



DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

12 de junio de 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

UNA BUENA PRÁCTICA DE BRASIL

RECOLECCIÓN DE AÇAÍ SIN TRABAJO INFANTIL: UNA HISTORIA FORJADA EN LA AMAZONÍA

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INSTITUCIÓN EJECUTORA:

Coca Cola – Brasil

PERSONA DE CONTACTO:

Nombre: Luiz André Soares – Gerente de Sustentabilidad y Valor Compartido

Teléfono (con indicativo) : +55 21 2559 1316

E-mail: luizandre@coca-cola.com

TIPO DE PRÁCTICA:

Açaí sin trabajo infantil es una estrategia del programa “Colectivo Floresta”, que nació en el año 2013 y es parte de la Plataforma Colectivo de Valor Compartido de Coca-Cola Brasil, que tiene como objetivo generar beneficios en toda la cadena de valor de la compañía, garantizando una cadena sostenible, con un enfoque de trazabilidad¹.

El Colectivo Floresta busca generar empleo e ingresos y promover el bienestar social y cultural de las comunidades donde interviene. Tiene como objetivo contribuir a la conservación de la biodiversidad mediante el fomento de las mejores prácticas en el manejo forestal. Al ser parte del proyecto de desarrollo territorial de la región con otras instituciones y el Estado, también busca generar valor económico y social para el individuo y su comunidad, y con ello, el desarrollo de todo el territorio de Amazonas.

¹ La trazabilidad es la capacidad de rastrear el movimiento de los productos, es decir, conseguir la historia, la aplicación o la localización de un producto o materia prima a través del registro de datos (ISO 2005). Cartilla de “Rastreabilidad Da Cadeia Produtiva Do Açaí Nativo: Da Coleta Até a Agroindustria” – Colectivo Floresta.

El Colectivo opera en la región Carauari, junto a los extractores o proveedores de diferentes productos amazónicos, entre ellos, el açaí. La estrategia Açaí sin trabajo infantil busca realizar un trabajo directo con las comunidades extractoras de este fruto, en asociación con el gobierno de la región.

El açaí es un fruto de la palmera euterpe oleracea, nativa del norte de Sudamérica, entre ellas de la selva amazónica brasileña. Crece naturalmente en regiones húmedas y cerca de los ríos. A este árbol, llamado açaizero, de unos 25 metros de alto, de tronco delgado y ligeramente curvado, también se le conoce con el nombre de palma manaca. Además de su fruto, se comercializa el cogollo de la palmera, llamado palmito. Su consumo data de tiempos precolombinos y es un alimento muy importante en la dieta amazónica y existe alrededor de ella una serie de leyendas indígenas que explican su origen.²

El açaí crece en forma de racimos que llegan a pesar hasta seis kilos cada uno, la fruta es parecida a una uva negra o a un arándano grande. Según estudios, tiene un gran poder antioxidante, proteínas y vitaminas.

NIVEL DE LA BUENA PRÁCTICA:

Es una práctica que cuenta con resultados contrastables que demuestran su efectividad, incluyendo entre sus principales resultados la ausencia de trabajo infantil durante la zafra de 2015 entre las comunidades y familias de extractores de açaí con las que trabaja Coca Cola Brasil.



PROMOVA CONVERSAS COM OS DEMAIS EXTRATORES!

- Preserve a sua família.
- Trabalhe com segurança: utilize equipamento de proteção.
- Menores de 18 anos não devem participar da atividade comercial.

DESTINATARIOS:

Los destinatarios directos son familias nativas recolectoras de açaí de la región Carauari, incluidos los niños, niñas y adolescentes.

En la región existen alrededor de 660 familias, cuya actividad económica principal es la extracción de este fruto, distribuidas a lo largo de los diversos ríos de la zona. Estas comunidades están aisladas una de otras, con grandes dificultades para comunicarse entre sí y con el resto del país.

² En el folclore brasileiro existen varias leyendas acerca del açaí. Esta es una de las más conocidas: existía una tribu indígena muy numerosa donde hoy se encuentra la Ciudad de Belém. Como los alimentos estaban escasos, era difícil conseguir comida para toda la tribu. Entonces, el cacique Itaki tomó una decisión muy cruel. Resolvió que, a partir de aquel día, todos los niños recién nacidos serían sacrificados para evitar el aumento de la población en aquella tribu de la selva. Hasta que un día la hija del cacique llamada laçá, dijo a luz a una niña que también debía ser sacrificada. laçá entró en desesperación, lloraba todas las noches con añoranzas y vacío en el corazón. Estuvo varios días encerrada en su oca y lloró a Tupã que le muestre a su padre otra manera de ayudar al pueblo, sin el sacrificio de los niños. Cierta noche de luna, laçá escuchó el llanto de un niño. Se acercó a la puerta de su oca y vio a su hija sonriente al pie de una gran palmera. Se dirigió en dirección a su hija, abrazándola. Pero, misteriosamente, su hija desapareció. laçá, inconsolable, lloró mucho hasta morir. Al día siguiente, su cuerpo fue encontrado abrazado al tronco de la palmera. Pero al observar su rostro, tenía aún una sonrisa de felicidad. Sus ojos estaban en dirección a lo alto de la palmera, que se encontraba cargada de frutos pequeños y oscuros. Itaki, entonces, mandó a que se golpearan aquellos frutos, obteniendo un vino rojizo que bautizó de Açaí ("laçá" invertido), en homenaje a su hija. Alimentó a su pueblo y a partir de ese día, suspendió la orden de sacrificar niños.

Son comunidades que tienen una percepción cíclica del tiempo, vinculada a la naturaleza. Desde su patrón cultural, desde pequeños, los niños y las niñas deben aprender a hacer lo que hacen sus padres, y es precisamente en la infancia que se aprende a escalar el açai³.

Según la información encontrada por Coca Cola Brasil, el trabajo infantil y adolescente en estas comunidades está arraigado en su cultura. Los niños y niñas aprenden desde pequeños a cosechar la fruta y su participación en la zafra está naturalizada.

En el diagnóstico realizado se encontró que la comunidad no tenía oportunidad de capacitación técnica, especialmente los jóvenes. Se constató también la existencia de un tejido social débil y de una incipiente organización social. El estudio también mostró que las familias no recibían un precio justo por su producto y que existían muchos intermediarios en la cadena de valor.

COMUNIDADES PARTICIPANTES DEL COLETIVO FLORESTA:	44
COMUNIDADES ABASTECEDORAS DE AÇAÍ:	26
TOTAL DE FAMILIAS ALCANZADAS POR EL PROYECTO:	660
TOTAL DE FAMILIAS ABASTECEDORAS DE AÇAÍ:	171

Ref. Zafra 2015

Fuente: Área de Sustentabilidad y Valor Compartido – Coca Cola – Brasil.

UBICACIÓN /ALCANCE:

El Colectivo Floresta actúa en el municipio de Carauari, ubicado al Noreste del Estado de Amazonas, distante a 1.676 km. de Manaus por vía fluvial. En su territorio existen dos reservas: la Reserva Extrativista do Médio Juruá (253 mil hectáreas) y la Reserva de Desenvolvimento Sustentável de Uacari (633 mil hectáreas). En estas reservas y en el margen del Rio Juruá, viven comunidades ribereñas, donde un aproximado de 660 familias tienen como principal actividad económica el extractivismo.

La región del Carauari se caracteriza por su densa vegetación tropical de difícil acceso. Su población estimada para el año 2015 era de 27.880 habitantes⁴.

³ Los racimos de las bayas del açai se encuentran en el tope de la palmera, entre los 15 y 25 metros de altura; para cosecharlo, los hombres, con un afilado cuchillo entre los dientes, escalan los árboles para cortar los racimos, que pesan entre 5 y 6 kilos. Es a partir de los siete u ochos años que los niños y niñas comienzan a entrenarse para escalar y cosechar el fruto.

⁴ Fuente: Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).

2. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Coca Cola Brasil en su objetivo de ampliar su oferta de jugos, decidió incorporar bebidas de frutas amazónicas, reconocidas por su gran valor alimenticio, pero a las cuales los brasileños no tienen fácil acceso en el mercado comercial, lo que dificulta su incorporación en la dieta diaria. Así, suma a sus productos el jugo del açaí.

Para obtener el açaí, diseñó e implementó un modelo de negocio de valor compartido, que le permitiría a Coca Cola Brasil un negocio rentable, que a la vez respetase el medio ambiente y que beneficiase a la comunidad extractora como parte de la cadena de valor.

La prohibición del trabajo infantil no es considerada una estrategia de responsabilidad social de Coca Cola, pues en Brasil la ley prohíbe el trabajo infantil, y para la empresa esto no es negociable. Sin embargo, siendo un tema cultural, es común encontrar entre las comunidades ribereñas a los niños, niñas y adolescentes trabajando; por ello la empresa se propuso con este programa, lograr concienciación, sensibilización y formación de las comunidades, que les permitiese no recurrir al uso de mano de obra infantil en la extracción del fruto.

El açaí se puede extraer de la palmera nativa que es parte del bosque, o de las que se siembran. Coca Cola decidió trabajar exclusivamente con açaí nativo, porque de esa manera se evita que la comunidad desforeste la amazonía con la finalidad de sembrar el árbol.

ACCIÓN:

El Programa "Colectivo Floresta" tiene como una de sus estrategias la prevención y eliminación del trabajo infantil, que incluye varias acciones que se ejecutan desde un enfoque de proceso e interculturalidad, pues no se trata de crear conflictos con las comunidades, sino de realizar día a día un trabajo de relacionamiento que sensibilice y concientice sobre la necesidad de evitar la vinculación de los niños y niñas al proceso extractivo, sin tener una ruptura con la comunidad y sus tradiciones.

Las principales acciones que realiza el Programa son:

→ Diagnóstico y planificación

En el año 2014 se realizó la primera evaluación socio - económica y ambiental. Se aplicaron herramientas que permitieron evaluar las condiciones de trabajo y las relaciones de la comunidad (ver la sección de referencias para mayor información sobre trabajo infantil).

El diagnóstico reveló que no había preocupación por el tema y tampoco sabían cómo tratarlo. Se justificaba argumentando que los niños, niñas y adolescentes sólo trabajan en época de vacaciones.

→ Monitoreo permanente

El Programa cuenta con profesionales de Coca Cola que viven en la comunidad y que monitorean y fiscalizan que no exista participación de niños, niñas y adolescentes en el proceso de extracción del açaí.

Asimismo, es una práctica permanente involucrar a las comunidades en la planificación de las metas anuales y en la evaluación de las mismas. En el año 2015, los objetivos estaban relacionados con la formación y puesta en práctica del proceso de trazabilidad de la cadena productiva del açaí. Esto ha permitido un registro del proceso de producción y comercialización del producto. Cada comunidad registra la cosecha realizada y sus características⁵. Al final del procesamiento, el producto recibe una etiqueta con el número de lote, lo que permite conocer el origen, el tratamiento y la cantidad producida por la agroindustria del açaí. Una comunidad que tiene muchas porciones de fruta desechada puede necesitar un curso de capacitación en buenas prácticas de recojo y gestión.

Etapas da Rastreabilidade



→ Incentivos a las comunidades que cumplen las metas

El Programa premia a las comunidades que cumplen con las metas, las que se definen de manera conjunta, y si detecta alguna donde existe trabajo infantil, ella no puede participar de la cosecha.

Con el objetivo de fortalecer el tejido social y la organización de la comunidad, el premio no se entrega a una familia sino a la comunidad.

En el año 2015, las comunidades que alcanzaron los objetivos establecidos recibieron premios para la inversión en infraestructura de la comunidad, tales como materiales para adecuaciones y/o mejoras de infraestructuras comunitarias, motores y equipos de producción en cantidades equivalentes a \$3.500,00 (aproximadamente US\$1,000) por comunidad.

La ejecución del proyecto se realizó en colaboración con el Consejo de Poblaciones Extractivas (SNC), una de las organizaciones que representan a las comunidades de la región.

5 Ver Cartilla de "Rastreabilidade Da Cadeia Productiva Do Açaí Nativo: Da Coleta Até a Agroindustria" – Colectivo Floresta.

RESULTADOS PRINCIPALES

COMUNIDADES CAPACITADAS:	30
COMUNIDADES PROVEEDORAS DE LA COSECHA 2015:	26
COMUNIDADES QUE LLEGARON A LA META:	25 (96,2%)

→ Formación de los jóvenes

La formación de jóvenes líderes de la comunidad es clave para la conservación del bosque y el bienestar de las comunidades locales. En este sentido, se realizó el primer curso de técnico en las parcelas de las unidades de Producción Sostenible, en asociación con la Fundación Amazonas Sustentable (FAS) y el Centro de Educación Tecnológica del Amazonas (CETAM). El resultado de esta acción fue la capacitación de 45 técnicos de producción en la región Carauari, todos jóvenes de la comunidad.

→ Metodología para la formación

Previamente a los talleres de formación, los "Analistas de Campo" visitan las comunidades para formar los grupos y organizar la logística que requiere el taller.

Las metodologías utilizadas son siempre participativas y sus principales características son:

- Expositiva, basadas en materiales preparados previamente.
- Trabajo de campo con la demostración de técnicas y el uso del equipo.

Al final de la formación se entregan certificados.

Con el fin de complementar y desarrollar el proceso de formación de los jóvenes, en el año 2015 se realizó un proyecto de intercambio dirigido a 60 jóvenes de la comunidad, en asociación con el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF por sus siglas en inglés) y el apoyo del Instituto Chico Mendes de Conservación de la Biodiversidad (ICMBIO, por sus siglas en portugués). El proyecto tuvo como objetivo multiplicar y ampliar el conocimiento de los jóvenes locales sobre el trabajo y la generación de ingresos y la conservación de la biodiversidad y cuidado del bosque. Incluía visitas orientadas a las áreas protegidas en Acre y zonas productivas de Río Grande do Sul, así como talleres de reflexión y creación de materiales didácticos para los jóvenes participantes. La publicación de los materiales del intercambio se ha previsto para el segundo semestre de 2016.

→ Acciones para el aumento de la productividad

Con la finalidad de mejorar los ingresos de las familias y que estas no tengan que involucrar a los niños, niñas o adolescentes en el trabajo infantil, se ha promovido la industrialización local del açaí, lo que beneficia a la comunidad. Actualmente Coca Cola ya no compra la fruta silvestre, sino el açaí en un primer nivel de industrialización. Aunque el programa no tiene un enfoque de género, se promueve la participación de las mujeres y en la planta de agroindustria son más mujeres que hombres las que trabajan.

También se realizan actividades de formación técnica con las comunidades proveedoras. En el año 2014 se trabajó, en asociación con el Instituto de Desarrollo Agropecuario y Forestal Sustentable del estado de Amazonas (IDAM, por sus siglas en portugués), el tema de calidad y seguridad. En 2015 y 2016 se eligió el tema de la trazabilidad de la cadena del açaí y se retomaron los problemas de calidad y de seguridad. La cuestión del trabajo infantil está presente en las reflexiones y en los materiales didácticos producidos.

➔ Alianzas y diálogo de los actores

El Programa participa en acciones con otras entidades de la sociedad civil y el Estado, con el cual tiene un programa de lucha contra el trabajo infantil.

Desde el inicio se promovió un diálogo con los actores locales claves y las comunidades que realizan actividades extractivas, logrando la firma de un documento con principios que orientan la relación con el bosque, las comunidades y los socios del Programa.

Entre los principios acordados se incluye la prohibición del trabajo infantil, adhiriéndose a las leyes y reglamentos aplicables, a fin de evitar que los niños, niñas y adolescentes sean privados de su infancia.

El documento fue firmado en septiembre de 2013 ante la presencia del Gobernador del estado de Amazonas, la Oficina Regional de Trabajo y Empleo Amazonas - MTE. Desde el inicio, Coca-Cola ha establecido un diálogo con el MTE para abrir espacios y canales de diálogo con las comunidades extractivistas.

En colaboración con otras organizaciones locales ha iniciado un proceso de construcción de un Plan de desarrollo territorial del Medio Juruá, que busca establecer sinergias entre los programas locales y proyectos de desarrollo económico, social, y ambiental.

3. LOGROS Y CONTRIBUCIÓN

Entre los principales resultados se tienen los siguientes:

- a. Durante la zafra del año 2015, de 25 comunidades, 26 alcanzaron la meta de erradicar el trabajo infantil de la cosecha de açaí.
- b. Se empoderó a los jóvenes y mujeres.
- c. Se tienen frutas producidas de manera más eficiente y a un precio justo.
- d. Se mejoraron los ingresos de las comunidades industrializando la entrega de la fruta.
- e. Se entabló un proceso de diálogo comunidades - sociedad civil - Estado, comprometiéndose a la erradicación del trabajo infantil.

4. SOSTENIBILIDAD

El programa de extracción del açaí sin trabajo infantil, se ha pensado como un proceso constante, con acciones periódicas que implican múltiples stakeholders, entre ellos el Estado a nivel nacional y regional. El Programa busca realizar cambios en la cultura de la extracción de la baya del açaí, de tal manera que la relación de los niños, niñas y adolescentes con este fruto, esté vinculada a su consumo en el hogar y separado del trabajo.

Al ser la extracción del açaí un Programa del Colectivo Floresta y este a su vez parte de las organizaciones que están diseñando un Plan de desarrollo territorial sostenible, se asegura la continuación del programa de extracción del açaí sin trabajo infantil, que impulsa Coca Cola Brasil en esta región del Amazonas.

5. LECCIONES APRENDIDAS

Esta práctica ha permitido confirmar que este tipo de experiencias son procesos que requieren de permanente seguimiento, y exigen acciones planificadas desde la cotidianidad de las familias e involucrándolas en ellas.

Se aprendió también que la organización comunitaria es clave para fortalecer la prácticas de calidad, seguridad y trazabilidad en la cadena de suministro de açaí, y que programas como estos exigen el articular esfuerzos con los diferentes actores sociales implicados en el desarrollo de la comunidad: Estado y organizaciones sociales ya existentes.

Asimismo, hay que tener en cuenta que se está trabajando con prácticas culturales de recolección del açaí, lo que implica tener un enfoque intercultural que evite conflictos con las familias y las comunidades y más bien las integre a la estrategia.

Prácticas como estas permiten mejorar los ingresos de la comunidad, lo que redundará en el bienestar social y cultural de las familias donde se interviene y en el desarrollo de todo el territorio del estado de Amazonas.

Asimismo, demuestran que es posible el desarrollo de procesos de agroindustria con un manejo forestal, que contribuya a la conservación de la biodiversidad del territorio.

Finalmente, que empresas como Coca Cola Brasil con prácticas como esta, pueden generar beneficios en toda la cadena de valor de la compañía.

6. CONDICIONES NECESARIAS

- a. Contar con socios para el trabajo (gobierno, comunidad, empresas y organizaciones locales) que faciliten el diálogo y la construcción colectiva del programa.
- b. Plantear alternativas para los jóvenes a través del estudio y el ocio.
- c. Trabajar con un enfoque intercultural que permita sensibilizar a las familias y a su entorno acerca del consumo y extracción del açaí sin trabajo infantil.
- d. Promover la generación de ingresos para las familias, con el fin de que no dependan de la mano de obra infantil o adolescente.

7. REFERENCIAS

Entre las referencias de esta Buena Práctica se tiene:

- [Información acerca de la formación de jóvenes líderes](#)
- [Video sobre el açaí como alimento, cultura y fuente de renta](#)
- [Cosecha del açaí –Jugos del Valle](#)
- [Cronograma \(flujograma\) del Premio Colectivo Floresta a las comunidades que alcanzaron la metas](#)
- [Cartilla de “Rastreabilidad Da Cadeia Produtiva Do Açaí Nativo: Da Coleta Até a Agroindustria” – Colectivo Floresta](#)
- [Certificado de participación de talleres en Rastreabilidad Da Cadeia Produtiva Do açaí](#)



DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

12 de junio de 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

UNA BUENA PRÁCTICA DE MÉXICO

(ERO TOLERANCIA AL TRABAJO INFANTIL Y CERTIFICACIÓN BONSUCRO EN MÉXICO)

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INSTITUCIÓN EJECUTORA:

Ingenio Azucarero Lázaro Cárdenas – Grupo Azucarero México (GAM)

PERSONA DE CONTACTO:

Nombre: Mario René Hernández – Gerente de Gestión de Calidad

Teléfono (con indicativo): 52 384 738 0220. Ext. 3076

Celular: +52 384 1033 111

Email: mrhernandezl@gamsa.com.mx

Dirección: Carretera Guadalajara - Ameca km 46, Jalisco, México. C.P. 45300

TIPO DE PRÁCTICA:

El Ingenio Lázaro Cárdenas, además de acciones de sensibilización y capacitación, generó un procedimiento de monitoreo para garantizar que en los campos proveedores de caña no existan niños, niñas y adolescentes trabajando, particularmente en aquellos que han sido certificados por BONSUCRO.

La práctica se inició en el área de recursos humanos y posteriormente se trasladó al área de Gestión de Calidad, pues con la certificación BONSUCRO se busca mejorar la competitividad y sostenibilidad de la producción azucarera.

BONSUCRO es una organización global europea de múltiples actores de la cadena de valor de la agroindustria de la caña de azúcar, dedicada desde el año 2005 a la reducción de los impactos sociales y

2. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

En México la agroindustria de la caña de azúcar representa una actividad con una tradición y trascendencia importante en el desarrollo económico y social del país. La producción de caña se encuentra en 15 estados de la República Mexicana, donde operan 51 ingenios con un impacto económico en 2.5 millones de personas. El trabajo infantil se identifica en el campo, sobre todo durante la temporada de cosecha.

El Ingenio Lázaro Cárdenas está ubicado en las afueras del poblado de Taretan en el Estado de Michoacán y su principal actividad es la producción de azúcar estándar y refinada. Fue fundado en el año de 1580, con el nombre de "San Ildefonso Taretan" y en 1789 fue adquirido por el español José Joaquín de Iturbide. En la zafra 90/91, el Ingenio pasó a formar parte del Grupo Azucarero México (GAM).

En setiembre del año 2001, 27 ingenios en el país fueron expropiados por el Gobierno Federal, entre ellos el Ingenio Lázaro Cárdenas. En febrero de 2004, GAM recuperó cuatro de sus ingenios, entre ellos Lázaro Cárdenas. A partir de entonces, es parte de la organización GAM, que ocupa el segundo lugar de importancia en México.

El Ingenio es el polo principal del desarrollo económico de la región y de su actividad económica se benefician directamente 1,934 productores de caña, 240 familias de obreros y 60 empleados.

El Ingenio Lázaro Cárdenas fue seleccionado como piloto para ser certificado por los principios y criterios BONSUCRO en un mediano plazo. Con el apoyo de la ONG Solidaridad, se integró un equipo técnico con representantes de OIT en México y Mayacert de Guatemala, con el objetivo de verificar el cumplimiento de dichos principios.

Se trata de cinco principios aplicables a toda la cadena de suministro, desde el cultivo de la caña hasta el consumidor final. El objetivo de prevención y erradicación del trabajo infantil se encuentra asociado al Principio 2 sobre "Respeto a derechos laborales".

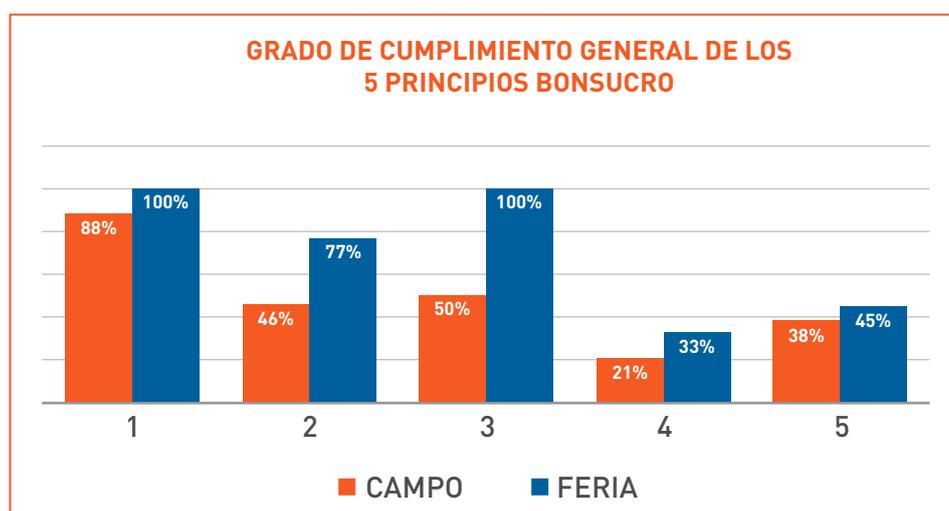
LOS 5 PRINCIPIOS DEL ESTANDAR BONSUCRO 

- 1.- OBEDECER LA LEY**
 - Leyes de Responsabilidad Ambiental y Fiscales
 - Ley de Sanidad Vegetal
 - Normas Oficiales Mexicanas y de Seg Alimentaria
- 2.- RESPETO A DERECHOS LABORALES**
 - No al Trabajo Infantil, al Trabajo Forzoso y Discriminación
 - Promover la Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Respetar los Derechos de Asociación a trabajadores
- 3.- EFICIENCIA EN PROCESOS PRODUCCION**
 - Productividad de Caña de Azúcar –Rendimiento /Hectárea
 - Eficiencia de Fabrica
 - Eficientizar los Insumos y materiales en Fabrica y Campo
- 4.- PRESERVAR BIODIVERSIDAD-ECOSISTEMAS**
 - Evaluar y reducir impactos ambientales y ecosistemas
 - Respetar áreas protegidas de fauna y flora y reservas Nat.
 - Control y Restricción de químicos en campos cañeros
- 5.- MEJORA CONTINUA EN FABRICA Y CAMPO**
 - Investigación y Desarrollo de Proyectos para productividad
 - Mejora de calidad e inocuidad del Azúcar y Caña
 - Capacitación permanente a l Capital Humano

3. ACCIÓN

La práctica inició con una línea base que permitió diagnosticar la situación del estado de los 5 principios que rigen el estándar de BONSUCRO, y definir estrategias prioritarias, entre las que destacan la sensibilización y capacitación del personal supervisor y cortador del Ingenio, respecto de la importancia de prevenir y erradicar el trabajo infantil en el campo; el monitoreo del cumplimiento de las exigencias de BONSUCRO, realizado por supervisores del Ingenio y la elaboración de contratos de corte de caña solo para personas mayores de 18 años.

El diagnóstico permitió conocer el cumplimiento de los principios BONSUCRO, incluyendo el indicador libre de trabajo infantil, cuyo grado de cumplimiento inicial se desarrolló de la siguiente manera:



Indicador 1: Obedecer la ley

Indicador 2: Respeto a los derechos laborales (incluye trabajo infantil)

Indicador 3: Eficiencia en procesos de producción

Indicador 4: Preservar la biodiversidad y ecosistemas

Indicador 5: Mejora continua en fábrica y campo

Aunque el cumplimiento en el tema de prevención y erradicación del trabajo infantil era aceptable, se determinó que se debía actuar con el propósito de hacer sistemática la práctica, formalizarla en las políticas y actuar para verificar con auditorías el cumplimiento. En ese sentido, se trabajó en lo siguiente:

- Declarar la política No Trabajo Infantil en el código de ética del Ingenio.
- Reforzar la política con difusión, capacitación y seguimiento.
- Documentar y declarar en el manual de instrucciones del sistema de gestión la ausencia del tema de trabajo infantil.
- Generar instructivos y procedimientos para la nómina de la empresa.
- Monitorear para verificar en el lugar el cumplimiento de los indicadores BONSUCRO, entre ellos, el de NO TRABAJO INFANTIL.
- Realizar entrevistas y auditorías de cumplimiento (trabajo que estuvo a cargo de terceros).

Las acciones de capacitación y sensibilización fueron dirigidas a supervisores de campo y jornaleros. El Proyecto BONSUCRO tuvo como socios estratégicos a la ONG Solidaridad y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la primera como patrocinadora del proyecto y la segunda como organismo impulsor.

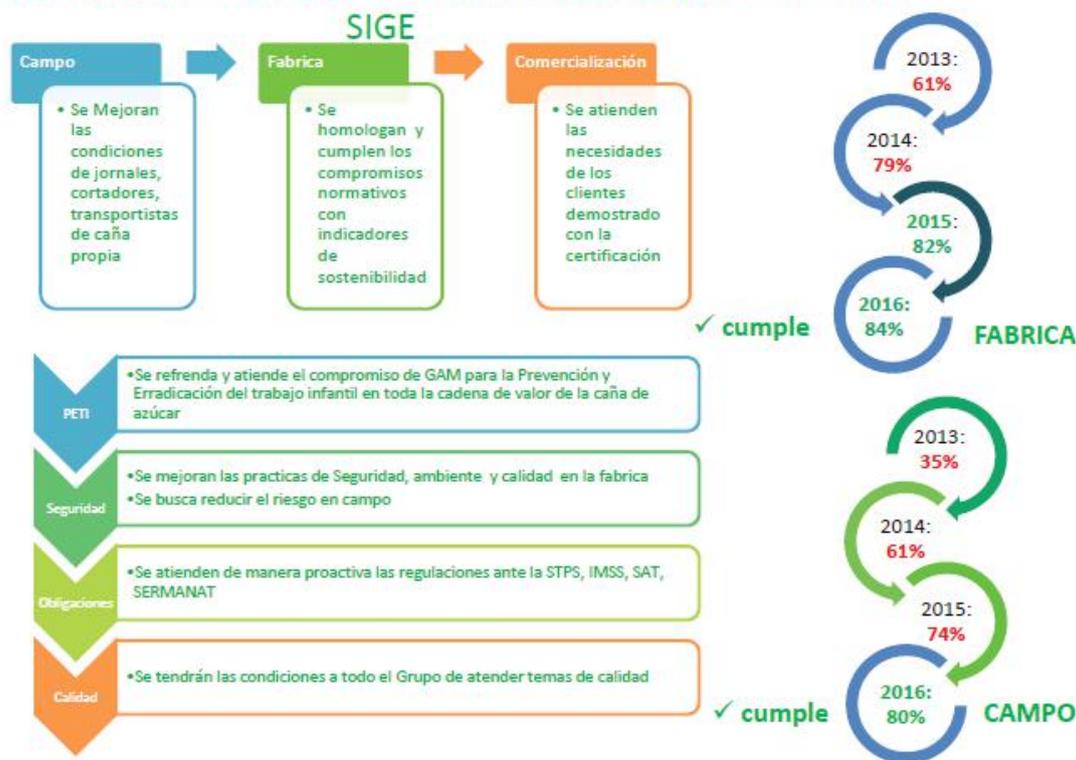
Se introdujo un tipo de gestión de recursos humanos en el campo que favoreció la relación contractual con los jornaleros y cortadores, especificando la cero tolerancia de trabajo infantil y trabajo infantil peligroso. Las auditorías permiten sistemáticamente verificar que los procedimientos establecidos se cumplan.



4. LOGROS Y CONTRIBUCIÓN

- Los empresarios dueños del Ingenio Lázaro Cárdenas consideran que la sostenibilidad del negocio de la caña de azúcar ya no depende solo de la calidad del producto, sino también de realizar procesos industriales en un entorno sano, saludable sin daño y con responsabilidad social, pues hoy los consumidores prefieren usar productos que cumplen con la ley, respetan los derechos humanos, el medio ambiente, y la seguridad laboral de sus trabajadores.
- Se logró pasar de una calificación de 61% a 85%, determinada en una auditoría externa y se espera recibir la certificación en agosto de 2016. Cuatro nuevos proyectos de otros ingenios azucareros están interesados en la certificación BONSUCRO. La experiencia de Lázaro Cárdenas está demostrando a las organizaciones cañeras de que sí es posible prevenir y eliminar el trabajo infantil de la cadena de valor.

SISTEMA INTEGRAL DE GESTION EMPRESARIAL BONSUCRO



- Se tiene un diagnóstico relacionado con los estándares de BONSUCRO, que permite una línea de base.
- Aunque no se tenían datos iniciales relacionados con el trabajo infantil, hoy en los campos propios del Ingenio -certificados por BONSUCRO- no se registra el uso de mano de obra de niños, niñas o adolescentes, pues todos deben tener identificación oficial; el proceso de nómina lo contempla desde el momento del reclutamiento.
- A medida que el proyecto avanzó, se observó una preocupación por la prevención y erradicación del trabajo infantil en las distintas áreas que administra el Ingenio en campo y fábrica, y se está contagiando el ánimo a las organizaciones cañeras que proveen de la materia prima para la erradicación total del Estado de Michoacán.
- La Cámara de Productores de Azúcar de México que acompañó el proceso generó políticas y lineamientos e institucionalizó la práctica entre sus asociados, prueba de esto fue la Declaración Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en la Cadena de Valor en la Industria Azucarera.

5. SOSTENIBILIDAD

Con la finalidad de mantener los logros conseguidos en la prevención y erradicación del trabajo infantil en la cosecha de la caña, se debe continuar trabajando con los sindicatos de productores de las organizaciones cañeras, pues ellos concentran la fuerza laboral en un 95%.

La certificación BONSUCRO asegura un continuo seguimiento y monitoreo del cumplimiento de los indicadores que el Ingenio debe cumplir, entre ellos el respeto a los derechos humanos, por lo tanto el rechazo al trabajo infantil.

6. LECCIONES APRENDIDAS

El mejor aprendizaje ha sido comprobar que es posible eliminar paradigmas, pues la actitud de los mismos jornaleros y trabajadores del sector era pensar que no se podría cambiar una práctica cultural arraigada desde la colonia e interiorizada, sin embargo, se demostró lo contrario.

También se aprendió que para que los cambios se produzcan y sean sistémicos, se requiere de planeación, hacer que las cosas pasen, documentar, declarar, verificar con auditorías y actuar cuando hay desviaciones de lo planeado.

7. CONDICIONES NECESARIAS

Esta práctica fue favorecida por la preocupación de la empresa de mejorar la calidad de sus procesos y productos. Mientras estos se elaboren cumpliendo la ley, respetando el medio ambiente, la seguridad, los derechos humanos y con responsabilidad social, ganan todos: los consumidores finales, la empresa y los clientes (empresas que requieren del azúcar para su producción).

Otra condición importante es contar con el acompañamiento de las autoridades, de tal forma que se pueda normar y regular la actuación de las organizaciones cañeras y fomentar la inversión social.

Los empresarios visionarios saben que la sostenibilidad ahora no depende solo del producto, sino que se deben hacer las cosas en un entorno sano, saludable, sin daño y con responsabilidad social.

8. REFERENCIAS

- Presentación “Gestión empresarial para la sostenibilidad: experiencia del Ingenio Lázaro Cárdenas”
- Proceso en la cadena de valor y suministro del Grupo Azucarero México
- Folleto Sistema de Gestión de Calidad
- Una guía sobre BONSUCRO



DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

12 de junio de 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

UNA BUENA PRÁCTICA DE MÉXICO

(CERO TOLERANCIA AL TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE VALOR DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZÚCAR EN MÉXICO)

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INSTITUCIÓN EJECUTORA Y/O COORDINADORA:

Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica - CNIAA

PERSONA DE CONTACTO:

Nombre: Maximiliano Camiro Vázquez - Director Jurídico de la Cámara

E-mail: mcamiro@cniaa.mx

Teléfono: +52 (55) 5062-1380, extensión 1383

Dirección: Calle de Río Niágara No. 11, Colonia Cuauhtémoc, Delegación Cuauhtémoc, CP 06500, México DF.

TIPO DE PRÁCTICA:

La buena práctica de la Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica (CNIAA) se inscribe dentro de un programa denominado "Declaración de cero tolerancia al trabajo infantil en la cadena de valor de la agroindustria de la caña de azúcar en México", una estrategia sectorial, que se traduce en una política y en una herramienta para prevenir y erradicar el trabajo infantil.

Creada en 1942, la CNIAA es un organismo de representación empresarial que tiene cobertura en toda la República Mexicana y que representa los intereses generales de la Industria.¹

¹ <http://www.cniaa.mx/>

NIVEL DE LA BUENA PRÁCTICA:

La experiencia realizada por la CNIAA, aún se encuentra en ejecución y se dispone de resultados preliminares.

DESTINATARIOS:

Los beneficiarios directos son los niños, niñas y adolescentes que trabajan en la cadena de valor de la agroindustria, principalmente en la cosecha de caña (en el corte), sobre todo los hijos e hijas de migrantes que participan en la cosecha. Los beneficiarios indirectos son, por una parte, los adultos cortadores de caña, muchos de los cuales son padres de los niños y niñas involucrados y, por otra parte, los demás integrantes del sector (agricultores, transportistas, trabajadores de fábrica, industriales y las organizaciones que los representan) en tanto participantes en la cadena de valor de la agroindustria, porque se busca una cadena de producción libre de trabajo infantil.

La CNIAA se ha trazado como meta eliminar el trabajo infantil en los campos proveedores de caña para el año 2020, aplicando la cero tolerancia para toda forma de trabajo infantil peligroso (el corte de caña es considerado una de las peores formas de trabajo infantil).

UBICACIÓN /ALCANCE:

El programa se implementa en 15 estados de la República mexicana donde se cultiva caña de azúcar: Campeche, Chiapas, Colima, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tamaulipas y Veracruz.

2. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

La agroindustria de la caña de azúcar en México está conformada por los agricultores que siembran y cosechan la caña de azúcar y la suministran como materia prima a los ingenios que la transforman en azúcar. Tiene presencia en 15 estados de la República mexicana y en 227 municipios. Ocupa más de 750 mil hectáreas de cultivo, en las que se cosechan más de 55 millones de toneladas de caña y se producen aproximadamente 6.6 millones de toneladas de azúcar².

Es la agroindustria más importante del país y representa el 9.7% del Producto Interior Bruto (PIB) de los sectores agropecuario, silvícola y de pesca; 8.6% del PIB de la industria alimentaria; 1.8% del PIB manufacturero y 0.32% del PIB Nacional³.

Este sector genera 451 mil empleos directos (alrededor de 9% de la planta laboral agroindustrial), de los cuales 80 mil corresponden a cortadores de caña, que son contratados por los agricultores productores de caña de azúcar o por sus asociaciones locales. Aproximadamente 20 mil cortadores residen en las

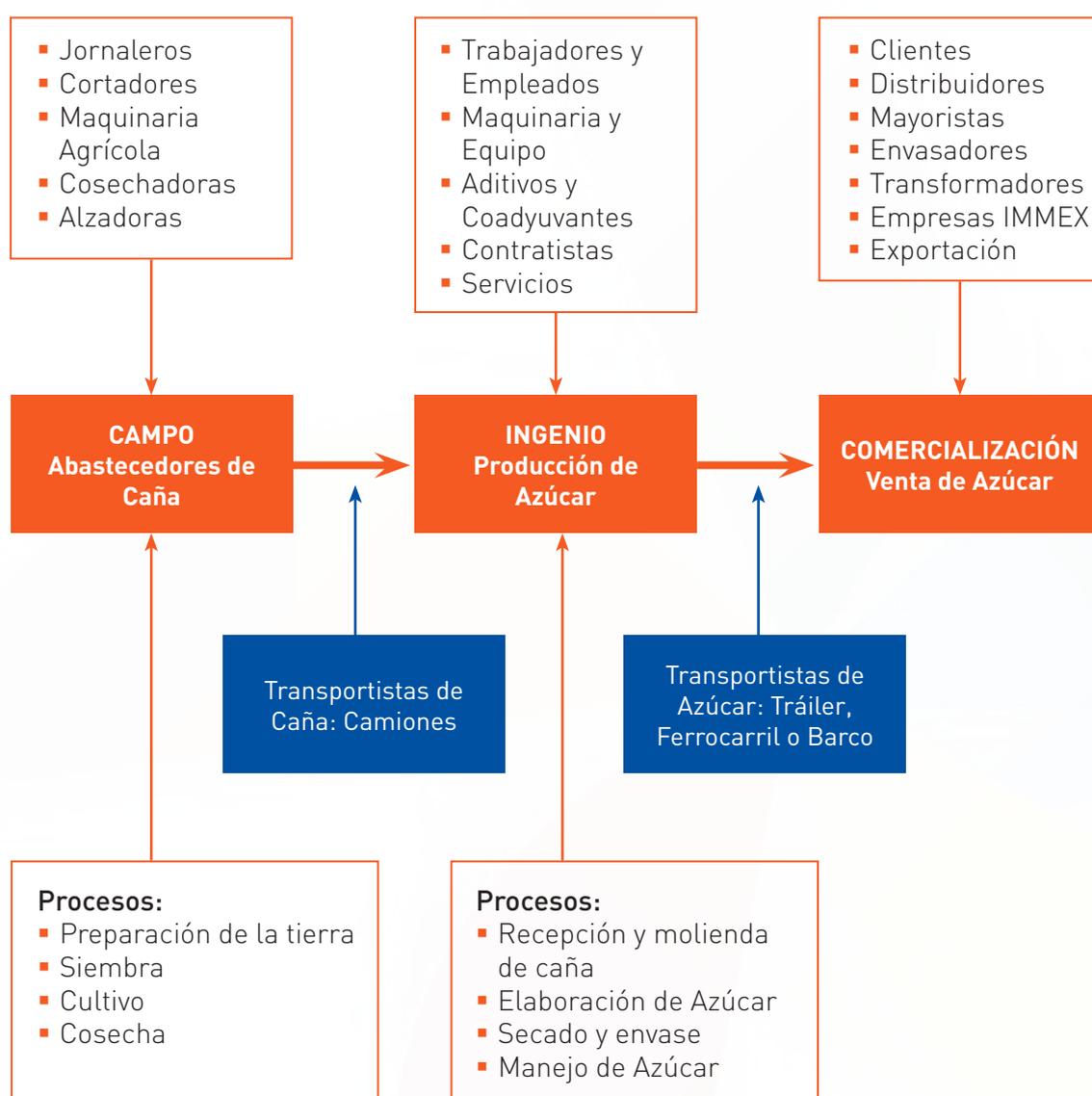
² Cifras de la zafra 2012-2013

³ Datos de 2012

localidades donde se cosecha la caña y 60 mil son migrantes. De ellos, alrededor de 6 mil llegan a los campos acompañados de sus familias, usualmente compuestas por dos o tres hijos e hijas menores de edad. Los cortadores de caña que son mayores de edad y que laboran en la cosecha de la caña de azúcar están afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social⁴.

Desde hace varios años, la agroindustria se encuentra en un proceso continuo de mejora de su productividad y competitividad, así como del fortalecimiento del diálogo social entre todos los actores, con el objetivo de avanzar en la agenda de integración de la perspectiva de trabajo decente.

CADENA PRODUCTIVA DEL AZÚCAR



Fuente: Elaboración CNIAA

No obstante, el sector sigue enfrentando retos importantes, entre ellos la persistencia del trabajo infantil que se observa principalmente durante la cosecha de caña, en la que los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años acompañan a sus padres y/o familiares al campo. Esta situación, que si bien no constituye una política de contratación del sector, aparece ligada a factores socioeconómicos y culturales de las familias, que además se sustentan en tradiciones que contribuyen a la persistencia del trabajo infantil en la sociedad mexicana en su conjunto.

En el año 2010, la Cámara se propuso contribuir a prevenir y erradicar el trabajo infantil en la cadena de valor de la agroindustria de la caña de azúcar, pues aunque la incidencia del trabajo infantil y de adolescentes en edad permitida es cero en los ingenios productores de azúcar y alcohol, sí es recurrente en la cadena de valor, principalmente en las actividades de siembra, cosecha y cultivo de caña de azúcar que llevan a cabo agricultores independientes que proveen dicha materia prima a los ingenios.

3. ACCIÓN – LO QUE SE HIZO Y CÓMO –

La Cámara ejecutó dos estrategias que le han permitido contribuir con la prevención y erradicación del trabajo infantil: a) La Declaración Cero Tolerancia al Trabajo Infantil y b) el Plan de Acción para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil.

A. LA DECLARACIÓN DE CERO TOLERANCIA AL TRABAJO INFANTIL

La Cámara partió del principio fundamental que lo importante en las relaciones entre los integrantes de la cadena de valor de la caña de azúcar es reconocer la corresponsabilidad de cada uno en la prevención y erradicación del trabajo infantil, buscando soluciones y no culpables.

Con esta finalidad promovió la constitución de un Grupo de Trabajo con las dos organizaciones nacionales de agricultores abastecedores de caña de azúcar, al que se incorporó posteriormente el sindicato nacional que representa a los trabajadores de los ingenios. Este Grupo de Trabajo ha contado con la asistencia técnica y financiera de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Declaración de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en la Cadena de Valor de la Caña de Azúcar fue firmada por todos los integrantes del Grupo de Trabajo, el 12 de junio de 2013, en la que se comprometieron a no emplear mano de obra infantil en las actividades productivas de la caña de azúcar y a generar compromisos similares con sus proveedores de bienes y servicios.

En ingenios como La Joya, La Gloria y Lázaro Cárdenas, ya se han firmado estas declaraciones de manera particular, aunque la Declaración por sí misma es aplicable a todos los ingenios.

La firma de la Declaración fue el resultado de un trabajo de concienciación y sensibilización desde un enfoque de diálogo social, realizado con todos los integrantes de la cadena de valor de la agroindustria; primero con las dirigencias y luego con los comités directivos de los socios de la Cámara.

En el marco de la Declaración se realizaron actividades de sensibilización y formación para que los ingenios azucareros del país, afiliados y no afiliados a la Cámara, desarrollasen políticas encaminadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Con ese objetivo se produjo un video institucional (<http://200.78.242.13/TrabajoInfantil/Login.aspx>) y otros materiales para la sensibilización y la capacitación.

B. PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Complementario a la Declaración Cero Tolerancia, se elaboró un Plan de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil, que entre sus principales actividades ha incluido:

- Realización de un taller nacional teórico-práctico en el que participaron representantes de 33 ingenios y de 26 organizaciones locales de abastecedores de caña, de un total de 52 Ingenios que estaban en operación. El taller se replicó en cuatro zonas de abastecimiento (La Gloria, La Joya, Santa Clara y Huixtla).
- Creación del sitio web que sirve como foro de debate y en el que se comparten experiencias relacionadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil en el sector azucarero (para mayor información, ver la sección Referencias).
- Elaboración de la Cédula Cañera, que tiene por objeto realizar un censo de cortadores y de sus familias al inicio de cada zafra. El sistema permite consolidar la información de cada ingenio y obtener datos estadísticos de la población y gráficos complementarios. Esta herramienta permite recabar información real y veraz directamente en campo que facilita la toma de decisiones y la implementación de programas (para mayor información, ver la sección Referencias).

La información es registrada en línea por el personal de los agricultores o del ingenio encargado de esta labor. El procesamiento de los datos se realiza de manera automática en el mismo sitio web y la información específica solo se entrega al ingenio interesado, ya que contiene datos personales sensibles y, por disposición de Ley, no puede difundirse de manera pública.

- Firma de un convenio de colaboración con la Cámara Nacional de la Industria Panificadora con el propósito de hacer sinergia e integrar acciones dirigidas a crear alternativas al trabajo infantil para adolescentes y sus familias.

El convenio incluye capacitación en empleo para mujeres y para adolescentes en modalidades protegidas. También se está elaborando un proyecto piloto con esta misma institución para establecer una panadería en el Ingenio de Huixtla y otra en el Ingenio La Gloria, como estrategia para la empleabilidad de mujeres esposas de cortadores de caña, lo que mejoraría los ingresos familiares como alternativa para prevenir el trabajo infantil de sus hijos e hijas. Se espera iniciar el proyecto en septiembre de 2016.

- Inclusión de cláusulas específicas de prevención y erradicación del trabajo infantil tanto en el Contrato Uniforme de Compraventa y de Siembra, Cultivo, Cosecha y Entrega-recepción de Caña de Azúcar (documento que suscribe cada abastecedor de caña con el ingenio correspondiente), como en la Contratación Colectiva (Contrato-Ley que rige las relaciones de trabajo en los ingenios).

En ambos acuerdos las partes se obligan recíprocamente a no emplear mano de obra infantil en sus procesos productivos, a respetar las normas protectoras del trabajo de adolescentes en edad permitida, a procurar que sus proveedores de bienes y servicios cumplan con las normas aplicables en esta materia y a reportar cualquier incumplimiento a los Comités Bipartitos constituidos en cada ingenio y a las autoridades de trabajo (para mayor información, ver la sección Referencias).

De forma interna, desde 2014 la Cámara incluye también una cláusula específica relativa a la prevención y erradicación del trabajo infantil⁵, en todos los contratos que celebra con sus proveedores de bienes y servicios y con asesores en cualquier materia. En esta cláusula, las partes se obligan a no emplear niños y niñas en las actividades relacionadas con el contrato y a respetar las normas protectoras del trabajo de adolescentes en edad permitida, estableciendo que el incumplimiento de estas obligaciones es causa de rescisión del contrato. La Cámara ha recomendado a los ingenios afiliados y a los demás integrantes de la cadena de valor, que en los contratos que celebren con sus proveedores de bienes y servicios incluyan cláusulas similares.

4. LOGROS Y CONTRIBUCIÓN

- La inclusión en los documentos legales de la Cámara, de normas relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil, permitió **integrar el tema al marco jurídico y organizacional del sector agroindustrial del azúcar**. Se incluyó en la Contratación Colectiva aplicable a todos los Ingenios (Contrato-Ley de las Industrias Azucarera y Alcohólica) y en el Contrato Uniforme de Compraventa de Caña de Azúcar celebrado con los proveedores, cláusulas relativas a la no contratación de mano de obra infantil que no tenga la edad permitida y de protección del trabajo de adolescentes que ya tengan la edad permitida para trabajar, en cumplimiento al punto tercero de la Declaración de Cero Tolerancia. Asimismo, los Comités de Producción y Calidad Cañera y los Consejos Mixtos Locales de Modernización podrían celebrar acuerdos en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en cada Ingenio y zona de abastecimiento de caña de azúcar, también en cumplimiento al punto tercero de la Declaración de Cero Tolerancia.

⁵ La cláusula señala: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL. Como contribución a las metas internacionales de prevención y erradicación del trabajo infantil, EL PRESTADOR DE SERVICIOS se compromete a no contratar, bajo ninguna circunstancia, a menores de 18 años para el desempeño de las actividades objeto del presente contrato. En caso de que para realizar las actividades objeto del presente contrato, sea imprescindible la contratación de mayores de 16 años de edad y menores de 18 años de edad, EL PRESTADOR DE SERVICIOS, se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo. En el entendido que cualquier falta o desacato a lo convenido en esta cláusula dará lugar a la rescisión inmediata del contrato, caso en el cual la CÁMARA podrá reclamar a EL PRESTADOR DE SERVICIOS la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios causados con motivo de la violación a las obligaciones contenidas en este instrumento. A efecto de verificar el cumplimiento de esta cláusula LA CÁMARA podrá solicitar en cualquier tiempo a EL PRESTADOR DE SERVICIOS que le proporcione copia de la documentación idónea para ello, o bien, que le permita realizar una visita a sus instalaciones, caso en el cual LA CÁMARA deberá anunciar por escrito con un mínimo de 5 días hábiles de anticipación el día y la hora de la visita y los puntos a verificar.

- Las asociaciones integrantes del Grupo de Trabajo que firmaron la Declaración Cero Tolerancia tienen **una política y una herramienta para desarrollar en sus propias organizaciones estrategias encaminadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil.**
- La agroindustria de la caña de azúcar en México es la primera cadena de valor en el campo que formula **un programa de acción aplicable en el ámbito nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil.**
- Trece de los cincuenta Comités de Producción y Calidad Cañera constituidos en los ingenios se comprometieron, mediante la firma de acuerdos específicos, a la no utilización de mano de obra infantil en los frentes de corte.
- La Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica (CNIAA) fue reconocida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México con el “Distintivo México Sin Trabajo Infantil” edición 2015, y como una de las 28 mejores prácticas a nivel nacional. Esto le permitió a 10 ingenios desarrollar políticas institucionales similares y postularse para obtener el mismo Distintivo en la edición 2016.
- Se **desarrollaron metodologías y herramientas de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil** que luego han sido puestas al servicio de los miembros de la Cámara.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promueve que los sectores turismo y restaurantero repliquen la práctica “Declaración Cero Tolerancia”, promovida por la CNIAA, en sus ámbitos de atribución, lo que es un aporte a las políticas públicas de ámbito nacional.

5. SOSTENIBILIDAD

Como parte de esta experiencia, los cincuenta Comités Locales de Producción y Calidad Cañera están llamados a elaborar planes locales de prevención y erradicación de trabajo infantil adaptados a sus circunstancias propias y a sus necesidades. La meta es eliminar el trabajo infantil en los campos proveedores de caña para el año 2020, aplicando la Cero Tolerancia para toda forma de trabajo infantil peligroso.

Cabe señalar que el Estado Mexicano ha estado involucrado en diferentes momentos del proceso, sobre todo a través del Distintivo México Sin Trabajo Infantil, el cual requiere que se cuente con una política para la prevención y erradicación del trabajo infantil y de garantía de los derechos de los adolescentes en edad permitida, así como que se demuestre la realización de acciones tendientes a cumplir las políticas, lo que implica que se desarrolle un plan.

6. LECCIONES APRENDIDAS

- Para el éxito de la práctica fue importante **constituir un Grupo de Trabajo** integrado por representantes de todos los actores sociales (empleadores, trabajadores y agricultores), que tuvo a su cargo la ejecución del proyecto, independientemente de que los presidentes de cada organización asumieran la dirección del proyecto.
- El **diálogo social** permitió la concertación de los diferentes actores de la cadena de valor, que algunas veces a pesar de tener intereses divergentes, encuentran puntos comunes de trabajo. Diálogo que facilitó la gestión y permitió establecer una instancia que tuvo carácter decisorio y ejecutivo al mismo tiempo, lo que posibilitó llegar a acuerdos consensuados de una manera más ágil. La definición de objetivos claros comunes facilitó el proceso de diseñar y aprobar la Declaración de Cero Tolerancia entre los integrantes de la cadena de valor.
- La generación de **vínculos de confianza** entre los integrantes del Grupo de Trabajo también permitió que las ideas fluyeran y se alcanzaran los objetivos.
- La **asistencia técnica de la OIT** y su participación permanente en el proceso permitió encauzar las labores del Grupo de Trabajo y conciliar posiciones de los actores sociales.
- Una debilidad fue la **ausencia de un instrumento de medición** que brindara información sobre cuántos niños, niñas y adolescentes fueron identificados en situaciones de trabajo infantil, cuántos fueron retirados del trabajo y cuántos en edad de trabajar pasaron a condiciones de trabajo protegido de acuerdo a ley, como resultado de la práctica.

7. CONDICIONES NECESARIAS

La cadena de valor de la agroindustria de la caña de azúcar en México es una cadena muy antigua (la producción de azúcar en el país inició hacia 1524), está altamente regulada y se encuentra organizada, lo que se pudo aprovechar para facilitar el diálogo social, que ya era una práctica en el sector antes de iniciar esta experiencia específica.

Responder a la persistencia del trabajo infantil y adolescente peligroso en un sector como el de la caña de azúcar de manera aislada por actor, no resulta viable ni sostenible, sobre todo para los proveedores, que en su mayoría son agricultores pequeños con pocos recursos.

El acompañamiento y la asesoría técnica durante el proceso de un actor externo a la institución, como fue el caso de la OIT, es un factor crucial, ya que permite a los actores involucrados en la práctica, fortalecer capacidades y encausar esfuerzos.

La práctica tendrá mayor éxito cuando los integrantes de la cadena de valor cuenten con lazos sólidos y permanentes que permitan un diálogo social efectivo.

8. REFERENCIAS

- [Video de sensibilización](#)
- [Declaración Cero Tolerancia](#)
- [Cláusulas de contratos](#)
- [Plan de acción de la práctica](#)
- [Ficha de registro para acompañante menor de edad](#)
- [Ficha de registro para trabajadores/as](#)



DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

12 de junio de 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

UNA BUENA PRÁCTICA DE BOLIVIA

UNA ALIANZA EFICAZ

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INSTITUCIÓN EJECUTORA:

Ingenio Roberto Barbery Paz (IRBP)

PERSONA DE CONTACTO:

Ing. Marcelo Fraija Sauma - Gerente General

E-mail: mfraijas@gmail.com, mfunagro@hotmail.com

Teléfono: +5913 343 7777 / +5913 70099919

Dirección: Municipio Minero, Las Maras Pasillo Durazno #102

Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

TIPO DE PRÁCTICA:

La buena práctica del Ingenio Azucarero Roberto Barbery Paz (IRBP), del grupo empresarial UNAGRO S.A., es una estrategia que se lleva a cabo por la iniciativa del propio Ingenio con el apoyo del Gobierno Autónomo Departamental de Santa Cruz, el Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE) y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), a través de la unión de esfuerzos denominado "Hagamos Equipo" (Estado Departamental, Municipal, Empresa Privada y Sociedad Civil) en la erradicación del trabajo infantil.

NIVEL DE LA BUENA PRÁCTICA:

La experiencia realizada por el Ingenio Roberto Barbery Paz es una práctica que ha sido probada y que ha pasado por una evaluación formal y por una auditora externa del Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA), entidad privada que promueve una cultura de la calidad en Bolivia.

DESTINATARIOS:

Directos: Trabajadores del Ingenio y proveedores de caña de azúcar

Indirectos: Familias, niños, niñas y adolescentes

Los zafreros o cosechadores de la caña de azúcar, sobre todo los de condiciones de vulnerabilidad más extremas, suelen acudir a las labores de zafra con toda la familia, haciendo participar a los niños, niñas y adolescentes, quienes se ocupan principalmente de amontonar la caña. La ayuda de los hijos de los zafreros, les permite aumentar el volumen de caña cortada, toda vez que se les cancela por tonelada cosechada, lo que aumenta sus ingresos; de lo contrario, el dinero sólo les alcanzaría para cubrir los gastos de la alimentación de la familia durante su estadía en el campamento zafrero.

En la temporada de la cosecha de la caña, muchos padres de zonas pobres viven una verdadera encrucijada: dejar a sus hijos e hijas en sus lugares de origen al cuidado de algún familiar o vecino, o traerlos con ellos y mantener la unidad familiar aún bajo los riesgos que implica la zafra. En su mayoría, las familias eligen lo segundo.

Llegan a los campamentos zafreros y se instalan hacinadas en precarias viviendas colectivas donde duermen y cocinan. Durante los seis meses de cosecha trabajan jornadas de 12 horas que involucran a todos los miembros de la familia. A partir de los nueve años, los niños ayudan con el pelado de la caña. Los adolescentes de 14 años a más, se dedican a cortarla y las niñas mayormente ayudan en la cocina y en las labores del hogar.

Los contratistas señalan que no contratan «menores» para las actividades de la cosecha y los padres se reconocen a ellos mismos como zafreros y a sus hijos tan solo como ayudantes.

UBICACIÓN / ALCANCE:

El Ingenio Roberto Barbery Paz, fundado en 1977, se encuentra ubicado en el Municipio Minero, provincia de Obispo Santistevan, departamento de Santa Cruz, Bolivia. Este Municipio cuenta con una población de 24,879 habitantes y es principalmente agrícola y ganadero. Cuenta con extensas zonas de cultivo de caña, así como con aserraderos, ingenios azucareros y arroceros y desmotadoras de algodón. Su población tiene un índice de pobreza de 35.5% y de 8.5% de pobreza extrema, así como una tasa de analfabetismo de 7.7% en el área rural.

2. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

El Ingenio Roberto Barbery Paz inició su actividad hace 39 años con una capacidad de molienda de 4,000 toneladas de caña al día y actualmente tiene una capacidad de molienda de 20,000 toneladas al día. Ya desde el año 2003, sus representantes mostraban preocupación por la presencia de mano de obra infantil, especialmente en la cosecha o zafra de la caña de azúcar, para lo que realizó actividades muy puntuales, como la creación de una guardería y la puesta en marcha de escuelas móviles para los niños y niñas, hijos de zafreros.

Al inicio de la zafra del año 2013, el Ingenio Azucarero perteneciente a la Corporación UNAGRO, emitió un manifiesto en el que se comprometió a respetar los principios y valores de las normas del Triple Sello “Libre de Trabajo Infantil”, “Libre de Discriminación” y “Libre de Trabajo Forzoso”. Así mismo, asumió el reto de trabajar conjuntamente con sus proveedores cañeros, para alcanzar los niveles de cumplimiento necesarios para calificar al sello.

A partir de marzo de 2013, con apoyo externo del Gobierno Autónomo Departamental de Santa Cruz y la Asociación para la Erradicación de la Pobreza (APEP), se pone en marcha un plan para alcanzar las metas que permitiesen al Ingenio calificar a la norma del Triple Sello (TS), como estrategia para erradicar el trabajo infantil en su cadena de producción.

¿Qué es el Triple Sello?

Es una iniciativa desarrollada por el Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE), que se otorga a las empresas que puedan demostrar fehacientemente que no incurren en prácticas de trabajo infantil, trabajo forzoso y cualquier forma de discriminación a lo largo de toda su cadena productiva.

El IBCE entrega a las empresas la autorización del uso del logotipo del Triple Sello en los productos que hayan aprobado el proceso de auditoría, realizado por el Instituto Boliviano de Normatividad y Calidad (IBNORCA) y hayan superado la posterior verificación de un Comité Interinstitucional que tiene el poder de veto sobre la auditoría realizada.

La certificación del Triple Sello está compuesta por seis normas bolivianas, de las cuales la NB56011 corresponde a requisitos de libre trabajo infantil. Esta norma mide la protección de la niñez (libre de trabajo de menores de 14 años en cualquier actividad o área, comprueba la edad de los trabajadores y las aptitudes médicas, lucha contra la explotación infantil en todas sus formas). Mide también el control de los proveedores y servicios tercerizados respecto al trabajo infantil, valoriza las iniciativas proactivas de la empresa para eliminar el trabajo infantil, y apuesta por una niñez protegida.¹

Los indicadores utilizados para hacer la auditoría a las empresas que buscan ser certificadas con el triple sello son denominados niveles A, B y C.

¹ Ver: <http://www.rsebolivia.org/documentos/Perfil-Triple-Sello.pdf>

Como resultado de la auditoría externa del IBNORCA, el Ingenio Azucarero Roberto Barbery Paz calificó a la Norma del Triple Sello con el 29% de la producción de azúcar y el 33% de la producción de alcohol. Estos porcentajes lo situaron en el nivel C para ambos productos.

Los certificados para cada una de las tres normas: Libre de Trabajo Infantil, Libre de Discriminación y Libre de Trabajo Forzoso fueron emitidos oficialmente con fecha 30 de octubre de 2015, tras dos años de trabajo para obtener la certificación.



La certificación y la licencia de uso de los sellos tienen un período de validez de dos años. El IBNORCA efectúa revisiones de vigilancia semestrales con el fin de comprobar si el Ingenio mantiene eficazmente implantados los requisitos de los documentos. Una vez certificada, la empresa se compromete a realizar auditorías internas anuales planificadas, para lo cual se debe conformar un equipo de auditores externos con la participación de un representante de los trabajadores.

3. ACCIÓN

Para lograr la certificación del Triple Sello, el Ingenio Roberto Barbery Paz puso en marcha las siguientes actividades:

a. Capacitación al personal del Ingenio

Se brindó sesiones de formación y concienciación acerca de los principios, valores y normativa del Triple Sello. Las sesiones organizadas en grupos de 25 personas fueron dirigidas a personal del Ingenio Roberto Barbery Paz, la empresa Chané, principal proveedor del Ingenio, y a los contratistas que prestaban servicio a alguna de las dos empresas. Cada grupo fue capacitado en dos sesiones de medio día de duración cada una. En total fueron capacitadas 90 personas.

Al final de cada una de las sesiones se le tomó un test a cada participante para evaluar si había asimilado los conocimientos impartidos. También se realizaron trabajos grupales cuyas conclusiones fueron

documentadas y sirvieron para elaborar posteriormente la estrategia de intervención con los proveedores cañeros.

b. Elaboración de procedimientos y formatos para el recojo de información de proveedores cañeros

Previamente al inicio de las salidas al campo para visitar a los proveedores cañeros, se elaboró una serie de documentos que sirvieron posteriormente para establecer los procedimientos de recojo de información. La información recopilada serviría para la elaboración de la base de datos de estos proveedores y para seleccionar a aquellos que podrían entrar en la primera etapa de certificación del Triple Sello.

En primer lugar, se elaboró el Procedimiento de Inspecciones para el recojo efectivo de información entre los proveedores cañeros y sus trabajadores, sin levantar susceptibilidades entre empleador y trabajadores.

Adicionalmente, se elaboraron: ficha del proveedor cañero (con información sobre el predio y los trabajadores); ficha personal del proveedor (con los datos personales del proveedor y su grupo familiar); solicitud de inscripción al proceso del Triple Sello (aceptación de los principios del sello y su adhesión a la declaración de principios de Responsabilidad Social del Ingenio Roberto Barbery Paz); ficha del menor trabajador (con la información básica de aquellos niños, niñas y/o adolescentes que fueron encontrados trabajando y el tipo de trabajo que realizaban); planilla de recojo de información a trabajadores y planilla de información de recojo de información a empleadores (estos dos documentos recogen información clasificada en base a los requisitos del TS); planilla de pago de sueldo y salario al personal eventual (este documento recoge información del pago que se le da al trabajador, con el cual se puede evidenciar un pago adecuado que cumple con la norma de Libre de Trabajo Forzoso).

Todos estos documentos fueron socializados y difundidos entre el personal de la Oficina de Caña, encargado de la visita de inspección a los predios de proveedores cañeros, quienes son los responsables de recoger la información junto al equipo técnico asignado, tanto de la Asociación para la Erradicación de la Pobreza (APEP), como de la Gobernación de Santa Cruz.

La Oficina de Caña, es un área del Ingenio, que tiene una relación directa con el proveedor cañero porque va al campo y ve la calidad de su caña. Es la que le paga y mercadea los precios, porque el proveedor también vende su caña a otros ingenios.

c. Visita a los proveedores cañeros

Entre mayo y noviembre de 2013, se llevaron a cabo las visitas a los proveedores cañeros con un doble objetivo: por un lado, recoger información para elaborar la base de datos de proveedores cañeros y; por otro, hacer la difusión del Triple Sello (en qué consiste, sus ventajas, qué exige la normativa, etc.).

Estas visitas estuvieron a cargo de personal de APEP y la Gobernación, acompañados por técnicos de la Oficina de Caña del Ingenio, encargados de la zona. Las visitas siguieron el protocolo marcado por el Manual de Procedimientos para el recojo de información. Durante casi seis meses se visitaron y entrevistaron a 891 proveedores cañeros del Ingenio Roberto Barbery Paz y a sus trabajadores.

En base a la información recopilada en estas visitas, posteriormente se seleccionó el grupo de proveedores cañeros, candidatos a calificar a la primera etapa de certificación del Triple Sello (TS). Se debe tomar en cuenta que lo que se certifica es el producto, no al productor de caña, lo que se certifica es que la propiedad no tiene trabajo infantil.

Labor social entre trabajadores zafreros de los proveedores cañeros

A lo largo de las visitas a los proveedores cañeros, se detectaron situaciones puntuales en las que la ausencia de documentos de identidad impedía a los proveedores realizar contratos a algunos de sus trabajadores. Por ello, el equipo que realizaba las visitas, gestionó la obtención de 16 certificados de nacimiento y 1 carnet de identidad. Además, se tramitaron cinco permisos de trabajo a menores de edad que cumplían con las condiciones que estipula la legislación boliviana (tenían más de 16 años, realizaban trabajos permitidos y compatibilizaban el trabajo con la escuela).

También se realizaron los contactos con las postas de salud locales para organizar brigadas a los campamentos de zafreros de proveedores cañeros.

d. Difusión del Triple Sello en instituciones cañeras

A lo largo de los más de dos años de proyecto, se implementaron medidas encaminadas al cumplimiento de los requisitos del Triple Sello que iban más allá de los esfuerzos personales de cada uno de los proveedores. Durante las zafas 2014 y 2015, un equipo conformado por miembros del Ingenio Roberto Barbery Paz y la Gobernación de Santa Cruz, desarrollaron una serie de charlas informativas en diferentes instituciones cañeras para complementar el trabajo de divulgación y concienciación acerca de las normas del Triple Sello entre los proveedores cañeros y buscar a aquellos que voluntariamente querían acceder al proceso de certificación.

Creación de una línea de teléfono gratuita

Para hacer llegar denuncias por parte de los trabajadores del Ingenio y de sus proveedores cañeros. Si bien esta línea no ha tenido el uso esperado, sigue siendo una herramienta importante para la consolidación de los derechos de los trabajadores y demuestra el compromiso del Ingenio con los valores que promueve el Triple Sello.

Declaratorias de adhesión

La difusión del compromiso del Ingenio Roberto Barbery Paz tuvo dos hitos fundamentales a lo largo de los dos años y medio de trabajo en el proceso de adecuación a la norma del Triple Sello. El primero fue la presentación de la Declaratoria de Adhesión al TS en Bolivia, junto a otros ingenios, y que coincidió con el inicio de la zafra, el 4 de mayo de 2013. El segundo se dio cuando el Ingenio Roberto Barbery Paz hizo pública su decisión de calificar al Triple Sello, en abril de 2014.

e. Base de datos

Con la visita a 891 cañeros (de un total de 1,400) para conocer cómo percibían el proceso de certificación del Triple Sello, se logró levantar una base de datos que permitió identificar al grupo de proveedores que podría acompañar al Ingenio Roberto Barbery Paz en la primera etapa de certificación. Lo que se encontró en este levantamiento de información es que no se cumplía con los contratos, no tenían planillas, no cumplían con el pago de salario. Había un gran desconocimiento de la normativa respecto a que los niños, niñas y adolescentes no trabajen y ninguno de ellos admitía tener casos de trabajo infantil.

Si en estas visitas se encontraba a un niño trabajando, se le daba al proveedor una papeleta con un sello rojo, lo que significaba que cuando fuera a cobrar por su producto, tendría que ser sensibilizado sobre la normativa y se le comprometía a subsanar el problema en la próxima entrega de caña, ya que si volvía a repetirse la misma situación, ya no podría entregar su producción de caña al Ingenio.

f. Elección del grupo de cañeros que acompañarían la certificación

Luego de las visitas, se eligió al grupo de proveedores cañeros que podía acompañar en la certificación del Ingenio. El grupo estuvo conformado por seis divisiones de la empresa Chané (principal proveedor del Ingenio) y todas las propiedades arrendadas por el Ingenio Roberto Barbery Paz, a excepción de una. Además se seleccionó a un grupo de 20 proveedores, en su mayoría cabeza de grupos familiares.

Estos proveedores mostraron su conformidad de continuar participando del proceso de certificación del Triple Sello. Se les realizó una primera auditoría interna y se les preparó un plan de acción que les ayudase a cumplir la norma, que tuvo un seguimiento por parte del equipo de trabajo interinstitucional conformado por personal del Ingenio, representantes de la Gobernación, personal del proyecto Hagamos Equipo y representantes del Municipio (Defensoría de la Niñez).

g. Seguimiento e inspección a proveedores cañeros seleccionados para la primera fase de certificación del Triple Sello

Entre noviembre de 2013 y los primeros días de junio de 2014, se realizaron inspecciones a los proveedores cañeros seleccionados para calificar a la primera etapa de certificación del Triple Sello.

Como resultado, se elaboró un informe de visita y una carta; ambos documentos fueron entregados a cada proveedor indicando las medidas correctivas sugeridas para cada uno de conformidad con la situación encontrada.

Las visitas se reanudaron a partir de agosto 2014 y se mantuvieron hasta el final de la estrategia.

La visita se concertaba con el proveedor con anticipación y se realizaba en su presencia o en la de alguna persona delegada por él y se desarrollaba en tres fases:

- Con el proveedor: para la recopilación de documentos de respaldo (contrato, planilla de pago, carnet de identidad).
- En el campamento: para el recojo de testimonios de los familiares y verificación “in situ” del cumplimiento de las normas.
- En el lugar de trabajo: para el recojo de testimonios de los trabajadores y verificación “in situ” del cumplimiento de las normas.

h. Auditorías internas a proveedores cañeros seleccionados para la Primera Fase de certificación del Triple Sello y elaboración de Planes de Acción para la Segunda Fase de Certificación

Las auditorías internas se desarrollaron en dos fases: la primera en 2014, meses antes de la primera auditoría externa realizada por el IBNORCA; y la segunda, meses antes de la segunda auditoría de esta organización. El IBNORCA hizo dos auditorías porque en la primera el Ingenio Roberto Barbery Paz quedó pendiente de la subsanación de algunas no conformidades y observaciones identificadas en el proceso de la primera auditoría. Dichas desviaciones deberían ser corregidas en el plazo de tres meses a partir de la fecha del informe, momento en el cual se realizaría una segunda etapa de la auditoría externa.

Producto de las auditorías internas realizadas a los proveedores, se realizaron los respectivos planes de acción. A cada proveedor cañero auditado se le hizo llegar su Plan de Acción. En este documento se recogen las “no conformidades”, las “oportunidades de mejora” y las “observaciones” identificadas por los auditores. Así mismo, se sugieren las medidas correctivas que pudieran ser tomadas para corregir las desviaciones descritas.

i. Auditorías externas a proveedores cañeros seleccionados para la primera fase de certificación del Triple Sello

Las auditorías externas realizadas por el IBNORCA se ejecutaron en dos etapas y con dos grupos de trabajo, lo que permitió que se inspeccionen los campamentos de los proveedores cañeros. Terminadas estas, se le concedió al Ingenio la certificación del Triple Sello en el nivel C.

4. LOGROS Y CONTRIBUCIÓN

Los logros más destacados de la experiencia son:

- Tener 891 proveedores cañeros informados y sensibilizados sobre los peligros y consecuencias del trabajo infantil y adolescente, y el porqué de las exigencias que establece el Triple Sello.
- Tener una base de datos que registra las diversas situaciones en las que viven los cañeros y sus familias y la situación del trabajo infantil.
- Crear una alianza estratégica entre Estado, sociedad civil y la empresa privada.
- Capacitar a 90 empleados del Ingenio en la normativa del Triple Sello.
- Contar con un manual de procedimientos e instrumentos propios para recoger información valiosa sobre los proveedores cañeros.
- Obtener la certificación del Triple Sello.
- Ser la segunda empresa azucarera en obtener la certificación del Triple Sello.

5. SOSTENIBILIDAD

El Ingenio Azucarero Roberto Barbery Paz se siente comprometido a darle sostenibilidad a esta experiencia por varias razones: la primera tiene que ver con su visión de responsabilidad social empresarial que varios años antes de la creación del Triple Sello, ya se encontraba enfocada en mejorar las condiciones de vida, especialmente del trabajador zafrero.

Asimismo la empresa ha estado comprometida desde el año 2006, fecha en que se crea el Triple Sello, en la redacción de las normas, que tuvo un proceso de tres años hasta su finalización; vale decir, en lo que esta certificación promueve: no al trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación.

De otro lado, la certificación del Triple Sello no se otorga a una empresa de manera indefinida. El Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE) realiza un monitoreo permanente, de tal forma que si encuentra presencia de trabajo infantil en una organización empresarial, retira la certificación. Este mecanismo obliga a la empresa a sostener la experiencia.

6. LECCIONES APRENDIDAS

El aprendizaje que deja la experiencia es que la implementación de la práctica requiere necesariamente atender los sectores de salud y educación de las zonas de intervención y para ello se requiere el apoyo del Estado.

La labor de erradicación del trabajo infantil en los cañaverales necesita de la unión de sinergias con diferentes actores sociales, además de un monitoreo permanente.

El trabajo realizado no solo es aplicable en el campo de la caña de azúcar sino también en otros como las zafrales algodóneras y de granos.

Los instrumentos de los procedimientos a seguir para erradicar el trabajo infantil en la caña de azúcar son varios y demandan tiempo, por lo tanto se requiere tomar en cuenta dentro de los cronogramas de trabajo, la elaboración, validación y aplicación de los mismos.

7. CONDICIONES NECESARIAS

La experiencia requiere el compromiso y apuesta no solo de la empresa sino también del Estado y el apoyo de otras organizaciones de la sociedad civil.

Un limitante es la poca importancia que dan las propias industrias del ramo, e incluso otras industrias, a la implementación de estas prácticas y el poco conocimiento que el proveedor de materia prima de los ingenios tiene sobre ellas.

Un factor que puede ayudar a un mayor impacto de la práctica es el apoyo del gobierno en la atención de salud y educación en zonas cañeras, y en general en zonas agrícolas.

8. REFERENCIAS

- Material gráfico: [Afiches, folleto de la experiencia](#)
- Fotos: [Declaratoria del Triple Sello, Capacitación, Certificación](#)
- [Declaración Institucional del Triple Sello](#)
- [Aplicación del Triple Sello \(Campo - Ingenio\)](#)



DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

12 de junio de 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

UNA BUENA PRÁCTICA DE ECUADOR

CONSTRUYENDO FUTURO

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INSTITUCIÓN EJECUTORA Y/O COORDINADORA:

HOLCIM ECUADOR S. A.

PERSONA DE CONTACTO:

Nombre: Alejandro Muñoz

Responsabilidad Social Corporativa

Teléfono: 00 593 2 2 482 300 Ext. 363526

00 593 9 8 768 6127

E-mail: alejandro.munoz@holcim.com

Dirección: Manuel Zambrano No. 200 y Galo Plaza Lasso - Quito, Ecuador

TIPO DE PRÁCTICA:

Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa

NIVEL DE LA BUENA PRÁCTICA:

La experiencia de Holcim es una práctica innovadora que cuenta con resultados que demuestran su efectividad.

DESTINATARIOS:

Colaboradores, proveedores, contratistas y clientes de la empresa. Asimismo, niños, niñas, adolescentes y jóvenes de comunidades vecinas a las zonas de influencia de las plantas industriales de Holcim, así como docentes y madres de familia en diferentes regiones de Ecuador.

UBICACIÓN / ALCANCE:

La práctica se ha desarrollado en diferentes provincias del Ecuador, donde Holcim tiene algunas de sus plantas (provincias de Cotopaxi, Guayas y Manabí).

- Provincia de Cotopaxi: localizada en la región sierra de Ecuador. Tiene una población rural de 62.6% y el 22.1% de su población es indígena. Tiene un 45% de indicador de pobreza y un 13.6% de analfabetismo. La economía de Cotopaxi se sustenta en la agricultura, en la industria y en el comercio, pero en los últimos 10 años, el sector floricultor también ha alcanzado un sitio importante. Cotopaxi se ha convertido en la segunda provincia, que produce flores para la exportación. Esta actividad y el cultivo de brócoli son los principales generadores de mano de obra. El 26.4% de sus pobladores se dedica a la agricultura y un 25.3% a ocupaciones elementales como: limpiadores, asistentes domésticos, vendedores ambulantes, peones agropecuarios o de minería.
- Provincia de Manabí: localizada en el litoral ecuatoriano. Tiene un 10% de analfabetismo y un 31.4% de pobreza. Casi el 33% de su población se dedica a ocupaciones elementales y un 14.2% son agricultores y trabajadores calificados.
- Provincia de Guayas: se sitúa en el litoral del Ecuador. Es el mayor centro industrial y comercial del país. Un 23.1% de su población se dedica a ocupaciones elementales, un 17% es trabajador de servicio y vendedor ambulante y otro 17% es oficial, artesano u operario. Su nivel de analfabetismo es del 5%. En promedio, el 19% de la población de la provincia se encuentra en situación de pobreza. Las empresas agroindustriales y las elaboradoras de productos alimenticios son mayoritarias en el sector industrial.

2. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Holcim Ecuador es una empresa perteneciente al grupo Lafarge Holcim que produce cemento, hormigón y agregados. Cuenta con 1171 trabajadores, dos plantas integradas de cemento, 7 plantas fijas de hormigón, y una planta de agregados. Ofrece asesoría técnica a través de 11 oficinas regionales, siendo la ciudad de Guayaquil sede de sus oficinas administrativas. Holcim labora en el Ecuador desde 2004.

En el año 2012, la situación del trabajo infantil en el Ecuador presentaba las siguientes cifras: 213,000 niños y adolescentes realizando trabajo infantil, y 15,000 de ellos (7%) laborando en el sector construcción.

Es en este marco que en julio de 2012 se crea la Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil, con el apoyo de UNICEF y el Ministerio de Trabajo de Ecuador. Las empresas que conforman esta red identifican la responsabilidad social y sostenibilidad como un modelo de gestión que posibilita, entre otros aspectos, la generación de oportunidades laborales dignas y decentes que ayuden a los adultos a mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias y, por lo tanto, contribuyan a prevenir el trabajo infantil.

Desde 2012, Holcim Ecuador es parte de esta red conformada por 31 empresas ecuatorianas, que en una alianza público privada cuenta con el apoyo de UNICEF y el Ministerio de Trabajo de Ecuador en la lucha contra la presencia de trabajo infantil en las cadenas de valor de sus miembros.

Las empresas participantes de esta red deben cumplir con 5 compromisos, y cada uno cuenta con indicadores de gestión que, a su vez, las empresas miembros deben cumplir, monitorear y reportar cada año.

Los compromisos referidos al trabajo infantil especifican lo siguiente:

1. Cumplir con la normativa legal nacional e internacional para erradicar toda forma de trabajo infantil en la cadena de valor.
2. Apoyar la creación de una red pública-privada amplia que contribuya a cumplir con el objetivo de erradicar el trabajo infantil en el Ecuador.
3. Incorporar como objetivo empresarial el garantizar la erradicación del trabajo infantil en toda la cadena de proveedores.
4. Implementar un sistema de gestión interna para monitorear y evaluar la erradicación de trabajo infantil en la cadena de proveedores.

Al interior del compromiso 4, se tiene los siguientes incisos:

- 4.1 Educar, sensibilizar y capacitar de manera constante y permanente a todos los colaboradores directos e indirectos acerca del compromiso de erradicar todo tipo de trabajo infantil en la cadena de proveedores.
 - 4.2 Incorporar en las políticas de compras de las empresas participantes, la obligación de garantizar el cumplimiento nacional e internacional en esta materia a todos sus proveedores
 - 4.3 Monitorear y evaluar el cumplimiento de estos compromisos internamente y en su cadena de proveedores hasta el nivel de subproveedor.
5. Comunicar de manera oportuna la implementación de estos compromisos y planes de acción a sus grupos de interés más relevantes.

Si bien en el año 2012 la empresa Holcim Ecuador empieza a participar de la estrategia conjunta al lado de otras empresas, ésta ya venía trabajando en algunas acciones en contra del trabajo infantil, pero es a partir de esta iniciativa en la que se colocan indicadores más ambiciosos y a más largo plazo, generando logros importantes en su cadena de valor: en sus trabajadores/colaboradores, proveedores, clientes y comunidades aledañas a sus operaciones, obteniendo una respuesta positiva frente al proceso de sensibilización sobre la situación del trabajo infantil en el Ecuador.

Cabe resaltar que en la actualidad existe en el Ecuador no solo una legislación y normativa favorable a la erradicación del trabajo y explotación infantil, sino también la voluntad política para posicionar a la erradicación del trabajo infantil como uno de los objetivos prioritarios en las agendas de la política pública e inversión social, planteando como meta nacional poner fin al trabajo infantil de manera progresiva hasta el año 2017.

3. ACCIÓN

Habiendo Holcim Ecuador S. A. solicitado su participación en la red en 2012, en el siguiente año integró el objetivo corporativo que señalaba lo siguiente: *Promover y garantizar la erradicación del trabajo infantil en la cadena de valor, a través de la sensibilización del 80% de sus trabajadores o colaboradores, el 50% de sus franquiciados y el 100% de sus proveedores estratégicos y contratistas que recalifiquen comprometidos con Cero Tolerancia al Trabajo Infantil, hasta diciembre de ese mismo año*. (Memoria 2013, Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil)

Para trabajar este objetivo corporativo, la empresa conformó un equipo interno de trabajo integrado por miembros de las áreas de Responsabilidad Social Corporativa, Legal y Suministros; que, a su vez, son apoyadas por las áreas de Recursos Humanos, Comercial, Comunicación y Seguridad, y Salud Ocupacional. A este esfuerzo se suman los jefes de las plantas de cemento, hormigón y agregados, y sus respectivos equipos de trabajo, quienes han tenido una participación activa en este proceso.

Este esfuerzo conjunto logró desarrollar en su cadena de valor, un mapeo de actores clave relacionados a operaciones con posible incidencia de trabajo infantil, además de la creación y difusión de una política al respecto. Del mismo modo, pudo confirmar su sistema de certificación a proveedores, asegurando la verificación de “no trabajo infantil” como un indicador a cumplir, que además constituyó un estándar del Código de Conducta para proveedores de Holcim. (Ver: http://www.holcim.com.co/fileadmin/templates/CO/doc/codigo_conducta.pdf)

Pero la labor de esta empresa contra el trabajo infantil en su cadena de valor, no se circunscribió solamente al año 2013, actualmente continúa trabajando en la misma línea, buscando el cumplimiento del listado de compromisos de la red, para lo cual desarrolla diferentes actividades con cada uno de sus stakeholders.

Al ser Holcim parte de la Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil, debe reportar avances en los indicadores de los 5 compromisos (señalados en líneas anteriores) a los que se suscribe cada una de las empresas que forman parte de la red y que se aplica tanto para proveedores, distribuidores como colaboradores.

→ Proveedores y contratistas

Holcim Ecuador busca establecer relaciones de largo plazo con los proveedores que estén comprometidos con el desarrollo sostenible. Busca asociarse con proveedores que ofrecen productos con una buena relación calidad-precio, pero que además demuestren una administración responsable en su cadena de valor. Por ello, en su código de conducta para proveedores, Holcim Ecuador sostiene que sus proveedores deben cumplir con leyes y normas locales y nacionales. Además, espera que se adhieran a sus estándares que se fundamentan en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Lo que dice este código sobre el trabajo infantil en el punto 3.5, página 5 es lo siguiente: *“Los proveedores no contratarán niños que estén en edad en que la educación aún sea obligatoria. No se deberá contratar a niños menores de 15 años o de la edad mínima legal, en caso de que ésta sea superior, ni a menores de edad (menores de 18 años) para realizar trabajos peligrosos o dañinos para su salud, seguridad o integridad”*.

Este código de conducta se aplica tanto a los proveedores actuales como potenciales:

“Como parte del proceso de aceptación, se deberá evaluar que los nuevos proveedores se apeguen a las normas estipuladas en este documento. Para estas evaluaciones se da prioridad a los proveedores actuales, en función de los posibles riesgos de sustentabilidad asociados a los bienes y servicios otorgados y de las relaciones que tengan con Holcim”. (Ver Código de Conducta de Holcim, página 7)

En cuanto a sus proveedores actuales, Holcim Ecuador realiza evaluaciones periódicas en forma de autoevaluaciones, investigaciones o auditorías, según lo determinen las funciones locales de compras. Cuando un proveedor no resuelve los requisitos exigidos por Holcim, la empresa establece medidas correctivas dentro de un tiempo especificado (que dependerá de la gravedad del asunto), supervisará los avances y brindará apoyo. Holcim puede terminar la relación con los proveedores que en varias ocasiones y con conocimiento de causa violen el Código de Conducta y se nieguen a realizar medidas correctivas.

Los proveedores estratégicos de Holcim son aquellos que suministran servicios o materiales que deben cumplir con una legislación específica, o que requieren el control de alguna entidad gubernamental y su compra debe superar el monto anual de los 50,000 dólares americanos.

De otro lado, los contratistas son los que ofrecen servicios de consultorías y asesorías con presencia permanente en las instalaciones de alguna de las plantas de Holcim. También incluye a los que ofrecen mantenimiento o montaje de equipos, fiscalización de obras, carguío y apilamiento de material y servicio de transporte de material y personal propio.

La principal acción que realizó la empresa con sus proveedores fue la de certificación, que se hace a través de empresas auditoras externas y cuyo costo lo asume cada uno de ellos. Las auditoras son las que certifican que el proveedor no tiene mano de obra infantil, aplicando el cuestionario de auditoría para proveedores con el que se corrobora: la existencia de políticas y directrices institucionales contra el trabajo infantil, el empleo de registros y procedimientos donde se puede verificar la edad de los trabajadores y que no existen casos de niños y adolescentes realizando algún trabajo, además de describir los elementos principales de dichos procedimientos. Asimismo se verifica si la empresa cuenta con mecanismos adecuados en caso de tener que retirar a niños que trabajan, y si los representantes de la comunidad, la escuela u ONG's pueden confirmar la no existencia de trabajo infantil en la empresa auditada.

Holcim dispone de cláusulas para evitar la presencia de trabajo infantil, escritas en los contratos con sus proveedores y contratistas. Para ello, ha definido una sanción en caso se identifique la presencia de trabajo infantil en su cadena de valor, la misma que puede llegar a señalar “no renovación del contrato o recesión del mismo, según sea el caso”.

→ Colaboradores

A esta labor de certificación de los proveedores estratégicos y contratistas de Holcim, se suman otras acciones como las de sensibilización, que la empresa lleva a cabo con sus propios trabajadores o colaboradores.

Así también en su Código de Conducta de Negocios para sus colaboradores, sostiene que: *“Prohibimos las siguientes prácticas y no haremos negocios con ninguna persona o empresa sabiendo que participa en las*

siguientes actividades: Explotación de los niños, incluido el trabajo infantil, castigo físico, violencia de género, trabajo forzoso...". (Ver: <http://www.ecoprocesamiento.com/ccn2014.pdf>, página 37)

Internamente, Holcim trabaja de manera directa y a nivel nacional con la tarea de sensibilizar a sus 1200 trabajadores o colaboradores, a través de charlas informativas, una certificación en línea, cómics y videos sobre trabajo infantil, materiales creados por el Ministerio de Relaciones Laborales y UNICEF.

La certificación en línea consiste en responder vía internet un total de 250 preguntas en un máximo de 15 pruebas, hasta conseguir una calificación del 90%, acerca de la normativa y problemática referente al trabajo infantil. Todos los trabajadores de la empresa han rendido estas pruebas y han sido sensibilizados a través de charlas informativas acerca de la normativa laboral del país, para que comprendan porque no se puede emplear a niños, niñas y adolescentes, así como la problemática social que genera el tenerlos trabajando en el sector de la construcción. Cada que ingresa un nuevo colaborador a la empresa tiene que ser certificado y evaluado a través de esta prueba en línea.

→ Clientes y distribuidores

En la cadena de distribución de su producto (cemento) para clientes, Holcim Ecuador trabaja con DISENSA, (Red de Distribución de Materiales de Construcción). Como parte del servicio de esta empresa, que distribuye el cemento de Holcim a través del sistema de franquicias (540 franquiciados a nivel nacional), se dan talleres a maestros albañiles sobre cómo utilizar correctamente el cemento. Este espacio es aprovechado por la empresa para sensibilizar a estas personas acerca de por qué los niños, niñas y adolescentes no deben trabajar en el sector de la construcción, así como la importancia que tiene la educación para su futuro. A estas reuniones asisten un promedio de 8,000 a 10,000 personas por año.

→ Comunidades vecinas

Junto con las comunidades vecinas que habitan cerca a sus zonas de influencia, Holcim ha participado y participa en la implementación de diferentes actividades, enfocadas principalmente en el mejoramiento de la educación de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de diferentes provincias del país. Asimismo, cada 5 años actualiza sus diagnósticos a nivel nacional sobre escolaridad, trabajo infantil, empleo, etc.

Holcim realiza el seguimiento a estas actividades de dos maneras: a través de las contrapartes (ONGs, municipios, instituciones del Estado, que también intervienen en los proyectos) y directamente en las zonas de influencia a través de los Comités de Acción Participativa - CAP, donde mediante las mesas de diálogo, rinde cuentas directamente a los representantes de la comunidad en la que se lleva a cabo los proyectos, sobre los avances y resultados de sus actividades.

4. LOGROS Y CONTRIBUCIÓN

Los logros de la Buena Práctica en las cadenas de valor, realizada por Holcim, se pueden apreciar en los resultados obtenidos con sus diferentes stakeholders:

→ Proveedores

- Dispone de un mapeo de proveedores a nivel de impacto con posible riesgo de presencia de trabajo infantil, que a 2015 presentó: un 46% de proveedores sin riesgo y un 54% con posible riesgo de presencia de trabajo infantil.
- De un total de 1142 proveedores, la mitad del total de los proveedores de mayor impacto (62), han sido sensibilizados sobre: incidencia, normativa y políticas relacionadas a trabajo infantil (cero tolerancia, compras, sanciones, etc.) y el 100% de ellos ha sido sensibilizado con la herramienta online, antes señalada.
- Asimismo, un 35% del total (556) de los proveedores de menor impacto han sido sensibilizados sobre: incidencia, normativa y políticas relacionadas al trabajo infantil (cero tolerancia, compras, sanciones, etc.), tanto con la herramienta online como con los talleres y material de formación.
- A través de informes de auditoría externa se ha comprobado que 36 proveedores cumplen con la no presencia de trabajo infantil, y se tiene programado hacer la verificación de un 12% de proveedores (137) durante 2016.
- El 100% de los contratos anteriores, con sus proveedores y contratistas, incorporan cláusulas o un capítulo especial sobre trabajo infantil.
- El 100% de los contratos nuevos y renovados con sus proveedores y contratistas disponen de cláusulas "Cero tolerancia al trabajo infantil".
- 270 de sus proveedores han firmado una declaratoria de compromiso público por erradicar el trabajo infantil.

→ Colaboradores

Holcim considera 2 tipos de colaboradores: colaboradores claves (70) y otros colaboradores (1101). Ha logrado capacitar al 100% de los colaboradores claves en incidencia, normativa y políticas relacionadas a trabajo infantil (Cero tolerancia, compras, sanciones, etc.). Ellos han sido sensibilizados a través de la herramienta online. Asimismo, el 100% de los denominados "otros colaboradores", han sido sensibilizados con la misma herramienta y 99% con talleres y materiales de formación. Para 2016 se plantea sensibilizar a 98 nuevos colaboradores.

→ Comunidades vecinas

En las comunidades vecinas a sus operaciones o zonas de influencia, Holcim Ecuador en alianza con organizaciones comunitarias, gobiernos locales, nacionales, ONGs, así como con el apoyo de voluntarios (sus propios trabajadores), ha llevado a cabo o ha apoyado varios proyectos, como:

- **Proyecto "Plan piloto para la regularización del trabajo juvenil y adolescente en el sector de la construcción, en las ciudades de Quito y Manta"**

Este proyecto se inició en marzo 2012 y culminó en 2016. Es una propuesta de la Fundación Holcim Ecuador, el Centro de Desarrollo y Autogestión – DYA, el Ministerio de Relaciones Laborales y UNICEF para contribuir al cumplimiento de las políticas públicas de erradicación del trabajo infantil y regularización del trabajo de adolescentes y jóvenes del Estado ecuatoriano.

Los resultados obtenidos hasta el momento son:

- 340 adolescentes y jóvenes vinculados a construcción identificados.
- 270 adolescentes jóvenes capacitados en habilidades blandas de acuerdo a la metodología desarrollada por el proyecto.
- 120 adolescente capacitados en computación con el apoyo del SECAP y en locales de la Red Socio Empleo del Ministerio de Relaciones Laborales.
- 108 adolescente capacitados en seguridad laboral por Holcim Ecuador, tanto en planta como en obra de construcción.
- En setiembre de 2015 se implementó un programa de empleabilidad y emprendimiento para 100 de los 270 chicos capacitados en 2014.

▪ **Educación Básica Superior Flexible Extraordinaria - EBSFE Manta**

Este proyecto implementó un programa de Ciclo Básico Acelerado para adolescentes y jóvenes de entre 15 y 21 años, que se encuentran fuera del sistema educativo con 3 o más años de rezago escolar y aprobaron el séptimo año de Educación General Básica.

El Ciclo Básico Acelerado, ahora denominado Educación Básica Superior Flexible Extraordinaria, en alianza con el Ministerio de Educación, el Municipio de Manta, la Cooperativa 29 de Octubre y Holcim, ha logrado reinsertar a 68 jóvenes y adolescentes en el sistema educativo en el período 2014-2015 y espera hacer lo mismo en el período 2015-2016 con 136 jóvenes y adolescentes.

Los resultados más resaltantes fueron los siguientes:

- Más de 1000 estudiantes graduados desde el año 2009.
- Cerca de 55 docentes capacitados en metodologías para educación acelerada y población en rezago escolar en 2016.
- 4 provincias cubiertas con el proyecto EBSFE.

▪ **Centro de Educación para Todos – Comité de Acción Participativa - CAP Guayaquil**

A través de este proyecto, Holcim desea contribuir a mejorar la calidad de la educación en la zona de Chongón, Guayaquil.

Los resultados obtenidos son:

- El centro comunitario se encuentra culminado y se han adecuado las áreas para ofrecer servicios de capacitación a la comunidad y a los centros educativos (8) del sector de la Parroquia Chongón.
- Se estableció un acuerdo interinstitucional con el Ministerio de Educación, para mejorar las destrezas de lecto-escritura en los estudiantes de 8 centros educativos.
- Capacitación en prevención de riesgos sociales con adolescentes y jóvenes de 8vo a 10mo ciclo, pertenecientes a 4 centros educativos.
- 12 organizaciones públicas y privadas se sumaron al proceso de desarrollo del CAP Guayaquil.
- Capacitación de 35 docentes de 2do, 3ero y 4to año de Educación General Básica - EGB en lecto escritura.

- 115 personas participaron del curso de computación básica: 16 adolescentes, 58 jóvenes y 41 adultos.
 - 80 adolescentes participaron de espacios formativos sobre prevención de riesgos sociales.
 - 45 mujeres culminaron el taller de fomix o espuma, impartido por el Consejo Provincial del Guayas.
 - 20 mujeres participaron de talleres de elaboración de velas decorativas, impartidos por el Consejo provincial del Guayas.
- Este proyecto se viene ejecutando desde el año 2012 y se renueva anualmente.

▪ **PROYECTO EDUCACIÓN PARA TODOS – Comité de Acción Participativa - CAP Latacunga**

En este proyecto lo que se buscó fue desarrollar en los docentes de educación básica de las escuelas de Cotopaxi, las competencias necesarias para ser mediadores de la lectura y escritura de calidad.

El proyecto, al igual que los demás, es monitoreado a través del SISMEC (Sistema Integrado de Selección, Planificación, Monitoreo, Evaluación y comunicación de Proyectos), de la Fundación Holcim. Inició en el año 2012 y culminó en 2015.

Destacan entre sus resultados, los siguientes:

- Beneficiarios directos: 720 docentes capacitados, con un promedio de 40 horas.
- Beneficiarios indirectos: 14.400 estudiantes podrán mejorar sus capacidades de lecto escritura.

▪ **PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL DEL MERCADO MAYORISTA DE QUITO – Comité de Acción Participativa - CAP Quito Sur**

Se desarrolla desde el año 2015 a partir de una alianza entre Fundación Holcim Ecuador y otras 9 organizaciones públicas y privadas; esta iniciativa fortalece las políticas públicas y los servicios de atención para prevenir y erradicar el trabajo infantil en la ciudad, genera un modelo municipal para la ETI y forma parte de las alianzas que las instituciones públicas y privadas están realizando en el marco de la Red de Empresa por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil. Se espera cerrar el proyecto a finales de 2017.

- Beneficiarios directos: 200 niños y niñas en situación de trabajo infantil.
- Ludoteca para el cuidado infantil.
- Capacitación financiera para familias.
- Creación de protocolos para el Mercado Mayorista.

▪ **PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN RESPUESTA A LA EMERGENCIA DEL TERREMOTO DE PEDERNALES 16A.**

Esta es una iniciativa que se desarrolla como parte de una alianza entre UNICEF, Holcim Ecuador y otras empresas de la Red; consiste en apoyar el programa de Educación de UNICEF a favor de la niñez y adolescencia del país, en respuesta a la emergencia ocasionada por el terremoto del 16 de abril de 2016 en la costa ecuatoriana. Tendrá una duración de cuatro meses a partir de agosto de 2016 y se lleva a cabo en las localidades de Jama, Muisne y Pedernales.

5. SOSTENIBILIDAD

Combatir la presencia de trabajo infantil en su cadena de valor es un compromiso adquirido por Holcim al interior de una iniciativa mayor, denominada Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil, a su vez, esta Red se ha comprometido con el Estado ecuatoriano en aunar esfuerzos para desterrar este problema. La firma de este compromiso es el principal argumento de sostenibilidad de la experiencia. Además, el hecho de que Holcim, durante casi 4 años, se encuentre realizando trabajos de sensibilización, certificación y prevención del trabajo infantil a través de la educación, y que forme parte del concejo directivo de la Red (2015-2016), demuestra la convicción y compromiso que tiene como organización en la lucha contra el trabajo infantil en su cadena de valor.

6. LECCIONES APRENDIDAS

Holcim ha entendido que esta labor es de largo aliento. Cambiar la visión positiva que parte de la sociedad tiene respecto al trabajo infantil, es un tema que pasa por lo cultural y por muchos años de utilizar el trabajo de los niños como una estrategia para “generar” ingresos en las familias, por lo tanto requiere de paciencia y constancia.

7. CONDICIONES NECESARIAS

Si bien cada empresa puede esforzarse por prevenir o erradicar el trabajo infantil en su cadena de producción, tener el respaldo de una red como lo tiene Holcim, le permite un valioso intercambio de experiencias con otras empresas que están realizando lo mismo, ya sea en las estrategias y herramientas de sensibilización, certificación o de trabajo directo con la comunidad.

Asimismo el trabajo de conjunto con otras empresas y con aliados públicos como el Estado y organismos de la sociedad civil, permite un mayor impacto en la obtención del objetivo propuesto.

8. REFERENCIAS

- [Web Holcim](#)
- [Web Fundación Holcim](#)
- [Compromisos Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil](#)
- [Video para promover un Ecuador Libre de Trabajo Infantil](#)



DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

12 de junio de 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

UNA BUENA PRÁCTICA DE EL SALVADOR

SIEMBRA DE ESPERANZA

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INSTITUCIÓN EJECUTORA Y/O COORDINADORA:

Cámara Agropecuaria y Agroindustrial de El Salvador (CAMAGRO)

PERSONA DE CONTACTO:

Nombre: Ing. Agustín Martínez

Teléfono: +503 22644622 / 23 / 24

E-mail: tinmartinez@sellodeoro.com.sv

Dirección: Calle La Ceiba No 171, Colonia Escalón, San Salvador, El Salvador, Centroamérica

TIPO DE PRÁCTICA:

Es un programa denominado “Erradicación del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, en el sector agropecuario y agroindustrial de El Salvador”.

NIVEL DE LA BUENA PRÁCTICA:

Es una práctica demostrada con éxito, que cuenta con resultados contrastables que dan cuenta de su efectividad.

DESTINATARIOS:

Familias de productores agrícolas dedicados principalmente a la producción de granos básicos (maíz y frijol); empresarios y empresarias dentro del sector agropecuario y agroindustrial salvadoreño, y jóvenes procedentes del área rural.

UBICACIÓN / ALCANCE:

El programa se focalizó principalmente en la zona centro - occidente del país.

2. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

En marzo de 2014, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) formalizó un acuerdo de ejecución con la Cámara Agropecuaria y Agroindustrial de El Salvador (CAMAGRO), con el fin de impulsar el proyecto "Erradicación del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, en el sector agropecuario y agroindustrial de El Salvador".

CAMAGRO es considerada una gremial líder e integradora que vincula a todas las personas naturales y jurídicas que desarrollan actividades relacionadas con el sector agropecuario en el país.

El sector de la agricultura, por su naturaleza, es el más propenso a incluir a niños, niñas y adolescentes en las diferentes actividades del proceso productivo; sobre todo porque se trata de familias productoras que, debido a la situación económica en la que se encuentran, se ven obligadas a incorporar a sus hijos e hijas en la actividad productiva, lo que se ve reforzado por factores culturales y costumbres fuertemente arraigadas en las comunidades rurales, que incitan a la vinculación de las personas menores de edad en las diferentes fases del proceso productivo.

De acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), para 2013, El Salvador tenía 144,168 niños, niñas y adolescentes (NNA) en condición de trabajo infantil. Un 52% de los cuales se encontraba en el sector de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Del total de ellos, el 62% en condición de trabajadores familiares no remunerados. Esto implica que servían como fuerza de trabajo dentro del seno familiar, propiciando así el desarrollo de un círculo vicioso de pobreza que afectaba al sector y al país en su conjunto.

3. ACCIÓN

Para lograr los objetivos del programa, se plantearon las siguientes actividades:

→ Diseño del Plan de Acción

El personal de CAMAGRO logró establecer un Plan de Acción que definió tres ejes: i) establecimiento de un Código de Conducta; ii) sensibilización a familias de productores de granos básicos; iii) sensibilización a empleadores y adolescentes trabajadores del sector agropecuario.

→ Diseño e implementación del Plan de Sensibilización

Con el fin de sensibilizar a sus públicos objetivo sobre los temas de trabajo infantil y trabajo adolescente protegido, se diseñó un plan para trabajar con familias productoras, empresarios y adolescentes.

Talleres a familias productoras: para el desarrollo de los talleres de sensibilización dirigidos a familias productoras, se convocó a través de los líderes comunitarios, a familias de 10 asociaciones de productores de granos básicos. Los talleres, que se impartían en las mismas comunidades productoras, se realizaban en dos jornadas durante dos días, en los cuales se presentaban tres temáticas diferentes: i) qué no es trabajo infantil; ii) legislación y iii) buenas prácticas agropecuarias.

En total se desarrollaron 53 talleres de sensibilización a familias productoras de granos básicos que convocaron a 1.011 participantes de siete asociaciones.

En algunos lugares, los participantes fueron mayoritariamente mujeres y para que su asistencia se hiciera efectiva, fue necesario que llevaran a sus hijos e hijas con ellas, lo que implicó que la Cámara dispusiera guarderías móviles y dotara a sus facilitadores de material lúdico para que los niños se entretuvieran, mientras sus madres eran capacitadas.

Para realizar estos talleres se capacitó a cinco personas que integran el núcleo técnico de CAMAGRO, tanto en la temática misma, como en la metodología a emplear.

Talleres a empleadores: con una duración aproximada de tres horas y media, se abordaban tres temáticas: i) qué no es trabajo infantil; ii) marco legal sobre el trabajo infantil en El Salvador; iii) acciones implementadas por CAMAGRO y otras sugeridas para la erradicación del trabajo infantil y la promoción del trabajo adolescente protegido.

En total participaron 133 empleadores, entre ellos representantes de las gremiales más grandes y, por lo tanto, de aquellas que más empleo generan a lo largo de su cadena de valor.

Talleres a adolescentes: para convocar a estos talleres se identificaron los líderes comunitarios de las zonas a intervenir, quienes a su vez convocaron a jóvenes de 14 a 17 años¹ involucrados en el desarrollo de actividades agrícolas, especialmente de granos básicos.

Cada taller tenía una duración aproximada de dos horas, el programa desarrollado básicamente consistió en realizar un sondeo de grupo para verificar los conocimientos sobre el tema, aclaración de ideas, explicación de definiciones contenidas en la presentación y la socialización de experiencias.

En total se desarrollaron tres talleres, que convocaron a un total de 194 adolescentes.

Durante los talleres se buscó que las y los adolescentes conocieran en forma general el proceso de la producción en la cadena de maíz blanco, con el propósito de identificar el nivel de peligrosidad de las

¹ Algunas veces participaron jóvenes de 18 años.

actividades que deben realizarse en las diferentes etapas de producción y, a partir de ello, poder definir en cuáles etapas y actividades del proceso productivo se pueden involucrar los jóvenes entre 14 y 17 años de edad.

El Plan de Sensibilización contempló la metodología para desarrollar las jornadas de sensibilización dirigidas a cada público, así como una estrategia para identificar a las organizaciones con las cuales se trabajaría, una programación para desarrollar las jornadas y los formatos de evaluación (tipo encuesta) para determinar el nivel de aprendizaje alcanzado por los participantes.

Dentro del plan se incluyó un monitoreo constante de la calidad con que se impartían estas jornadas, verificando si el material diseñado se ajustaba al público meta (que una buena parte es de bajo nivel educativo o analfabeto); si las convocatorias eran efectivas o si el facilitador impartía los talleres con la calidad esperada.

También se diseñó una encuesta para medir el nivel de conocimiento adquirido por los participantes, la que se aplicó a cada participante al inicio y al final de cada jornada.

→ **Diseño y aprobación de un Código de Conducta**

El Código de Conducta sobre Trabajo Infantil es un documento en el que se exponen una serie de principios que los agremiados se comprometen a seguir a fin de erradicar el trabajo infantil, especialmente en sus peores formas en el sector agropecuario e industrial de El Salvador.

El Código retoma aspectos básicos de comportamiento ético y responsable que serán observados por los agremiados de CAMAGRO en el desarrollo de sus actividades, las mismas que deberán desarrollarse en el marco de la legislación y convenios internacionales vigentes en materia de derechos de la niñez y la adolescencia.

Este documento fue elaborado con su respectivo mecanismo de aplicación y seguimiento para ser implementado por las diferentes gremiales que integran la Cámara, y fue aprobado de manera unánime por los directivos.

La estrategia desarrollada por el equipo técnico de CAMAGRO para lograr la aprobación del Código de Conducta fue involucrar desde un principio a sus agremiados en el quehacer del programa y, adicionalmente, mediante un proceso de sensibilización interno, lograr que poco a poco fueran familiarizándose y apropiándose de la temática.

En la actualidad, la Cámara ha reproducido y entregado más de 150 ejemplares del Código entre sus agremiados, además de las versiones digitales que han sido socializadas.

Una vez diseñado el Código de Conducta, el personal de CAMAGRO procedió a su validación y socialización ante el Comité Ejecutivo, conformado por los representantes de las siguientes entidades gremiales: Asociación de Avicultores de El Salvador – AVES; Asociación Salvadoreña de Beneficiarios y Exportadores de Café – ABECAFE; Asociación Salvadoreña de Porcicultores – ASPORC; Asociación Azucarera de El

Salvador; Asociación Salvadoreña de Ganaderos e Industriales de la Leche – ASILECHE, Asociación para el Desarrollo de la Pesca y Agricultura de El Salvador – ADEPESCA; Asociación de Proveedores Agrícolas – APA y las Asociaciones de Granos Básicos: Foro Agropecuario de El Salvador, Asociación Nacional Campesina Agroindustrial – ANCA; Confederación Nacional Campesina – CNC; Asociaciones Cooperativas de Producción Agropecuaria Integradas – ACOPAI y FECASAL.

4. LOGROS Y CONTRIBUCIÓN

- *Creación de una metodología propia de sensibilización:* la tarea de sensibilización condujo a la Cámara a desarrollar una metodología que se construyó sobre la base del aprendizaje logrado en campo, obteniéndose resultados altamente satisfactorios.

Actualmente CAMAGRO posee las herramientas necesarias, avaladas por la OIT, para continuar promoviendo la prevención y erradicación del trabajo infantil en el campo, así como el trabajo adolescente protegido. Dentro de las herramientas se encuentran las presentaciones dirigidas a familias productoras, empleadores y adolescentes, un kit fotográfico, una pizarra interactiva, el sistema de evaluación para las jornadas de sensibilización y la metodología de promoción de trabajo adolescente protegido.

CAMAGRO cuenta con una metodología muy sólida que fue desarrollada y puesta en práctica en el terreno. La metodología incluye una serie de instrumentos y herramientas comunicacionales ad hoc a la población objetivo a atender dentro del sector agropecuario. (Ver Anexo sobre metodología)

Creación de un código de conducta: hoy en día CAMAGRO cuenta con un código de conducta que orienta y brinda las directrices para que los agremiados y cualquier otra instancia que desee sumarse a esta iniciativa, lo hagan de forma coherente con la legislación nacional e internacional. Este código es un producto que se plantea de cumplimiento obligatorio para los agremiados y puede ser incluido como parte de las acciones que ellos realizan en Responsabilidad Social Empresarial. (Ver Anexo sobre Código de Conducta)

- *Mayor conocimiento sobre trabajo infantil y trabajo adolescente protegido:* estar a cargo de los talleres de sensibilización a nivel de productores, empleadores y adolescentes demandó un mayor nivel de conocimiento sobre la temática por parte de la propia institución. Si bien CAMAGRO siempre se ha apegado a la normativa nacional e internacional, nunca había trabajado en el tema con el nivel de profundidad que fue requerido para la implementación del proyecto, lo que permitió generar capacidades a nivel interno.

CAMAGRO es una institución que ha pasado de conocer aspectos básicos sobre trabajo infantil y trabajo adolescente protegido, a ser un referente dentro del sector agropecuario salvadoreño en el tema. Uno de los mayores legados del proyecto ha sido la generación de capacidades en la institución, ya que cuenta con el conocimiento, el método y la experticia para replicar el plan de sensibilización.

- *El respaldo y experiencia institucional dentro del sector agropecuario ampliado:* uno de los aspectos que incidieron favorablemente en el cumplimiento de las metas definidas por el proyecto, específicamente en lo concerniente a la sensibilización de las familias productoras, empleadores y adolescentes, fue el posicionamiento institucional de la Cámara. CAMAGRO es una institución referente dentro del sector agropecuario y agroindustrial del país y cuenta con mucha experiencia en el desarrollo de programas y proyectos de diferente naturaleza. Esto le permitió, entre otras cosas, tener conocimiento de las zonas donde el programa intervino, así como de los líderes y lideresas de las diferentes comunidades que participaron del proceso, situación que facilitó la organización y la logística de las jornadas de sensibilización que se impartieron.

5. SOSTENIBILIDAD

El programa concluyó en marzo de 2016, pero la institución es consciente tanto de la persistencia del problema social como del valor y contribución de su actuación como referente en la lucha contra el trabajo infantil y la promoción del trabajo adolescente, por lo que CAMAGRO está haciendo los esfuerzos necesarios para que la experiencia sea sostenible en el tiempo.

6. LECCIONES APRENDIDAS

- Un aspecto que complementó las acciones realizadas por CAMAGRO para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el campo y promover el trabajo adolescente protegido fue buscar socios estratégicos a nivel territorial, así se logró que el proyecto no fuera visto como una iniciativa aislada de corto plazo, sino como una acción integral que incluyó a los diferentes actores locales presentes en el territorio. Esto no solo le dio fortaleza a la propuesta y a las acciones que se realizaron, sino que también garantizó un mayor impacto y sostenibilidad.
- Los talleres de sensibilización dirigidos a familias productoras deben ser complementados con incentivos como equipo de protección para el uso de químicos, dotación de insumos agrícolas, etc.
- Es primordial diseñar un sistema de seguimiento para la aplicación del Código de Conducta con indicadores definidos a nivel sectorial, así como roles y responsabilidades para cada Asociación.
- Cumplir con la legislación nacional respecto a la contratación de adolescentes entre 14 y 17 años, implica asumir un esfuerzo y compromiso adicionales por parte de los empresarios salvadoreños, por lo que existe el riesgo que los empresarios prefieran contratar solo personal mayor de edad para evitarse problemas y/o mal entendidos, lo que es racionalmente aceptable desde el punto de vista empresarial, sin embargo puede limitar el derecho del joven al trabajo de calidad y a una alternativa de mejora de sus condiciones de vida y la de sus familias, por ello es necesario que instituciones como CAMAGRO impulsen programas encaminados a generar oportunidades para jóvenes dentro del sector agropecuario y agroindustrial.

7. CONDICIONES NECESARIAS

- *La selección y conformación de un equipo multidisciplinario desde el inicio es clave:* el equipo que se formó al inicio fue exclusivamente técnico-agropecuario, pero conforme se fue avanzando en la ejecución del proyecto, se vio que se necesitaba personal especializado en otras áreas para desarrollar trabajos como la didáctica en los talleres de sensibilización, por ejemplo.
- *La asesoría de un/a especialista experto/a en el tema es indispensable:* todo el personal de CAMAGRO involucrado en el desarrollo del proyecto coincide en que la contratación de una consultoría experta en trabajo infantil y trabajo adolescente protegido fue crucial para el éxito del proyecto. Ni la Cámara ni su personal eran expertos en esta temática y, por lo tanto, el acompañamiento especializado resultó indispensable.
- *Considerar y atender las necesidades especiales de ciertos públicos objetivo:* en algunos lugares, las participantes de los talleres de sensibilización fueron mayoritariamente mujeres y, para asegurar su participación efectiva era necesario que llevaran a sus hijos e hijas con ellas, lo que implicó que el personal de CAMAGRO dotara a sus facilitadores de material lúdico para que establecieran un área de juegos para que los niños y niñas más pequeños pasaran el tiempo mientras sus madres eran capacitadas. Este recurso deberá ser planificado y presupuestado antes de iniciar la experiencia.
- *Prever que la toma de conciencia genera acción:* cuando los públicos objetivos del proyecto empezaron a tomar mayor conciencia de temáticas como trabajo infantil, trabajo peligroso y trabajo adolescente protegido, identificaron situaciones indebidas y propusieron realizar denuncias. Dado que CAMAGRO no es una institución receptora de denuncias, procedió al diseño e impresión de hojas en las que se proporcionaban los datos de contacto de las instituciones correspondientes y así se facilitó otra forma de respuesta a los actores.

8. REFERENCIAS

- [Código de Conducta](#)
- [Evaluación Final CAMAGRO](#)
- [Sistematización CAMAGRO](#)
- [Informe Metodología CAMAGRO](#)
- [Web institucional](#)