionales de la Universidad del Valle de Guatemala en 1997, a fin de asegurar respaldo académico a los procesos de actualización docente y para propiciar calidad técnica en el desarrollo de los encuentros educativos.

Al finalizar cada año escolar, el Ministerio de Educación brinda un certificado de satisfacción de cumplimiento de los criterios y requisitos del proceso de acreditación y certificación de los procesos educativos.

Además, como producto concreto se desarrolla el perfil del "Docente PROCAPS", que evalúa áreas como:

- Generalidades del docente.
- Desempeño al inicio de clases.
- Desempeño durante el desarrollo de clases.
- Desempeño durante la ejercitación en clase.
- Desempeño del uso de material en clase.
- Desempeño del uso de recursos de evaluación.

El Programa también cuenta con una herramienta de evaluación de desempeño del "Docente PROCAPS". Asimismo, se evalúa el desempeño de las escuelas PROCAPS versus el medio nacional, en áreas como comprensión de lectura y matemática.

Por su parte, el Programa Coaching Pedagógico, está dirigido a directores de 1,400 escuelas oficiales de la costa sur, es decir los departamentos de Santa Rosa, Escuintla, Suchitepéquez y Retalhuleu.

Con el Coaching Pedagógico se busca fortalecer las capacidades gerenciales de los directores, para que acompañen los cambios que experimentan los docentes y apoyen la transformación de la educación desde las escuelas a su cargo. Es decir, se desarrolló como un programa que complementa los logros en materia del programa PROCAPS, el cual ha elevado el perfil del docente, y busca esa transformación a nivel de los directores de las escuelas.

Complementando lo anterior, el Programa Generación 15-30, está dirigido a adolescentes de 14 a 18 años, que estudian en los institutos de educación básica de los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y Santa Rosa.

Como se mencionó anteriormente, busca crear conciencia de los jóvenes sobre la importancia del estudio y la formación, como base para planificar su futuro. En el corto plazo, se busca impactar sus vidas al prevenir el abandono temprano de sus estudios. Además, brinda herramientas formativas e informativas para el desenvolvimiento de una nueva generación con hábitos, actitudes y valores que le permitan desarrollar capacidades de inserción y actuación social.

En esencia se busca elevar la autoestima de hombres y mujeres jóvenes, para que visualicen su futuro y que lo plasmen en un plan de vida que los proyecte a los 30 años. De esta manera, fijan metas realizables, reconocen la voluntad y la disciplina como el respaldo para sus derechos y obligaciones; y perfilan su desarrollo como el esfuerzo continuado y el aprovechamiento de oportunidades existentes y/o la búsqueda de estas en su entorno.

Este programa les acerca a diversas expresiones de formación y capacitación, así como formas efectivas de participación ciudadana en su comunidad para construir colectividades en desarrollo. Un producto tangible es que cada participante al final de la intervención cuente con un plan de vida a 15 años plazo.

Desde la agroindustria azucarera guatemalteca se espera que el efecto de los tres programas mencionados, trabajando bajo una misma dirección, logre que los padres de familia crean en la educación, una vez que identifiquen que el aprendizaje recibido por sus hijos, agrega valor a sus vidas. A su vez, dejen de verlos solamente como fuerza laboral y entonces, los envíen a estudiar.

E. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

- Estrategia de coordinación
  - Se llevaron a cabo estrategias de coordinación entre ASAZGUA, FUNDAZUCAR Guatemala y autoridades del Ministerio de Educación: directores departamentales, supervisores educativos, coordinadores técnico-administrativos y coordinadores de entregas educativas.

- Estrategia de gestión
  - Firma de un "Convenio Marco de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el Ministerio de Educación y la Fundación del Azúcar", anual o plurianual, con determinación de roles y responsabilidades, así como criterios y requisitos del proceso de acreditación y certificación de los procesos educativos.
  - Contratación de una entidad de apoyo profesional en materia académica y pedagógica, como la Universidad del Valle de Guatemala, a efecto de asegurar la calidad de la intervención.
  - Apoyo de FUNDAZUCAR Guatemala en el seguimiento de la implementación del programa.
  - Desarrollo de herramientas de evaluación.

3. Programa Mejores Familias

A. OBJETIVOS

- Objetivo general.
  - Desarrollar en la mujer el conocimiento de prácticas para la adecuada selección, preparación y consumo de alimentos.
  - Educar en salud preventiva a las madres de la comunidad para garantizar mejores condiciones de medio ambiente.
  - Fortalecer la organización comunitaria para asegurar procesos de autogestión y sostenibilidad de la seguridad alimentaria nutricional.

- Objetivos específicos.
  - Tener presencia institucional que permita conocer a la población la importancia de la actividad azucarera.
  - Fortalecer los vínculos entre ingenio y comunidad, socializando las prácticas responsables de la actividad azucarera generando una mejor opinión en las comunidades.
  - Formar y fortalecer las competencias de gestión y coordinación de acciones enfocadas en seguridad alimentaria y nutricional, así como en salud preventiva.

– Desarrollar las libertades individuales, lo que garantiza que la persona vele por sus propios derechos y cumpla con sus obligaciones, ejerciendo una auditoría social para que el Estado cumpla con la prestación básica de servicios.
– Que los ingenios asociados tengan una tarjeta de presentación medible y verificable de la incidencia en la política social.
– Consolidar el capital social que se ha formado y convertirse en una plataforma donde confluyan otros actores para movilizar fuerzas a objetivos comunes locales en el ámbito social, económico y político.

B. DURACIÓN

El programa se desarrolla de manera permanente desde 1998.

C. ASPECTOS RELEVANTES DE LA BUENA PRÁCTICA

En el proceso de intervención de FUNDAZUCAR, y su involucramiento con los diferentes actores a nivel de los cortadores, los ingenios y las escuelas, se identificó que un actor sumamente importante en la prevención y erradicación del trabajo infantil son las mujeres dentro de las comunidades, que reconocen la importancia que los niños, niñas y adolescentes permanezcan en la escuela.

El programa está enfocado a la mujer, madre o no madre, de 15 a 45 años el cual está desarrollado con un enfoque tridimensional: individual, familiar y comunitario.

Es un programa preventivo en donde la mujer se convierte en agente de cambio de patrones culturales para la mejora del estado nutricional de los niños, contribuye a la asistencia de los niños a la escuela, la prevención de violencia y el desarrollo comunitario.

Desde su implementación en 1998 hasta el 2017, se ha formado a más de 500 mil mujeres.

Durante 2017 se obtuvieron los siguientes resultados cuantitativos:

- 900 mujeres de 30 comunidades graduadas del programa en Zacualpa, Quiché.
- 1,462 mujeres capacitadas en la costa sur y altiplano del país.
- 3 eventos de consejería oportuna a madres de niños menores de 5 años.
- 230 líderes involucrados en actividades de saneamiento básico y promoción de salud preventiva.

Como resultados cualitativos en 2017 se identifican los siguientes:

- Las mujeres participantes se involucran en los Consejos Comunitarios de Desarrollo en cargos con liderazgo.
- Las mujeres capacitadas buscan atención oportuna de los servicios públicos de educación y salud.
- La inscripción y retención de niños en las escuelas ha ido en aumento.

El éxito del programa provocó que en 2015 fuese implementado en Honduras, como una política pública, base de una estrategia social del Presidente Juan Orlando Hernández. El programa inició con 800 mujeres. Actualmente se estima un aproximado de 200 mil mujeres capacitadas en dicho país.

D. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

- Estrategia de coordinación.
  - Se coordina con los ingenios, quienes identifican las comunidades de influencia donde quieren promover un cambio cultural, por medio de la mujer. FUNDAZUCAR lleva los técnicos al campo para levantar el perfil de las comunidades y se inicia el trabajo de sensibilización con las mujeres.
  - Se coordina también con los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

- Estrategias de gestión.
  - El levantamiento de perfiles que identifica actores clave, donde se desarrollan las actividades, permanencia en las escuelas, etc.
  - Quedan grupos de mejores familias instaurados, casi de forma permanente en las comunidades, dando seguimiento a estos cambios logrados.

- Estrategia de sensibilización.
  - Levantamiento de casos de éxitos, de mujeres que han dado un cambio cultural y que han logrado éxito en temas como nutrición de los niños

Beneficiaria del Programa Mejores Familias

El Salvador

1. Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil

La agroindustria azucarera dio un paso fundamental al reconocer la presencia de personas menores de edad realizando actividades laborales dentro de su cadena de suministros. Más importante aún, asumió el compromiso de trabajar permanentemente en este tema.

Así, en el 2002, la Asociación Azucarera de El Salvador, FUNDAZUCAR, la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, firmaron una carta de entendimiento en la que se comprometieron a destinar recursos para diseñar y poner en marcha una estrategia conjunta orientada a eliminar, de manera progresiva, el trabajo infantil durante la zafra.

Como primer paso se consideró esencial comprender la magnitud y las causas que originaban el trabajo infantil en el sector. En ese sentido, en 2003 se trabajó en la construcción de una línea de base que arrojó información sobre los siguientes aspectos:

- Magnitud del problema.
- Zonas geográficas propensas a desarrollar el trabajo infantil.
- Causas que incentivaban a que los menores trabajaran.
- Identificación de los riesgos a los cuales se enfrentaba la niñez trabajadora.
- Estimación de los recursos, tanto financieros como técnicos, que serían necesarios para atender este problema.

Posteriormente a la firma de la Carta de Entendimiento, se fortalecieron los lazos de cooperación con OIT y se llevaron a cabo programas denominados "Programas de Duración Determinada", los cuales son mecanismos con que cuenta el Programa IPEC[12] para ayudar a los países a cumplir con las obligaciones contraídas en virtud del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

En el 2004, a raíz de una campaña internacional de Human Rights Watch, el sector azucarero realizó una revisión profunda de las acciones que venía desarrollando contra el trabajo infantil. Como resultado de dicha revisión, identificó algunos retos, tales como fallas en la comunicación institucional, las cuales dificultaban la divulgación de las acciones realizadas y los avances conseguidos.

De esta manera se renovaron esfuerzos, incluyendo la planificación y ejecución de estrategias, fortalecimiento de alianzas, y acciones en comunicación.

12 El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT fue creado en 1992 y su objetivo general era la erradicación progresiva del trabajo infantil, cometido que habría de alcanzarse fortaleciendo la capacidad de los países para ocuparse del problema y promoviendo un movimiento mundial de lucha contra este mal. http://www.ilo.org/ipec/programme/

En lo referido a las alianzas, se coordinaron esfuerzos en una primera instancia entre la Asociación Azucarera, FUNDAZUCAR y los ingenios. El siguiente grupo de actores involucrados fueron los intervinientes en la cadena de valor, es decir, los productores de caña de azúcar, tanto independientes como cooperativas.

La experiencia demostró además que para lograr resultados concretos, era necesario asegurar la participación de las autoridades locales y del Gobierno central.

También se identificó a otros actores relevantes, tales como líderes comunitarios y organizaciones con objetivos comunes en la lucha contra el trabajo infantil. Por ejemplo, se trabajó con la Organización Empresarial Femenina - OEF[13] y la Fundación Salvadoreña para la Salud y el Desarrollo Humano - FUSAL[14].

El ejercicio de mapeo de actores sirvió para consolidar el convencimiento en que la lucha contra el trabajo infantil debe ser un trabajo articulado entre diferentes actores, los cuales realizan diferentes aportes conforme a la naturaleza de sus organizaciones y sus capacidades.

Vale señalar que a efecto de lograr la articulación y coordinación necesaria, la Asociación Azucarera estableció el Comité de RSE, por medio del cual se da seguimiento permanente a la iniciativa, en coordinación con FUNDAZUCAR.

Las acciones implementadas tuvieron como punto de partida el diagnóstico que se había realizado para la determinación de la línea base. A partir de ello se desarrollaron esfuerzos tales como:

- Acciones de sensibilización sobre las consecuencias del trabajo infantil y difusión de conocimiento sobre las normativas legales en la materia.
- Acciones de apoyo a la salud y nutrición de los menores pertenecientes a las comunidades cañeras.
- Acciones de apoyo en materia de educación.
- A nivel de ingenios, se trabajó en la estandarización de acciones a través de la definición de procedimientos, códigos de conducta y cláusulas contractuales con los proveedores de caña.
- Se trabajó en la identificación de una evaluación de impacto de la estrategia.

Es de esta manera como se fueron conformando los elementos que integraron la "Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil" de la Agroindustria Azucarera de El Salvador.

A ello se sumó también un importante esfuerzo de difusión de información sobre los trabajos realizados y sus logros, considerando que ello contribuye a la consolidación de un nuevo paradigma sobre las condiciones laborales de la agroindustria y las condiciones de trabajo en campo, en el que se respetan a cabalildad los estándares del trabajo decente.

---

13 La OEF de El Salvador fue fundada en agosto de 1985 con el apoyo técnico y financiero de la O.E.F. INTERNACIONAL. Su misión es potenciar familias, con énfasis en la mujer y la niñez, capaces de autogestionar el desarrollo local y del país, apostándole a participar en el ámbito social, económico y político, en forma sostenible. http://www.oefes.org

14 FUSAL es una organización privada, sin fines de lucro, que canaliza la experiencia y responsabilidad social de empresarios salvadoreños comprometidos con el desarrollo humano, se solidariza con las personas menos favorecidas de la sociedad y se pone al servicio de ellas a través de acciones en salud y educación. http://www.fusal.org

La "Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil" fue incorporada en 2015 en el Manual de Buenas Prácticas Agrícolas en el Cultivo de la Caña de Azúcar en El Salvador, el cual fue desarrollado por FUNDAZÚCAR, con la participación de los Ministerios de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de Trabajo y Previsión Social, de Economía, y de Agricultura y Ganadería, así como también de organizaciones no gubernamentales como FUNDEMÁS[15] y SALVANATURA[16].

Dicho Manual de Buenas Prácticas constituye en la actualidad el instrumento base de la agroindustria azucarera para el impulso de buenas prácticas que promuevan el desarrollo sostenible del sector.

A través de la implementación de la Política de Cero Tolerancia, el sector azucarero salvadoreño ha logrado erradicar el trabajo infantil en un 93% en el rubro. Asimismo, el sector azucarero considera que el 7% que actualmente muestra resistencia a su erradicación se debe principalmente a razones de carácter social de la población rural como son la falta de oportunidades de formación y empleo, la paternidad temprana y la violencia social que existe en las zonas rurales del país, y no como un fenómeno generalizado de trabajo infantil propiamente dicho.

Es importante señalar que desde el inicio de los esfuerzos por erradicar el trabajo infantil en la agroindustria azucarera se tenía conciencia que dicho objetivo requeriría un proceso largo en el tiempo, teniendo presente la necesidad de provocar un cambio cultural en las poblaciones rurales, así como también la necesidad de condiciones de oportunidad para el desarrollo de las personas.

La experiencia desarrollada en El Salvador ha servido como referencia para esfuerzos similares en México. De igual manera se han recibido visitas de Paraguay y Colombia para conocer el modelo y replicarlo.

A. Objetivos

- Objetivo general.
  - Cumplir la normativa legal en materia de trabajo infantil, alcanzando cero participación de personas menores de 18 años en la corta de caña de azúcar y en aquellas actividades que por ley sean prohibidas.

- Objetivos específicos.
  - Asegurar una actuación estandarizada por parte de la agroindustria azucarera salvadoreña.
  - Sensibilizar a actores clave de la cadena de suministros y poblaciones vinculadas a la agroindustria azucarera, sobre la importancia de evitar el trabajo infantil.
  - Contar con mecanismos para conocer la tendencia cuantitativa del trabajo infantil.

15 La Fundación Empresarial para la Acción Social - FUNDEMAS, es una organización dedicada a promover, en el sector empresarial salvadoreño, la adopción de valores, políticas y prácticas de RSE para lograr la competitividad de las empresas y el desarrollo económico y social sostenible de El Salvador. http://www.fundemas.org/

16 SALVANATURA es una organización no gubernamental, creada en 1989, con los siguientes objetivos: Crear conciencia ambiental; Ser financieramente sostenible para desarrollar proyectos de conservación y desarrollo humano; Conservar Áreas Naturales Protegidas, la Biodiversidad y los servicios ambientales que prestan a las comunidades; y, Mejorar la calidad de vida de la población. http://www.salvanatura.org

B. Duración

La política es de aplicación permanente.

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

La "Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil" se desarrolla a través de cinco ejes de acción estratégica:

1. Sensibilización permanente.

Cada año se ejecuta un plan de comunicación orientado a difundir información sobre el marco legal existente, así como también sensibilizar sobre los impactos negativos del trabajo infantil. Se tiene una cobertura anual aproximada de 10,000 personas, entre población residente en comunidades rurales azucareras, caporales, administradores de finca, productores de caña de azúcar, personal del Ministerio de Educación, técnicos agrícolas, entre otros.

La campaña de comunicación incluye herramientas como radionovelas y cuñas en radios comunitarias, buscando asegurar que el mensaje se consolide en las comunidades agrícolas, provocando un cambio cultural. En esa misma línea, durante algunos años se desarrolló, juntamente con el Ministerio de Agricultura, un espacio en el programa radial nacional: "Buenos Días, Señor Agricultor".

Se considera que la sensibilización representa la columna vertebral de la política, pues permite lograr la aceptación e incorporación de un conjunto de nuevos valores que dan paso a eliminar los patrones culturales que incentivan el trabajo infantil. Asimismo, la sensibilización permite la aceptación de nuevas estrategias que contribuyan a evitar la participación de los menores de 18 años en labores peligrosas.

2. Disposiciones contractuales en compraventa de caña de azúcar.

Teniendo presente que la lucha contra el trabajo infantil es una responsabilidad compartida entre los diferentes actores de la cadena de producción, desde el 2007 se incluyeron, por medio del Consejo Nacional de la Agroindustria Azucarera - CONSAA[17], cláusulas contractuales que permiten a los ingenios dar por terminado el contrato de compraventa de caña, en caso de que se incumplan las disposiciones legales relativas a la utilización de mano de obra de menores de 18 años de edad en la corta de caña o en el proceso de producción de la misma. Las cláusulas dicen textualmente:

- *Cláusula sobre trabajo de menores.* Se establece que el vendedor está consciente que de conformidad con la legislación laboral vigente, está prohibido el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres,

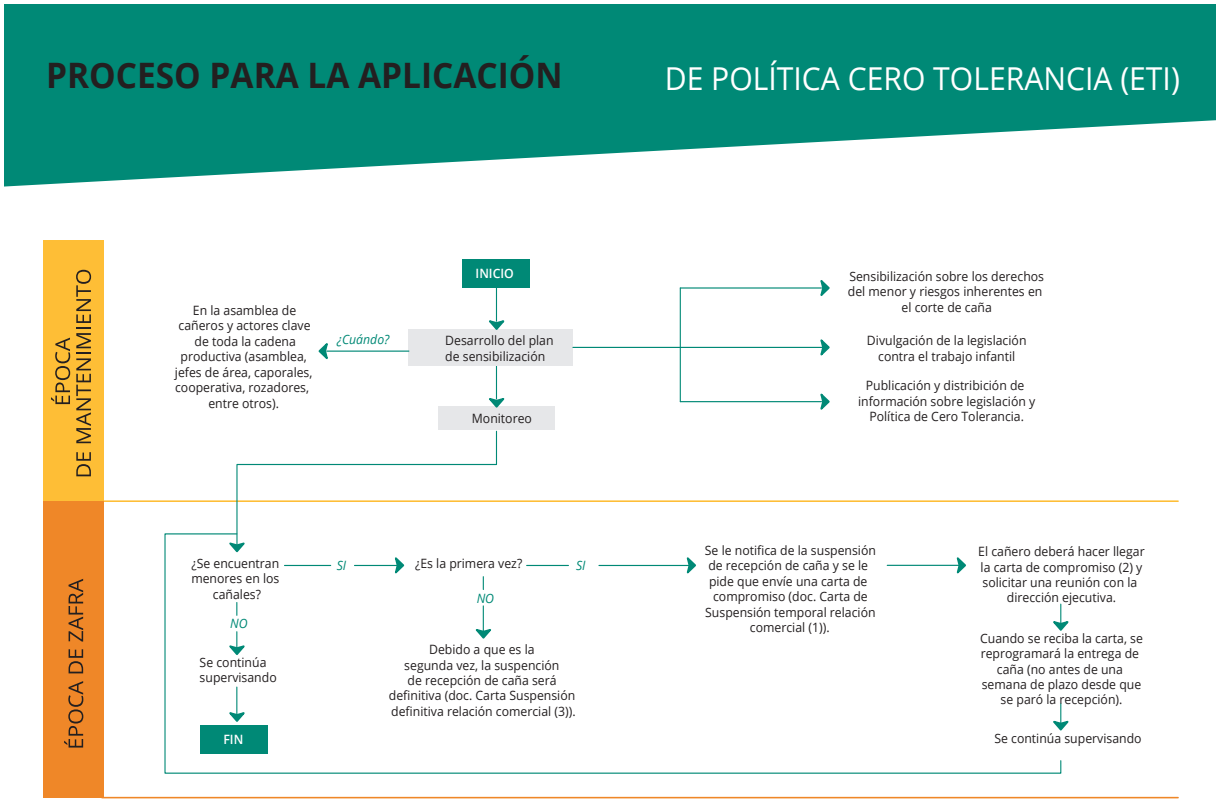
17 El Consejo Salvadoreño de la Agroindustria Azucarera (CONSAA), es un organismo estatal con autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Economía. En 2001 se creó la Ley de la Producción, Industrialización y Comercialización de la Agroindustria Azucarera de El Salvador que, a su vez, crea el CONSAA. Su misión es ser garante de la Ley y gestionar acuerdos, desarrollo sostenible y eficiencia de la Agroindustria Azucarera Salvadoreña. www.consaa.gob.sv

como el corte de caña de azúcar y la aplicación de agroquímicos. En ese sentido, por medio del contrato compraventa, el vendedor se obliga a darle estricto cumplimiento a todas las obligaciones laborales, en especial a aquellas referentes a la mano de obra de los menores de dieciocho años en la corta de la caña de azúcar o en el proceso de producción de la misma, contenidas en la Constitución, tratados internacionales vigentes, Código de Trabajo y demás leyes vigentes.

– *Cláusula sobre terminación del contrato.* Se establece que el contrato podrá darse por terminado en caso de que la otra parte incumpla cualesquiera de las obligaciones pactadas en el mismo, y se hace énfasis que la parte compradora podrá dar por terminado el mismo cuando el vendedor incumpla las disposiciones legales relativas a la utilización de mano de obra de menores de edad en la corta de la caña de azúcar o en el proceso de producción de la misma.

3. Protocolo estandarizado de actuación.

Se estableció un protocolo mediante el cual se definen los procedimientos que los técnicos agrícolas o cualquier representante de los ingenios azucareros debe seguir en caso de encontrar en las haciendas cañeras de los proveedores, personas menores de 18 años realizando labores peligrosas. De igual manera se establece el procedimiento de sanción ante incumplimientos.



4. Monitoreo y auditorías.

Busca identificar el cumplimiento de las condiciones contractuales en la compra-venta de caña de azúcar, así como también identificar el impacto de la política en el combate al trabajo infantil. Para tales efectos se han establecido mecanismos tales como:

- Sistema de Información para el Monitoreo y Evaluación del Trabajo Infantil - SIMETI.
- Sistema de Monitoreo del Sector Azucarero.

Adicionalmente, FUNDAZUCAR El Salvador desarrolla una auditoría externa cuyo objetivo principal es determinar el número de personas menores de 18 años que puedan estar laborando en trabajos peligrosos en el momento que se realiza la cosecha de caña. El sector azucarero comparte los resultados de las auditorías con el Gobierno, con el objetivo de analizar si dichos resultados coinciden con las cifras oficiales del país.

Para esta labor se ha contado con los servicios de entidades de prestigio reconocido, como la firma auditora "UL Responsible Sourcing"[18], conocida en el campo de la responsabilidad social empresarial por sus servicios especializados de auditoría, monitoreo, desarrollo de programas y su manejo.

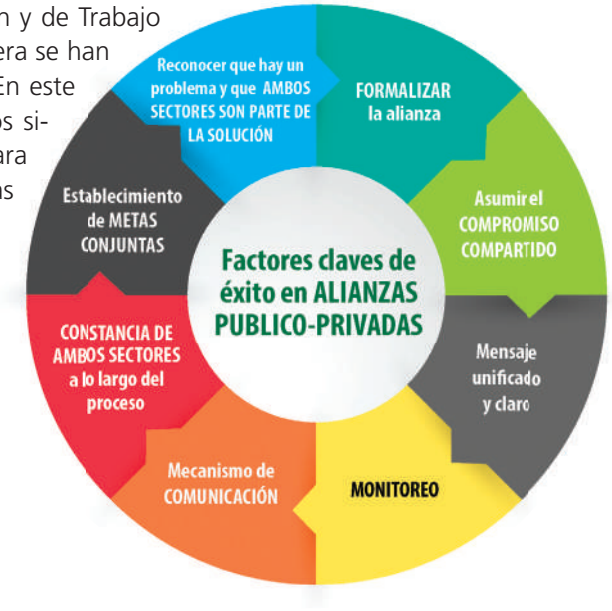
En 2018 se proyecta implementar el Observatorio de Buenas Prácticas Agrícolas, que incluirá el seguimiento a la variable de trabajo infantil.

5. Establecimiento de alianzas estratégicas.

Con el objetivo de asegurar la sostenibilidad de la política, así como potenciar su impacto en la erradicación y prevención del trabajo infantil, se incluye como un eje de acción la implementación de alianzas con instituciones y entidades con las que se tiene una visión compartida.

Se destacan como alianzas público-privadas, los vínculos con los Ministerios de Educación y de Trabajo y Previsión Social. De igual manera se han compartido esfuerzos con OIT. En este contexto, se han identificado los siguientes factores de éxito para el impulso de las mencionadas alianzas:

1. Reconocer que hay un problema y que los diferentes actores son parte de la solución.
2. Formalizar la alianza.
3. Asumir el compromiso compartido.
4. Mensaje unificado y claro.
5. Monitoreo.



18 https://www.ul.com/

6. Mecanismo de comunicación.
7. Constancia a lo largo del proceso.
8. Establecimiento de metas conjuntas.

En el marco de las alianzas mencionadas se han desarrollado esfuerzos tales como:

– Reuniones de coordinación entre el sector azucarero salvadoreño y los Jefes de Inspección Agraria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
– Acompañamiento por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a las charlas de sensibilización, abordando los contenidos sobre el marco legal en la materia.
– Capacitaciones del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por parte del sector sobre la Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil y el cultivo de la caña de azúcar.
– Intercambios de información sobre los programas de corta de caña por los ingenios / solicitudes de inspecciones puntuales por parte del sector azucarero.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.
  – La implementación de la política es liderada por FUNDAZUCAR El Salvador.
  – La coordinación con entidades de Gobierno como los Ministerios de Trabajo y Previsión Social, y de Educación, se realizan a través del Comité Nacional Contra el Trabajo Infantil.
  – Se trabaja activamente con los actores gubernamentales relevantes en los municipios en los que se realizan intervenciones.
  – A lo interno de la agroindustria azucarera se coordinan acciones con los ingenios, con sindicatos azucareros y con proveedores de caña de azúcar.

- Estrategia de gestión de recursos.
  – La implementación de la política es financiada principalmente por medio de los aportes regulares de los ingenios del país, con base en el plan de trabajo presentado anualmente por FUNDAZUCAR.
  – Como complemento a lo anterior y con el objetivo de tener mayor cobertura de las acciones, FUNDAZÚCAR desarrolla esfuerzos de movilización de recursos con otros actores externos. Como ejemplo de ello se pueden mencionar esfuerzos realizados con apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo, Coca Cola Company, Business for Social Responsability - BSR, entre otros.

- Estrategia de sensibilización y comunicación.
  – Anualmente se ejecuta un plan de sensibilización consistente en talleres y/o charlas de sensibilización, información y concientización sobre la co-responsabilidad en la erradicación del trabajo infantil.

– Se tiene una cobertura anual aproximada de 10,000 personas. Las actividades están dirigidas a los siguienes públicos:
  - Departamentos de campo de los ingenios azucareros.
  - Caporales y administradores de finca.
  - Productores de caña de azúcar.
  - Comunidades cañeras.
  - Centros escolares en las comunidades cañeras.
– Se utilizan metodologías de enseñanza ad-hoc para cada público.
– La posición de la agroindustria azucarera salvadoreña en contra del trabajo infantil también es reiterada a través de mensajes de radio, redes sociales y el sitio web de FUNDAZUCAR – http://fundazucarelsalvador.com.
– La agroindustria azucarera salvadoreña comunica su experiencia en la erradicación del trabajo infantil a través de foros nacionales e internacionales.

Actividad de sensibilización con niños en áreas de influencia cañera

Honduras

1. Programa "Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en el Azúcar de Honduras"

Diversas causas han motivado la existencia de trabajo infantil en las áreas rurales de Honduras, siendo una problemática de larga data. Con el fin de combatirla, la agroindustria azucarera impulsó a través de FUNAZUCAR, acciones de apoyo a las condiciones de educación en las áreas de influencia del sector.

No obstante lo anterior, en 2011 se impulsó un estudio de campo orientado a determinar el impacto del trabajo infantil en el sector, identificándose la existencia de algunos casos. A partir de ello se estableció la necesidad de impulsar acciones adicionales, orientadas a asegurar la plena erradicación del trabajo infantil en la agroindustria azucarera.

Es de esta manera como en 2012, se inicia un proceso de sensibilización a los diferentes actores parte del sector. Este esfuerzo fue implementado en conjunto por la Asociación de Productores de Azúcar de Honduras - APAH y la organización Save the Children[19], contando con el apoyo de The Coca Cola Company.

Además de acciones de sensibilización, la agroindustria fue implementando otros esfuerzos, como capacitaciones, acciones conjuntas con el Ministerio de Trabajo, así como el desarrollo de códigos de ética y manuales de procedimientos que establecen mecanismos que se deben utilizar para la prevención del trabajo infantil.

Los esfuerzos desarrollados fueron integrando y consolidando el Programa "Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en el Azúcar de Honduras".

Las acciones cubiertas por el programa son monitoreadas por el Comité Directivo de Sostenibilidad. Dicho comité está conformado por directivos de todos los ingenios del país, con el apoyo de APAH; está dividido en tres subcomités: económico, social y ambiental.

A. Objetivos

- Objetivo general.
  - Evitar la existencia de trabajo infantil en el sector azucarero hondureño.

19 En diciembre de 1986 Save the Children Honduras se estableció como una organización nacional y con personalidad jurídica propia. A partir de 1998 es miembro y representante por Honduras de la Alianza Internacional de Save the Children, con sede en Londres, Inglaterra. www.savethechildrenhonduras.org

- Objetivos específicos.
  - Cumplir con la legislación laboral del país y los compromisos internacionales en materia de trabajo infantil.
  - Sensibilizar a los diferentes actores de la agroindustria azucarera sobre la importancia de evitar el trabajo infantil.
  - Facilitar la coordinación de acciones en el combate al trabajo infantil.

B. Duración

El programa es de aplicación permanente.

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

El Programa "Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en el Azúcar de Honduras" se implementa a lo interno del sector, siendo coordinado por APAH con los ingenios como una estrategia de carácter sectorial. Es integrado por las actividades y herramientas siguientes:

- Sensibilización.

  A través de las acciones de sensibilización se busca generar conciencia sobre las implicaciones negativas del trabajo infantil para el desarrollo del sector azucarero. Su antecedente de mayor relevancia lo constituye el esfuerzo implementado por APAH en conjunto con Save the Children, y financiamiento de The Coca Cola Company. La campaña fue renovada en 2013 bajo el nombre "Generando oportunidades – Comunicación y formación del trabajo infantil en las zonas de influencia de los ingenios azucareros". Dicho esfuerzo se trabajó con:
  - Sociedad de padres de familia.
  - Miembros representantes de las Juntas administradoras de agua.
  - Patronatos.
  - Docentes de Centros Educativos.
  - Niñas y Niños de los centros escolares.
  - Personal de los ingenios.
  - Cortadores de caña de las zonas de intervención.

  A partir de entonces se realizan esfuerzos periódicos de sensibilización. Se cuenta con videos informativos que son proyectados en áreas de influencia de los ingenios.

  Adicionalmente, en la actualidad se están desarrollando nuevos contactos con una organización no gubernamental extranjera de amplio prestigio, con la que se busca renovar acciones de sensibilización en las áreas de influencia de la agroindustria azucarera.

- Capacitación.

  Es brindada de manera periódica a los responsables de recursos humanos de los ingenios, abordando lo referido a las disposiciones sobre la no contratación de menores de edad y sus excepciones, de conformidad con la legislación laboral de Honduras y los convenios internacionales vigentes en el país.

- Disposiciones contractuales.

  En los procesos de contratación de personal se asegura la contratación de mayores de edad, o bien, si se hace a través de contratistas, se incluyen cláusulas que establecen la prohibición de contratación de menores de edad.

- Coordinación.

  Se ha implementado una labor de coordinación en dos vías:

  – Coordinación interna del sector azucarero, con la participación de representantes de APAH y de los jefes y supervisores de los ingenios, especialmente en la época de la zafra. Esta coordinación permanente permite llevar un control detallado de las personas que participan en las diferentes áreas de la empresa, principalmente las actividades agrícolas.

  – Coordinación APAH con el Consejo Hondureño de la Empresa Privada - COHEP. Se coordinan actividades que involucran al sector privado en general, en la lucha contra el trabajo infantil.

- Auditorías de campo.

  Se realizan auditorías que son lideradas por los Departamentos de Seguridad Industrial de cada ingenio.

  Se realizan revisiones de documentos de identidad de los trabajadores de corte, por parte de supervisores, en los autobuses y en los campos, a efecto de verificar que no existan menores de edad en las áreas de trabajo.

  En algunas ocasiones se cuenta con la participación del Ministerio de Trabajo, el cual realiza inspectorías para corroborar que no existan personas menores de edad trabajando en las diferentes áreas de los ingenios, a través del Programa de Inspectorías Laborales.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.

  Para asegurar la debida coordinación del programa, se desarrollan esfuerzos en las siguientes vías:

  – Coordinación a lo interno de la agroindustria azucarera.

  – Coordinación con otros actores del sector privado, como es COHEP.

  – Coordinación con el sector público, como el Ministerio del Trabajo.

- Estrategia de movilización y gestión de recursos.
  - De manera general, el programa es implementado a partir de las propias capacidades de los ingenios y APAH.
  - Actividades de sensibilización de amplio alcance han sido apoyadas con recursos externos de cooperación.

- Estrategia de sensibilización.
  - Se han tenido resultados exitosos en acciones desarrolladas en alianza con ONG´s de reconocido prestigio y experiencia en la materia. Ejemplo de lo anterior es el caso de Save the Children, la cual tuvo una participación esencial en el diseño del plan de sensibilización, con el que se inició en 2009.
  - El material audiovisual constituye herramientas de valor para las acciones de sensibilización.

- Estrategia de sostenibilidad.
  - El programa es respaldado por la Junta Directiva de APAH.
  - La agroindustria azucarera hondureña ha conformado el "Comité Directivo de Sostenibilidad", como instancia encargada de abordar los diferentes temas económicos, sociales y ambientales, tanto internos como externos, con incidencia en la sostenibilidad del sector. Dentro de esta agenda se encuentra el seguimiento de acciones de prevención del trabajo infantil, como una labor permanente.

2. Estrategia de apoyo a la educación de FUNAZUCAR

Desde su creación, los proyectos de FUNAZUCAR han otorgado un enfoque prioritario al trabajo con mujeres, niños y niñas en las zonas de influencia de la agroindustria azucarera, considerándolos como agentes de cambio.

En ese contexto, la educación ha sido uno de los pilares de acción de la fundación, en el que se ha realizado la mayor inversión y esfuerzo. Se ha tenido presente que la educación es un factor determinante para erradicar y prevenir el trabajo infantil, fortalecer la autoestima del individuo, así como ampliar sus horizontes a nuevas oportunidades de desarrollo.

Las acciones implementadas han sido orientadas a mejorar la calidad de los centros escolares, reducir los índices de analfabetismo y buscar el desarrollo en las comunidades a través de capacitaciones empresariales y de liderazgo, que permitan a las personas lograr oportunidades de sustento digno.

El diseño de los programas ha tomado en consideración las necesidades particulares de las zonas, aprovechando el conocimiento que se tiene sobre las mismas, por parte de la agroindustria azucarera.

Para el impulso de los programas se han desarrollado alianzas con otros actores, destacando los esfuerzos conjuntos con la Secretaría de Educación de Honduras y la Organización de Estados Iberoamericanos - OEI.

A. Objetivos

- Objetivo general.
  - Fortalecer a través de la educación, las capacidades de desarrollo económico y social de las zonas de influencia de la agroindustria azucarera.

- Objetivos específicos.

  En el Programa Alfazucar:

  - Reducir los índices de analfabetismo en las zonas de influencia de la agroindustria azucarera.
  - Mejorar la calidad de vida de los beneficiarios.
  - Integrar a los beneficiarios a nuevas oportunidades de desarrollo.
  - Ampliar la cobertura educativa.

  En el Programa Escuelas de Corazón:

  - Dignificar la infraestructura y el ambiente educativo con mejoras de los centros, áreas de recreo y otros espacios.
  - Mejorar la calidad educativa mediante el apoyo técnico de los docentes.
  - Dotar de equipo didáctico, mobiliario, útiles escolares y otros.
  - Implementar sistemas de electrificación mediante la instalación de paneles solares.
  - Suplir a los centros educativos con equipo de cómputo con acceso a internet.

B. Duración

- El Programa Alfazucar fue implementado en 2008; continúa siendo impulsado de manera permanente.
- El Programa Escuelas de Corazón fue implementado en 2012; continúa siendo impulsado de manera permanente.

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

La estrategia ha buscado atender las principales debilidades identificadas en el ámbito de educación dentro de las zonas en las que se desarrolla la agroindustria azucarera: analfabetismo, ausentismo escolar y débil infraestructura.

Se trabaja bajo la convicción que la educación tiene la capacidad de transformar la vida de las personas, ampliando sus capacidades para aprovechar nuevas oportunidades. De igual manera, el mejoramiento de los niveles de educación impulsa un nuevo paradigma sobre los derechos de los niños y jóvenes.

Desde el inicio de actividades, FUNAZUCAR ha trabajado con otras organizaciones, lo cual ha sido considerado como un importante factor de éxito.

En el caso del Programa Alfazucar, se desarrolló una alianza con la Secretaría de Educación de Honduras, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AECID y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI.

A través de ese trabajo conjunto se obtuvo apoyo técnico y financiero, atendiendo a más de 40,000 personas directamente, a las cuales se les ha brindado educación básica (de primero a sexto grado) en zonas con altos índices de analfabetismo, incluso mayores al promedio nacional.

En 2015, FUNAZUCAR firmó un convenio de cooperación con la Secretaría de Educación para atender el tercer ciclo de educación básica (séptimo, octavo y noveno grado) y abrir el camino hacia la educación universitaria ofreciendo el Bachillerato en Ciencias y Humanidades, orientado al emprendedurismo, por medio de la metodología del programa EDUCATODOS, para los jóvenes y adultos con rezago escolar.

Por otra parte, el Programa Escuelas de Corazón desarrolla diferentes actividades orientadas al apoyo y mejoramiento del sistema educativo público. Impulsa la enseñanza de calidad y genera un ambiente adecuado para el desarrollo educativo de los niños por medio de:

- Dotación de materiales didácticos.
- Reparación y/o construcción de baños sanitarios; de muros y cercos de protección; de pilas para almacenamiento de agua; de techos, etc.
- Construcción de nuevos espacios pedagógicos para ampliar la cobertura educativa.
- Instalación de pizarras en las aulas de clases y mobiliario.
- Dotación de equipo tecnológico.

Adicionalmente, FUNAZUCAR estableció una alianza estratégica con la Organización de Estados Iberoamericanos para anexar el proyecto "Luces para Aprender" a las Escuelas de Corazón. Esta alianza consiste en la implementación de sistemas de electrificación a través de paneles solares, dotación de equipo de cómputo y acceso a internet en los centros educativos de las comunidades con difícil acceso.

El Programa Escuelas de Corazón ha sido reconocido con el primer lugar del "Premio Nacional a la Corresponsabilidad Social Empresarial para la Educación" otorgado por el Gobierno de Honduras a través de la Secretaría de Educación y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

En adición a los dos programas mencionados, los ingenios desarrollan acciones adicionales, conforme sus programas de responsabilidad social empresarial. En ese contexto, se destaca el Proyecto "Escuela Agrícola AZUNOSA", fundado en 2005.

Entre otros beneficios, los menores que atienden la escuela cuentan con transporte, uniformes, materiales, asistencia médica y merienda escolar. El promedio de matrícula es 105 niños y su porcentaje de asistencia es 97%.

La escuela está ubicada en las proximidades de la planta de producción de Ingenio AZUNOSA, en el municipio de Santa Rita, Yoro, y es considerado un modelo de responsabilidad social empresarial.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.
  - La implementación de la estrategia de apoyo a la educación requiere un amplio nivel de coordinación por los actores involucrados, principalmente FUNAZUCAR, Ministerio de Educación, Escuelas involucradas y cooperantes.

- Estrategia de gestión.
  - FUNAZUCAR dedica recursos y tiempo para asegurar apoyo técnico y/o financiero de otros actores.
  - Una vez consolidados los acuerdos de apoyo, FUNAZUCAR es responsable de implementar los programas de apoyo a la educación, así como también responder a los requerimientos de información que se asuman con los cooperantes.

- Estrategia de comunicación.
  - Se realizan reuniones periódicas con representantes de la Secretaría de Educación.
  - Se elaboran informes anuales, asegurando la fluidez de información sobre desarrollo e impacto de los programas.

- Estrategia de sensibilización.
  - A través de las acciones de apoyo en educación en las zonas de influencia de la agroindustria, se busca consolidar un nuevo paradigma social, congruente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
  - Aprovechando el contexto que generan los programas Alfazucar y Escuelas de Corazón, FUNAZUCAR ha desarrollado actividades y talleres de corta duración, tales como:
    - Toma mi mano – consistente en la preparación de padres y madres para un mejor desempeño con sus hijos e hijas menores de 6 años.
    - Formación ocupacional – a través de talleres móviles de diversos oficios, se fomenta el desarrollo de competencias para obtener nuevas oportunidades de empleo.

Niños en el Programa Escuelas de Corazón

Nicaragua

1. Condiciones laborales de la agroindustria azucarera nicaragüense

El desarrollo del marco legal del país, incluyendo la puesta en vigor de diversos instrumentos internacionales y acuerdos comerciales, fueron poniendo en evidencia la necesidad de asegurar mecanismos y prácticas que garantizaran y evidenciaran las condiciones de trabajo digno y decente en el sector azucarero. Esto incluía la adopción de medidas efectivas para evitar prácticas de trabajo infantil.

En este contexto los ingenios fueron desarrollando prácticas laborales en cumplimiento a la ley, las cuales fueron sistematizadas mediante políticas, procedimientos o códigos de conducta, entre otros instrumentos.

El Comité Nacional de Productores de Azúcar - CNPA, desde su naturaleza de entidad gremial, ha apoyado el diálogo e intercambio de conocimientos y experiencias entre los ingenios, buscando asegurar una línea base de condiciones laborales, en pleno cumplimiento con la legislación vigente, así como el bienestar de los colaboradores. De esta manera se han establecido las "condiciones laborales de la agroindustria azucarera".

Es importante mencionar que en 2017, el CNPA inició junto con los ingenios y proveedores de caña, la elaboración de un *Manual de Buenas Prácticas de Producción de Azúcar*. Con dicho manual se perseguirán los siguientes objetivos:

- Presentar las buenas prácticas agrícolas e industriales del sector azucarero en concordancia con el cumplimiento de la legislación nacional y normativas internacionales.
- Fortalecer la adopción de buenas prácticas agrícolas en los productores privados de caña de azúcar.
- Contribuir a la sostenibilidad del sector azucarero mediante la promoción y adopción de hábitos y procedimientos para la mejora del medio ambiente y la protección del bien común de la madre tierra.

El manual incorpora las condiciones laborales de la agroindustria azucarera, incluyendo la prohibición de contratación de mano de obra infantil.

La adopción formal de dicho instrumento está programada para el segundo semestre de 2018. No obstante lo anterior, los ingenios están trabajando para asegurar la plena implementación del mismo.

De igual manera, se han iniciado esfuerzos para asegurar la implementación del Manual de Buenas Prácticas por parte de los productores de caña de azúcar independientes. En este contexto, el CNPA ha suscrito un convenio de cooperación con la organización CNV International[20], para apoyar en dicho objetivo.

A. Objetivos

- Objetivo general.
  - Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

- Objetivos específicos.
  - Asegurar condiciones de trabajo digno y decente.
  - Evitar toda práctica de trabajo infantil.

B. Duración

Las condiciones laborales de la agroindustria azucarera nicaragüense son de aplicación permanente.

20 CNV International es una organización de la sociedad civil vinculada a la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) de Holanda. CNV International tiene por misión contribuir al trabajo decente en los países en desarrollo, consolidando la posición de los trabajadores en los sectores formal e informal de la economía. www.cnvinternationaal.nl/es

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

La asociación de la agroindustria azucarera nicaragüense a través de su entidad gremial, CNPA, constituye el punto de partida para el impulso de diversas acciones e iniciativas de desarrollo del sector.

El CNPA ha servido como un espacio de encuentro idóneo para los ingenios nicaragüenses, en el cual han podido intercambiar sus visiones sobre el desarrollo sostenible del sector, así como también información sobre sus acciones en la materia.

Es en este contexto que se ha establecido un entendimiento común sobre las condiciones laborales que deben ser aseguradas en la agroindustria azucarera nicaragüense:

- Pleno cumplimiento de las leyes laborales en materia de salarios, horarios de trabajo, jornadas, horas extras y prestaciones laborales.
- Cero tolerancia al trabajo infantil y al trabajo forzoso.
- Ambientes de trabajo libres de distinción, exclusión y discriminación en cualquiera de sus expresiones.
- Prohibición de acoso físico, verbal o psicológico.
- Comunicación efectiva y diálogo social.
- Igualdad de género
- Condiciones adecuadas de salud y seguridad ocupacional.
- Oportunidades laborales para las personas con capacidades diferentes

Dichas condiciones laborales son implementadas por cada ingenio a través de sus políticas y procedimientos internos, códigos de conducta, entre otras medidas.

La aplicación práctica de las condiciones laborales mencionadas es confirmada a través de diversas medidas, tales como:

- Auditorías internas implementadas por los ingenios – Durante la ejecución de trabajos tercerizados, se realizan inspecciones periódicas a contratistas. Se realizan visitas puntuales al campo por parte de los técnicos en Higiene y Seguridad Ocupacional, con el objetivo de verificar el cumplimiento de que ningún menor esté realizando labor agrícola.
- Auditorías implementadas por el CNPA – Se verifican las condiciones de salud y seguridad ocupacional, así como la cero tolerancia al trabajo infantil, entre otros aspectos de las condiciones laborales.
- Auditorías impulsadas por el Ministerio de Trabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social – Se dan al menos una vez al año, normalmente en la temporada de zafra. Dichas auditorías incluyen la verificación del cumplimiento de ley en materia de trabajo infantil.

Por otro lado, los ingenios nicaragüenses cuentan con certificaciones internacionales que confirman, entre otros aspectos, el cumplimiento de prácticas laborales sostenibles, como es el respeto a la legislación nacional en materia de trabajo infantil:

- Ingenio SER San Antonio: BONSUCRO[21]; ISCC[22].
- Ingenio Monte Rosa, Grupo Pantaleón: BONSUCRO; ISCC.
- Compañía Azucarera del Sur, S. A. – CASUR: ISCC; en proceso de certificación BONSUCRO.
- Ingenio Montelimar: ISCC; en proceso de certificación BONSUCRO.

De igual forma, el diálogo social establecido entre los ingenios y los sindicatos, ha incluido el compromiso de no permitir el trabajo infantil. En ese sentido, los colaboradores se constituyen como un apoyo adicional en el cuidado de no emplear a menores de edad en las actividades de la agroindustria.

Como medida adicional, los ingenios desarrollan en sus diferentes áreas de influencia, campañas informativas sobre la prohibición del trabajo infantil, así como la importancia de evitar la presencia de personas menores de edad en zonas aledañas a las áreas de trabajo. Todo lo anterior en virtud de la costumbre de trabajadores agrícolas que viven en comunidades aledañas a las plantaciones.

Todos los elementos incluidos en las condiciones laborales de la agroindustria azucarera han sido debidamente abordados en el *Manual de Buenas Prácticas para la Producción de Azúcar*, mencionado anteriormente.

Sumado a los esfuerzos mencionados en la lucha contra el trabajo infantil en el sector azucarero de Nicaragua, los ingenios también desarrollan:

- Acciones de apoyo a las condiciones de educación en sus diferentes áreas de influencia.
- La inclusión de cláusulas en los contratos de compraventa de caña de azúcar, estableciendo el compromiso por parte de los productores de caña en evitar el trabajo infantil, así como la facultad de dar por terminado el contrato si se identifica este tipo de práctica.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.

  El CNPA sirve como principal instancia de coordinación sectorial en el impulso de las condiciones laborales de la agroindustria azucarera, incluyendo las medidas contra el trabajo infantil. Sin embargo, la labor principal se desarrolla a lo interno de los ingenios, al momento de implementación.

- Estrategia de movilización y gestión de recursos.

  La implementación de las condiciones laborales, incluyendo las medidas para evitar el trabajo infantil, corren a cuenta de cada ingenio.

21 http://www.bonsucro.com
22 https://www.iscc-system.org

- Estrategia de sensibilización.
  - Cada año, durante el proceso de reclutamiento de personal en comunidades e inducción al personal seleccionado, se realizan acciones informativas sobre la política de los ingenios de no contratación o empleo de personas menores de 18 años en ninguna de las actividades de las empresas. En estas actividades participan líderes comunitarios, jefes de áreas y de frentes de corte de caña de azúcar, supervisores, capataces, brigadistas de salud e instituciones gubernamentales.
  - Los ingenios realizan acciones de sensibilización para evitar el trabajo infantil y presencia de menores de edad en zonas aledañas a las áreas de trabajo. En estas actividades se promueven valores, como el respeto a los derechos del niño, bajo un enfoque de sostenibilidad social.
  - Los sitios web de los ingenios incluyen, en los apartados correspondientes, el compromiso de evitar prácticas de trabajo infantil.

- Estrategia de sostenibilidad.

  Se ha dado a través de dos medios:

  1. La incorporación de las condiciones laborales de la agroindustria azucarera dentro de las políticas y procedimientos internos de los ingenios.
  2. Con miras a una implementación fortalecida y con mejores mecanismos de verificación, las condiciones laborales de la agroindustria azucarera han sido incorporadas en el *Manual de Buenas Prácticas para la Producción de Azúcar*. La adopción oficial de dicho manual está programada para el 2018.

Actividades recreativas con niños en las áreas de influencia de la agroindustria.

Costa Rica

1. Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica

En el 2015, LAICA convocó a los representantes de los 13 ingenios del país, y posteriormente a los representantes de los productores de caña de azúcar, para iniciar un diálogo sobre los aspectos sociales y ambientales determinantes en la sostenibilidad del sector cañero azucarero costarricense.

Dicho proceso duró aproximadamente doce meses, siendo cofinanciado por LAICA e ICCO Cooperation[23]. Asimismo, se contó con el acompañamiento técnico de la Alianza de Empresas para el Desarrollo - AED[24], la cual apoyó con el desarrollo de la metodología y análisis de materialidad.

Como resultado del ejercicio desarrollado se elaboró el "Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica", por medio del cual se establecieron las condiciones que el sector debe tener para asegurar su desarrollo sostenible.

En ese sentido, en sintonía con el marco legal costarricense y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, desde el inicio del proceso se identificó la importancia de evitar cualquier práctica de trabajo infantil.

Es importante mencionar que el Protocolo Sectorial se estructura en dos partes:

1. Un primer capítulo aplicable a ingenios, tanto en sus operaciones agrícolas como industriales; y,
2. Un segundo capítulo, aplicable a empresarios productores de caña de azúcar, para sus operaciones agrícolas.

Teniendo presente que los estándares definidos por el protocolo sectorial requerirían cambios operativos y en algunos casos, cambios culturales, así como también varios esfuerzos económicos y técnicos, se estableció en adición, una "hoja de ruta" por medio de la cual se impulsaría una implementación gradual y progresiva en un período de seis años.

Los dos capítulos del protocolo sectorial, así como la hoja de ruta, abordaron el tema de trabajo infantil.

A. Objetivos

- Objetivo general.
  - Promover el desarrollo sostenible del sector cañero azucarero costarricense, evitando toda forma de trabajo infantil.

23 ICCO Cooperation es una organización internacional holandesa de cooperación para el desarrollo. Contribuye en la reducción de la pobreza y de la desigualdad, asegurando medios de vida sostenibles, justicia, dignidad y seguridad. www.icco-cooperation.org

24 AED es una organización sin fines de lucro, creada en 1997, que busca la sostenibilidad y competitividad de Costa Rica, a través de la promoción de modelos responsables de negocios en las empresas. www.aedcr.com

- Objetivos específicos.
  - Alinear a los diferentes actores del sector cañero azucarero en el compromiso de evitar toda forma de trabajo infantil.
  - Sensibilizar y concientizar al sector cañero azucarero de la importancia de evitar cualquier forma de trabajo infantil, consolidando un paradigma dentro del sector.
  - Concientizar sobre las consecuencias legales a las que se enfrentaría el productor de caña o ingenio, en caso de contratar mano de obra infantil o trabajo adolescente en condiciones no permitidas.

B. Duración

El Protocolo Sectorial de Sostenibilidad es de aplicación permanente, aunque considera una revisión periódica a efectos de actualización conforme los retos del sector. El Protocolo cuenta con una hoja de ruta para su implementación con un plazo de seis años, que va de 2016 a 2021.

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

El proceso de diálogo desarrollado entre los ingenios y productores de caña de Costa Rica, llevó a los involucrados a tomar conciencia que para asegurar el desarrollo del sector bajo un enfoque de sostenibilidad, así como también asegurar un alineamiento efectivo de sus esfuerzos con los ODS de Naciones Unidas, se requería de un proceso ordenado y guiado por una visión definida. En virtud de ello se identificó la necesidad de elaborar el "Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica".

En dicho instrumento se buscó asegurar el debido respeto a los compromisos del país con relación a la no existencia de trabajo infantil, de conformidad con el marco legal costarricense, así como también con la Meta 8.7 de los ODS, sobre la eliminación de todas las formas del trabajo infantil en 2025.

Un elemento a resaltar lo constituye la dinámica de trabajo en grupo utilizada para formular el protocolo y su hoja de ruta. A lo largo del proceso se contó con la participación de representantes de los ingenios y de las cámaras de productores de caña, bajo un proceso activo que permitió el afianzamiento de conceptos fundamentales a lo interno de las entidades que integran al sector.

Este grupo de trabajo evolucionó hacia la posterior conformación de un Comité Sectorial de Sostenibilidad. Esto ha permitido unificar acciones, visiones y objetivos. En este foro también se aprovecha para compartir conocimientos sobre buenas prácticas de los ingenios que son aprovechados por los que inician la implementación del protocolo sectorial.

Con el Comité se busca no solo dar seguimiento a la implementación y avance del protocolo sectorial, sino también para resolver o agregar temas importantes para el sector a través del tiempo.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.

– Se estableció un Comité Sectorial de Sostenibilidad, integrado por un representante de cada ingenio y, según los temas, se amplía con un representante de cada cámara de productores de caña. El comité es coordinado por LAICA. En él se emiten no solo los lineamientos generales para el sector cañero azucarero, sino también el apoyo correspondiente.

– Se estableció una asociación estratégica entre LAICA y la Alianza Empresarial para el Desarrollo - AED.

- Estrategia de movilización y gestión de recursos.

– El proceso de formulación del Protocolo Sectorial contó con el apoyo de cooperación holandesa a través de ICCO Cooperation. Asimismo contó con recursos propios de LAICA.

- Estrategia de comunicación.

– Se encomendó al Comité Sectorial de Sostenibilidad la responsabilidad de asegurar la debida comunicación interna y externa sobre las acciones y avances alcanzados en la aplicación del Protocolo Sectorial.

- Estrategia de sensibilización.

– El proceso de elaboración del Protocolo Sectorial implicó un proceso de diálogo entre ingenios y proveedores de caña, con el acompañamiento de LAICA y AED, permitiendo profundizar en los retos de la sostenibilidad. Lo anterior permitió generar en el sector, conciencia sobre la importancia de evitar el trabajo infantil para asegurar un entorno sostenible.

– Fue positivo el desarrollo de talleres con todos los técnicos y personas relacionadas con los aspectos de sostenibilidad en los ingenios y en LAICA, ya que esto permitió diseñar una hoja de ruta aplicable a cada ingenio.

– Se capacitó a los ingenios participantes en los 10 principios del Pacto Global.

- Estrategia de sostenibilidad.

– Con el fin de asegurar la sostenibilidad del proyecto, se sometió a consideración de la Junta Directiva de LAICA, el borrador del Protocolo Sectorial y su hoja de ruta. Una vez aprobados, los ingenios iniciaron con la ejecución de acciones alineadas al compromiso adquirido.

– El Comité Sectorial de Sostenibilidad monitorea los avances e informa periódicamente a la Junta Directiva de LAICA.

2. Programa de fortalecimiento de pymes agrícolas del sector cañero "Cultivando Futuro"

Según datos de LAICA, el sector cañero costarricense cuenta con más de 7 mil productores de caña de azúcar, de los cuales casi el 90% son pequeños productores que poseen unidades productivas promedio menores a 3.3 hectáreas y, en forma consolidada, producen el 45% de la caña entregada por los productores independientes.

Es valioso mencionar que en muchas ocasiones, al ser pequeños productores de caña, no se consideran a sí mismos como empresarios; tampoco identifican su rol como parte de una cadena de valor.

En ese contexto, el impulso de la agenda de sostenibilidad del sector cañero azucarero costarricense, incluyendo el combate a toda forma de trabajo infantil, ha requerido el diseño de una estrategia que tome en cuenta la estructura del sector y que identifique la mejor manera de consolidar el enfoque de sostenibilidad.

Es de esta manera como surge el Programa "Cultivando Futuro" para el fortalecimiento de pymes agrícolas del sector cañero, el cual toma como eje principal al Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica, adoptado por LAICA[25].

La primera etapa del programa ha sido implementada con apoyo de la cooperación europea, a través del programa AL Invest 5.0.[26] Esta primera etapa ha consistido en:

- El diseño de la estrategia, con los objetivos de sensibilización y capacitación;
- El diseño de una serie de cajas de herramientas para alinear y apoyar las acciones de capacitación y entrenamiento a los productores.
- Una primera fase de implementación de la misma, con una cobertura inicial de doscientos productores de caña, dos cámaras de productores de caña: zona norte y zona sur del país, y tres ingenios: Quebrada Azul, Cutris y El General.

Es importante señalar que LAICA ha contado con el apoyo técnico especializado de la Alianza Empresarial para el Desarrollo - AED, la cual ha participado activamente en el diseño e implementación del programa.

Por otra parte, teniendo presente la limitante de los fondos y la necesidad de implementar el programa a nivel nacional, se definió adoptar un enfoque gradual y progresivo, iniciando con dos de las seis zonas productoras de caña.

En este proyecto no solo se busca la sensibilización del trabajo infantil, sino que también explicar de forma detallada las reglas y las disposiciones normativas nacionales e internacionales sobre el tema. De igual manera, se busca sensibilizar y capacitar al proveedor de caña en cuanto a sus responsabilidades como pequeño empresario.

---

25 El Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica es un instrumento que establece la visión y compromisos del sector para impulsar el desarrollo sostenible. Fue adoptado en 2016, por la Junta Directiva de LAICA, luego de un proceso de diálogo entre representantes de los ingenios y de los productores de caña de azúcar.

26 El programa AL-Invest 5.0 es uno de los proyectos de cooperación internacional más importantes de la Comisión Europea en latinoamérica. Inició en 1944 buscando atraer inversiones europeas a latinoamérica pero con el tiempo cambió de enfoque a promover la internacionalización e impulsar la productividad de micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) de latinoamérica. www.alinvest5.org

A. Objetivos

- Objetivo general
  - Evitar prácticas de trabajo infantil por medio de la sensibilización y capacitación de todos los actores dentro de la cadena productiva, con especial énfasis en los pequeños y medianos productores del sector azucarero.

- Objetivos específicos
  - Desarrollar una estrategia de sensibilización, capacitación e implementación para pequeños empresarios sobre la importancia del desarrollo sostenible del sector, incluyendo el compromiso de evitar prácticas de trabajo infantil.
  - Construir una serie de cajas de herramientas de alineamiento y apoyo para acciones de sensibilización, capacitación e implementación.
  - Implementar una primera fase de sensibilización y formación para pymes productoras de caña de azúcar.

B. Duración

La primera fase del programa tiene una duración de un año, a partir de mayo de 2017.

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

El diseño del Programa "Cultivando Futuro", destaca por diversas características. En un primer momento es valioso hacer referencia al enfoque de inclusión, al buscar integrar a pequeños y medianos productores de caña, bajo una visión común de desarrollo sostenible del sector cañero azucarero, en el cual no existe trabajo infantil.

De cara a dicho objetivo, el programa busca concientizar a productores de caña de azúcar sobre su rol como pequeños y medianos empresarios, que a su vez son parte de una cadena de valor. En ese marco, se brinda amplia relevancia al traslado de información sobre el marco legal costarricense.

Otro aspecto relevante en el diseño del programa lo constituye la construcción de capacidades mediante la elaboración de cajas de herramientas, las cuales quedarán compuestas por diversos materiales, tales como:

- Carteles, materiales gráficos e infográficos, etc., explicando fácilmente las obligaciones que tiene Costa Rica para la prevención y erradicación del trabajo infantil, tanto en las leyes nacionales como en los convenios internacionales, así como los efectos legales en caso de incumplimiento.
- Presentaciones para el desarrollo de talleres.
- Información sobre regulaciones laborales, como salario mínimo, etc.
- Machotes de contratos de acuerdo a la legislación laboral.
- Formularios de registro de edad para ingreso a fincas.
- Guías para la elaboración de mapeos de riesgos.

Dichas cajas de herramientas serán utilizadas para las próximas etapas de implementación del programa de apoyo a pymes productores de caña; sin embargo, también podrá ser utilizada por las Cámaras de Productores de Caña e ingenios, para jornadas de actualización periódica y/o formación de nuevos empresarios productores.

Por otra parte se destaca también el elemento innovador del programa, al hacer uso de tecnologías a través del programa de formación en línea.

Esta idea surge a raíz de una encuesta de línea base que se hizo a los productores de caña, en la que se identificó que, si bien no contaban con computadoras, la gran mayoría tenían un celular inteligente. A partir de ello se consideró que un mecanismo de formación en línea podría acelerar la cobertura del programa de apoyo.

La plataforma que está siendo diseñada contendrá una capacitación que contendrá seis módulos, siendo uno de ellos específicamente referido a trabajo infantil. Incluirán videos cortos explicando aspectos fundamentales sobre el tema.

Al final de los seis módulos se hará un examen en línea. De ser aprobado, se otorgará al pequeño empresario productor de caña, un certificado que podrán bajar de la plataforma.

Además de los pequeños empresarios, la plataforma permitirá también acceder a empleadores, productores, ingenios, transportistas, entre otros actores de la cadena de valor. Esta plataforma en línea incluirá un componente que permitirá llevar indicadores sobre el número de personas que tomaron el curso, cuántos se certificaron, etc.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.
  - Se estableció una asociación estratégica entre LAICA y la Alianza Empresarial para el Desarrollo - AED.
  - Conforme a los términos del Programa AL Invest 5.0, se estableció también una Oficina Coordinadora, responsable de la implementación de acciones, conforme a los lineamientos de LAICA y AED.

- Estrategia de movilización y gestión de recursos.
  - A partir de la alianza entre LAICA y AED, se desarrolló una propuesta con la que se participó en el concurso de fondos del Programa AL Invest 5.0., de la cooperación europea.
  - El diseño de la estrategia de sensibilización, capacitación e implementación, así como los otros componentes del programa de apoyo a pymes productoras de caña de azúcar fueron financiados con dichos recursos provenientes de AL Invest 5.0 y con una contrapartida de LAICA. El programa también financió una primera etapa de capacitaciones a productores pequeños y medianos en dos zonas cañeras.

- Estrategia de comunicación.
  - Con relación a la comunicación interna, se estableció un mecanismo entre las entidades ejecutoras del programa: LAICA, AED y la Oficina Coordinadora. Se desarrollaban sesiones de trabajo semanales, así como también se completaban informes de avance periódicos, garantizando la fluidez de información.
  - Con relación a la comunicación externa, se realizaron acciones conforme a los lineamientos de visibilidad requeridos por la cooperación europea del Programa AL Invest 5.0.

- Estrategia de sensibilización.
  - Teniendo presente que el público objetivo del programa eran pequeños y medianos productores de caña, se diseñaron mensajes adecuados a sus realidades.
  - En el desarrollo de los talleres se ha hecho énfasis en exponer el marco legal con relación al trabajo infantil, así como las consecuencias de su incumplimiento.

- Estrategia de sostenibilidad.
  - Se adoptó como eje principal del programa de apoyo a pymes productoras de caña, el Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica, con lo cual se busca avanzar bajo un camino ya avalado por el sector azucarero.
  - A lo largo del diseño e implementación del programa se ha contado con el respaldo de la Junta Directiva de LAICA, la cual recibe informes periódicos de avances.

En el Sector Cañero Azucarero Costarricense decimos:

NO
Trabajo Infantil

¿Qué legislación existe en Costa Rica, para proteger a los niños y adolescentes?

- Constitución Política.
- Código de la Niñez y la Adolescencia
- Código de Trabajo
- Ley 8922 Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras.

¿Qué dice la legislación?

Trabajo Infantil (0-15 años) Es Prohibido	Trabajo adolescente (15-17 años) Permitido con regulaciones
• No permite que los niños se desarrollen física, emocional y psicológicamente. • Les puede causar enfermedades,lesiones o deterioro en la salud. • Causa bajo rendimiento o abandono de la educación.	• Se le debe facilitar al adolescente el espacio para estudiar y asistir al centro educativo. • Se le deben dar las mismas garantías como remuneración y vacaciones que a una persona adulta. • La jornada no puede ser mayor a 6 horas diarias ni 36 semanales. • No pueden realizar trabajo nocturno ni trabajos peligrosos, como: - Estar en espacios insalubres con altas temperaturas, espacios cerrados, alturas peligrosas o estar bajo tierra. - Utilizar herramientas o maquinaria peligrosa. - Levantar peso mayor a 15 kg los hombres y 10 kg las mujeres.

LAICA
LIGA AGRÍCOLA INDUSTRIAL DE LA CAÑA DE AZÚCAR

RSE
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

3. Participación en la "Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica"

El éxito en la lucha contra el trabajo infantil requiere la participación de los diferentes actores de la sociedad. Las autoridades de gobierno, el sector empresarial, las organizaciones de la sociedad civil deben ser parte activa en la búsqueda de este objetivo, a partir de sus diferentes capacidades.

Bajo esta premisa, en diferentes países se han establecido redes de empresas buscando articular esfuerzos como sector productivo, a fin de eliminar el trabajo infantil en sus cadenas de valor. La "Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica", surgió en 2015 como un acuerdo voluntario, a partir de una invitación lanzada por la Vicepresidencia de la República.

Las empresas participantes, entre ellas la Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar - LAICA, se comprometieron a defender y promover los derechos de la población menor de edad trabajadora; especialmente, el derecho a la educación, la salud y el desarrollo integral.

El acuerdo de constitución de la red fue firmado en Casa Presidencial y tuvo como testigos a representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo, y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. En él, miembros del sector empresarial manifestaron lo siguiente:

> "Nosotros, los representantes de empresas y empleadores, con motivo de la reunión en Casa Presidencial para analizar la participación del sector empresarial en los esfuerzos de prevención y erradicación del trabajo infantil y adolescente peligroso, fenómenos que atentan contra el desarrollo social y económico del país, reconocemos los esfuerzos realizados en Costa Rica y destacamos que es una responsabilidad colectiva de las empresas públicas y privadas, los empleadores y el Estado, y tenemos un compromiso ineludible en contribuir con el entorno en el que operamos.
>
> En consecuencia, nos unimos en la defensa y promoción de los derechos de la población menor de edad trabajadora; especialmente, en el derecho a la educación, salud y desarrollo integral.
>
> Y acordamos:
>
> De manera voluntaria, consolidar y formar parte de la Red de empresas contra el trabajo infantil de Costa Rica, y comprometernos en apoyar los esfuerzos que a través de esta vía se definan a futuro"[27].

A. Objetivos

- Objetivo general.
  - Defender y promover los derechos de la población menor de edad; especialmente, el derecho a la educación, la salud y el desarrollo integral.

27 Noticia de la página oficial de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil. http://www.iniciativa2025alc.org/es/red-de-empresas-cr

- Objetivos específicos.
  - Integrar y/o coordinar esfuerzos de erradicación y prevención del trabajo infantil.
  - Sensibilizar y concientizar sobre la problemática del trabajo infantil al personal de las empresas participantes, así como a sus clientes y proveedores.
  - Facilitar la coordinación y comunicación con las autoridades de gobierno, vinculadas a la erradicación y prevención del trabajo infantil.

B. Duración

La Red de Empresas fue establecida en diciembre de 2015, manteniéndose vigente en la actualidad.

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

El modelo de la Red de Empresas de Costa Rica tiene como referencia a su organización homóloga de Ecuador, a raíz de un taller realizado en 2014, donde representantes de la red ecuatoriana compartieron su experiencia.

Cuenta con la participación de diversos sectores como el agrícola, banca, publicidad y telecomunicaciones, entre otros. Asimismo cuenta con el apoyo de OIT y UNICEF.

Los representantes de las empresas sostienen reuniones periódicas. Entre los impactos positivos de la red pueden identificarse los siguientes:

- Apoya al impulso de una mayor conciencia, sobre la problemática del trabajo infantil a partir de la visibilidad de la red y de las empresas participantes, bajo un objetivo común.
- Facilita el intercambio de conocimientos y experiencias.
- Ha permitido que el sector empresarial cuente con una capacidad de interlocución frente a las autoridades de gobierno, en el abordaje de los retos que genera el trabajo infantil.

Los recursos para el desarrollo de las acciones dependen del presupuesto que las mismas empresas disponen con este fin.

Conforme a los objetivos de la red, LAICA ha implementado diversas acciones:

- La campaña de sensibilización "Dulce Niñez".
- Se incluye una cláusula en los contratos con proveedores, el compromiso de respeto a la legislación nacional, incluyendo lo referido a trabajo infantil.
- Se impulsó la elaboración e implementación del Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.
  - Se realizan reuniones periódicas entre las empresas integrantes de la red.
  - Se cuenta con apoyo técnico de OIT y UNICEF.
  - Se mantiene comunicación directa con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dando seguimiento a la "Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas: 2015-2020".

- Estrategia de comunicación.
  - Se elaboró un video para dar a conocer la conformación y objetivos de la red. Se encuentra disponible en YouTube.
  - Las empresas participantes divulgan la existencia de la red y sus objetivos.

- Estrategia de gestión.
  - Elaboración de un Plan de Trabajo de la Red para focalizar mejor sus esfuerzos.

- Estrategia de sensibilización.
  - Se participa en actividades y foros abiertos a la sociedad civil.
  - Las empresas participantes en la red dan visibilidad al "Día Mundial Contra el Trabajo Infantil", conmemorado el 12 de junio de cada año.

4. Campaña informativa "Dulce Niñez"

Entre los principales retos que se presentan en la lucha contra el trabajo infantil debe destacarse la falta de conciencia sobre las consecuencias nocivas de dicha práctica, así como el desconocimiento del marco legal vigente.

También es común encontrar la percepción que los niños deben trabajar para aprender a ser responsables, o para desarrollar habilidades en el oficio que han desempeñado sus padres, como su medio de subsistencia en el futuro. Existe también la fuerte percepción que el trabajo infantil es una solución a problemas como la pobreza.

Al combatir el trabajo infantil se debe tener presente que hay diversas causas que mantienen una resistencia cultural.

En este contexto, LAICA identificó la importancia de desarrollar una campaña de sensibilización en torno a la importancia de evitar el trabajo infantil en el sector.

Es así como surgió la campaña "Dulce Niñez", con un alcance nacional, a efecto de cubrir a toda la cadena productiva, desde los productores de caña hasta los ingenios.

A. Objetivos

- Objetivo general.
  - Evitar la práctica de trabajo infantil en el sector cañero azucarero costarricense.

- Objetivos específicos.
  - Sensibilizar en el sector sobre la importancia de evitar el trabajo infantil.
  - Concientizar a los integrantes del sector sobre las consecuencias negativas de contratar menores en las diferentes etapas del proceso agrícola e industrial, por los efectos adversos para la niñez, así como en la reputación del sector azucarero.
  - Impulsar un paradigma de respeto a los derechos a la educación, salud y desarrollo integral de los menores de edad.

B. Duración

La campaña informativa tuvo una duración de 6 meses, de junio a diciembre de 2016. Se considera la importancia de replicarla con cierta periodicidad, a efecto de asegurar la consolidación del mensaje entre los miembros de la cadena de valor.

C. Aspectos relevantes de la buena práctica

La Junta Directiva de LAICA aprobó trabajar la sensibilización y capacitación contra el trabajo infantil como un tema prioritario del sector, otorgando recursos humanos y monetarios para ello.

La campaña fue nombrada "Dulce Niñez", buscando impulsar la visión de una niñez que goza de sus derechos a la educacion, salud, seguridad y desarrollo; pero a la vez, vinculando conceptos entre el sector azucarero y la niñez costarricense.

Para el diseño de los contenidos de la campaña se consideró de gran importancia dar a conocer las regulaciones tanto nacionales e internacionales de la materia, a efecto de concientizar sobre la relevancia de su cumplimiento. Para ello, se trabajó en dos vías:

- Se articularon los mensajes a trasladar, asegurando un lenguaje de fácil comprensión para los integrantes de la cadena de valor cañero azucarera de Costa Rica. Con esa base se creó material gráfico y audiovisual.
- Se capacitó como "voceros de la campaña" a personal técnico de LAICA ubicado en las regiones cañeras del país. Se buscó aprovechar su cercanía con los productores de caña y los ingenios:
  - Se capacitó a los inspectores técnicos destacados en cada ingenio, responsables de velar, según la Ley, por la relación equitativa y transparente con los productores de caña.
  - Se capacitó a los ingenieros agrónomos, que se ubican en todas la zonas cañeras, que brindan asistencia técnica a todos los productores de caña.

Las acciones de sensibilización consistieron en exposiciones y charlas en cañales y espacios abiertos que fungen como el lugar de trabajo de los productores, a lo largo de las seis zonas cañeras y los ingenios del país.

De igual forma, el tema fue abordado en un encuentro anual que realiza la agroindustria azucarera de Costa Rica al cierre de cada zafra. Se consideró que la relevancia que los miembros del sector dan al encuentro anual, ofrecia una gran oportunidad para reiterar el mensaje contra el trabajo infantil.

De igual formal, se colocaron afiches en centros de trabajo, pulperías, cámaras de productores de caña y lugares públicos. Los mensajes de la campaña también aparecieron publicados durante varios meses en la revista cañera.

D. Estrategias de implementación

- Estrategia de coordinación.
  - La campaña fue diseñada e implementada por LAICA, aprovechando su capacidad como instancia de encuentro de ingenios y productores de caña.

- Estrategia de comunicación.
  - La campaña buscó aprovechar la relación existente entre el personal técnico de LAICA con los ingenios y proveedores de caña. En este sentido, el mensaje en contra del trabajo infantil provenía de personas allegadas, con los que era más fácil atender dudas.
  - Se buscó desarrollar charlas en espacios abiertos, propios de las zonas de trabajo, a efecto de facilitar un ambiente cercano, de confianza y accesible.
  - Se contó con material gráfico y audivisual.

- Estrategia de sensibilización.
  - Se buscó enfatizar el conocimiento sobre el marco legal existente, así como conocer las consecuencias de su incumplimiento.
  - El elemento innovador de esta campaña consistía en tener material informativo elaborado a prueba de sol, polvo y lluvia en versión popular para que pudiera ser utilizado en todos los encuentros que se llevaran a cabo y aprovechar abordar el tema de forma sistemática.

Niños participando en el Programa “Cultivando Futuro”

5. Guía para el intercambio de conocimientos sobre buenas prácticas

En cada uno de los países del istmo centroamericano, el sector azucarero ha logrado a lo largo de varios años de esfuerzo, valiosos resultados en la erradicación y prevención del trabajo infantil. Los éxitos alcanzados e incluso los errores cometidos, han permitido acumular un valioso conocimiento que puede ser aprovechado por todos aquellos comprometidos con la misma causa.

Se debe tener presente que la realidad es cambiante, y retos como el trabajo infantil también tiene diferentes circunstancias o factores que lo promueven a través del tiempo. Por ello, es siempre importante mantener un enfoque de "mejora continua" en las acciones que se implementan para erradicarlo o prevenirlo.

Intercambiar conocimientos y experiencias en la materia permiten renovar esfuerzos para llegar a la meta de eliminación del trabajo infantil en 2025.

En este contexto, la cooperación entre los países de Centroamérica se torna fundamental. Es importante aprovechar las similitudes culturales, económicas, sociales e inclusive políticas en la región.

De igual forma, la estructura organizacional del sector azucarero a través de sus asociaciones nacionales, agrupadas regionalmente en AICA, ofrece también un espacio de gran valor para el intercambio de experiencias y conocimientos.

A partir de ello, con miras a facilitar el mejor aprovechamiento del aprendizaje logrado por el sector azucarero en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica, en el presente apartado se hace una adaptación de los aspectos pertinentes de la "Guía para el Intercambio de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas para Combatir el Trabajo Infantil y Promover el Trabajo Decente"[28].

Se busca brindar una metodología que facilite el proceso de intercambio de conocimientos y experiencias, la cual se desarrolla conforme los pasos siguientes:

28 Organización Internacional del Trabajo. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). 2015.

6. Implementación de la buena práctica, monitoreo y evaluación.

5. Firma de acuerdo o entendimiento de colaboración y elaboración de plan de acción.

4. Identificar oportunidades, intercambiar información sobre la buena práctica y validación.

3. Diseminar la información sobre las buenas prácticas identificadas.

2. Sistematizar la información sobre las Buenas Prácticas identificadas.

1. Identificar las buenas prácticas para erradicar y prevenir el trabajo infantil.

El Grupo de Trabajo de Sostenibilidad de AICA sirve como plataforma para el ejercicio de intercambio de conocimientos sobre buenas prácticas en el combate al trabajo infantil

1. Identificación de buenas prácticas

Como primer paso del proceso se plantea la identificación de las buenas prácticas, ya sea en proceso o bien, finalizadas, en cada país de Centroamérica.

Para determinar lo que constituye una "buena práctica" se recomienda guiarse por los criterios siguientes:[29]

- Innovación / creatividad.
- Efectividad / impacto.
- Posibilidad de repetición.
- Sostenibilidad.
- Pertinencia.
- Sensibilidad e impulso ético.
- Eficiencia.
- Alineación.
- Inclusión social.
- Creación de alianzas.

Generalmente, una práctica que cumpla con, al menos, dos de los criterios antes enunciados puede ser considerada como una "buena práctica".

2. Sistematización de la información sobre la Buena Práctica

Consiste en el ordenamiento estructurado de la información, a efecto de evidenciar de manera clara, los factores críticos para la implementación de una práctica, sus contribuciones, así como las lecciones aprendidas.

La sistematización de una buena práctica debe ser reflejada en un documento de fácil uso y diseminación. Al respecto, se considera apropiada la siguiente estructura:

a. Antecedentes.
b. Identificación del tipo de práctica: política, programa, campaña de sensibilización, etc.
c. Objetivos de la práctica: general y específicos.
d. Entidad ejecutora y datos de contacto de persona responsable de implementación.
e. Duración.
f. Ámbito de aplicación.
g. Beneficiarios:
   - Directos.
   - Indirectos.

29 "Guía para el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas para combatir el trabajo infantil y promover el trabajo decente". Organización Internacional del Trabajo. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). 2015.

h. Aspectos relevantes de la práctica.

i. Estrategias de implementación, por ejemplo:
   - Coordinación.
   - Gestión.
   - Comunicación.
   - Sensibilización.

j. Actores involucrados y sus roles.

k. Nivel de la buena práctica:
   - Factores de éxito.
   - Contribución de la práctica en la lucha contra el trabajo infantil.

Para la sistematización de las buenas prácticas en la erradicación y prevención del trabajo infantil, se recomienda que un actor independiente, con conocimientos en la temática, apoye en la recopilación y organización de la información.

Al recibir la información, se recomienda también completar la revisión documental y la obtención de información por medio de correos electrónicos y/o entrevistas telefónicas de seguimiento con las personas a cargo de implementación de las buenas prácticas, a efecto de asegurar que las experiencias y las lecciones aprendidas sean debidamente explicadas.

3. Diseminación de la información sobre la Buena Práctica

El conocimiento sobre los retos enfrentados, la manera de atenderlos, así como las lecciones aprendidas en la implementación de una buena práctica en la lucha contra el trabajo infantil, es de gran valor para aquellos otros que se encuentran en procesos de formulación de sus propios planes de acción.

Por ello, contando con la sistematización de las buenas prácticas en la lucha contra el trabajo infantil, se debe facilitar la información a otros interesados.

Para tal objetivo se considera de gran valor el aprovechamiento de las siguientes oportunidades:

- Reuniones del Grupo de Trabajo sobre Sostenibilidad, de AICA.
- Participación en foros, talleres y seminarios internacionales con relación a la lucha contra el trabajo infantil.
- Participación en publicaciones temáticas.
- Mecanismos facilitados por OIT, así como otras organizaciones comprometidas con la eliminación del trabajo infantil.

4. Identificación de oportunidades, intercambio de información y validación interna

El paso 4 tiene como punto de partida el interés de implementar y/o fortalecer acciones propias en la lucha contra el trabajo infantil, aprovechando las experiencias desarrolladas por otros países del área.

A partir de ello y con base en la información de las buenas prácticas disponibles, se debe analizar aspectos como los siguientes:

- Posible impacto de la adopción de la buena práctica identificada.
- Identificación si la buena práctica está alineada con los esfuerzos que se desarrollan.
- Disponibilidad de recursos económicos y técnicos para implementar dicha buena práctica.

Las reuniones del Grupo de Trabajo sobre Sostenibilidad de AICA, pueden servir para profundizar en información sobre las prácticas de interés.

De igual manera se consideran apropiadas las visitas in situ para conocer de primera mano, el funcionamiento de la buena práctica, entrevistarse con los implementadores y con los diversos actores involucrados, así como para conocer y comprender la buena práctica en su integralidad.

Para profundizar en el intercambio de información se consideran oportunas consultas como las siguientes:

- ¿Cuáles son los factores más importantes de éxito y cambio?
- ¿Cuál ha sido el cambio medular que trajo consigo la implementación de la práctica?
- ¿Cuáles fueron los mayores retos que se enfrentaron?
- Si volvieran a implementar la práctica, ¿cuáles serían los cambios que harían?
- ¿Dónde y quiénes presentaron las principales resistencias?
- ¿Con quiénes tuvieron que hablar para implementar la práctica?
- ¿Por qué recomendarían que esta práctica se replique en otros países?
- ¿Cómo han logrado la sostenibilidad de la práctica?
- ¿Qué metodología de monitoreo y evaluación se está implementando?

Contando con toda la información sobre la buena práctica, se debe llevar a cabo una validación a lo interno de la entidad interesada en replicarla. Esto anterior a efecto de asegurar la relevancia y pertinencia de la buena práctica de cara a las particularidades de otro contexto.

En este momento de validación, se deben definir también los recursos y demás condiciones necesarias para la implementación, de tal manera que se identifiquen y anticipen los riesgos y resistencias que podría surgir en la implementación de la misma.

5. Firma de acuerdo de colaboración y elaboración de plan de acción.

Con miras a asegurar una exitosa transferencia de conocimientos sobre la buena práctica, se recomienda la firma de un acuerdo o entendimiento de colaboración entre la entidad que la desarrolló y la entidad interesada en replicarla. Dicho acuerdo debería identificar objetivos, acciones de colaboración, responsables y calendario de actividades.

Al momento de desarrollar el plan de acción para implementar una nueva práctica, se recomienda tomar en consideración aspectos como los siguientes:

- Conocimiento del marco legal nacional con relación al trabajo infantil.
- Diagnóstico del problema.
- Generación de alianzas.
- Planificación de actividades y responsables.
- Plazos de ejecución.
- Monitoreo y evaluación.
- Actividades de comunicación.

6. Implementación de la práctica, monitoreo y evaluación

Como sexta etapa del proceso, la entidad que adopta la buena práctica ejecuta el plan de acción, incluyendo un proceso de monitoreo y evaluación.

Durante esta etapa, es importante contar con el acompañamiento de la entidad que implementó inicialmente la buena práctica, conforme al acuerdo de colaboración que hayan suscrito. Dicho acompañamiento puede ser realizado de diferentes maneras:

- Pasantías.
- Asesorías.
- Talleres.
- Envío de expertos.

Con los avances logrados en la implementación del programa, se considera de gran valor difundir los logros alcanzados. Igualmente se considera importante mantener informado al Grupo de Trabajo sobre Sostenibilidad de AICA, buscando fomentar nuevas sinergias.

Agradecimientos

El presente documento ha sido elaborado gracias al apoyo de:

Sra. Noortje Denkers, Programa IPEC – OIT.
Sr. Randall Arias, Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y Rep. Dominicana
Sra. María Silvia Pineda, Asociación de Azucareros de Guatemala.
Sra. Isabel Chiroy, Asociación de Azucareros de Guatemala
Sra. Rosa Vilma Rodriguez, Fundazúcar El Salvador.
Sr. Carlos Melara, Asociación de Productores de Azúcar de Honduras.
Sr. Mario Amador, Comité Nacional de Productores de Azúcar de Nicaragua.
Sra. Marta Lizano, Comité Nacional de Productores de Azúcar de Nicaragua.
Sra. Dalia Jiménez, Ingenio Monterrosa, Grupo Pantaleón.
Sra. Zaida Solano, Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar de Costa Rica.
Sr. Juan Carlos Fernández Q., Azucareros del Istmo Centroamericano.
Sra. Nereyda Ortíz, Azucareros del Istmo Centroamericano.
Sra. Johanna Hill, Catrade Consulting.

AZUCAREROS DEL ISTMO CENTROAMERICANO

Con el apoyo de:

Organización Internacional del Trabajo