

Top Line Results

Labor Compliance Study among Sugarcane Cutters in Guatemala

Prepared by por Explico, S.A
2019-20 Season

Contents

- Introduction 3
- Methodology and Framework 5
 - A. Participating Sugar Mills 5
 - B. Sources of Information 7
 - C. Sample Design..... 7
 - D. Questionnaires:..... 9
 - E. Specifications for Fieldwork:..... 9
- Results..... 10
 - A. Contracts..... 10
 - B. Wages..... 11
 - C. Benefits 12
 - D. Age 12
 - E. ID..... 12
 - F. Sugarcane Cutter Profile 13
- Annex 14
 - A. Labor Policies 14
 - B. Lodging Policies (through on-site observation) 15

Introduction

About Explico and the Labor Compliance Study among sugarcane cutters in Guatemala

Explico is an independent market research, data collection and analytics firm based in Guatemala City. The company helps a diverse set of local and international companies, associations and civil entities make better decisions through ad-hoc research and information ecosystems.

Explico has implemented the Sugar Association of Guatemala's (Asazgua) labor compliance platform focused on sugarcane cutters since 2003.

The initial requirement was a deeper understanding of the sugarcane cutters' profile and how labor conditions impacted their willingness to work as cutters. The main findings in 2003 revealed that a lack of trust and willingness to work in the industry was attributable in part to varying labor and lodging conditions among active sugar mills. While some mills implemented a robust series of labor practices, others implemented a shallow set of labor practices that were difficult to quantify and align with national and international best practices.

As a first step, Explico presented a benchmark study comparing conditions and labor practices between all sugar mills that participated in the initial study. Results allowed Asazgua to create the first set of unified, guild-level labor policies tailored specifically to sugarcane cutters. Once labor and lodging conditions policies were established by Asazgua, Explico helped articulate the compliance framework that allows each participating mill to track implementation of each policy and to compare performance between themselves and their cohorts.

This model was designed to encourage mills to close the gap in certain policies by proving that non-compliance was not a generalized condition in the industry.

The compliance study is implemented yearly (roughly in the middle of the harvest season); it is approved on a yearly basis; and there is no on-going contract with Asazgua. The project relies on primary data (face to face interviews with cutters and direct observation of lodging facilities) as well as self-reported data provided by each mill's Human Resources Manager. The scope, KPIs, metrics and implementation of the project are reviewed every year prior to launch.

Explico's role as an external and independent entity is strictly adhered to throughout each phase of the study. The company does not participate in any capacity other than an independent research partner.

Significantly, the compliance study is not a certification. Explico does not certify that all mills in Guatemala adhere to the specified policies or that observed labor policies and conditions apply universally to the Guatemalan sugar industry and its value chain.

The compliance study is designed primarily as a tool that Asazgua and the sugar mills use to measure, track and prioritize policies geared towards sugarcane workers' conditions, based on a robust set of indicators and KPIs.

17 Harvest Seasons evaluated

8 Sugar Mills that Participate Consistently

More than **24,000** face-to-face interviews to sugarcane cutters

More than **395** visits to lodging facilities

Methodology and Framework

Explico implements a robust and consistent methodology that allows participating mills to track their compliance efforts over time.

A. Participating Sugar Mills

Mills that make up Asazgua are not required to report information or participate in the study. However, most mills have done so voluntarily and consistently since 2003.

Asazgua shares the number and names of participating mills to Explico during the design and budgeting phase. Explico takes this information and adjusts the methodology and reach of the project.

By participating, mills accept the general guidelines of the study and the expected roles and responsibilities ascribed to them as sources of information.

Mills that have participated (# times)

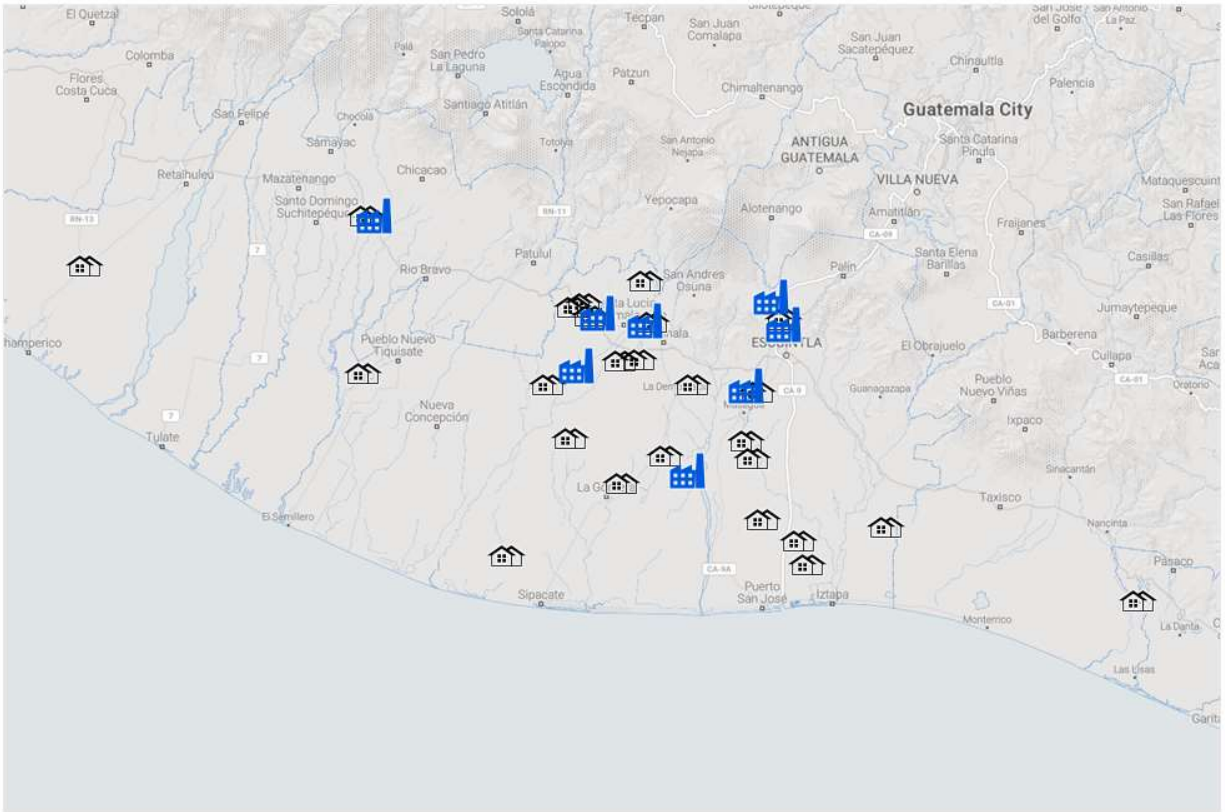
1. Santa Ana (17)
2. San Diego / Trinidad (17)
3. Pantaleón (17)
4. Concepción (17)
5. La Unión (17)
6. Madre Tierra (13)
7. Palo Gordo (17)
8. Magdalena (17)

Mills that have participated previously as full members of diagnostic-only members

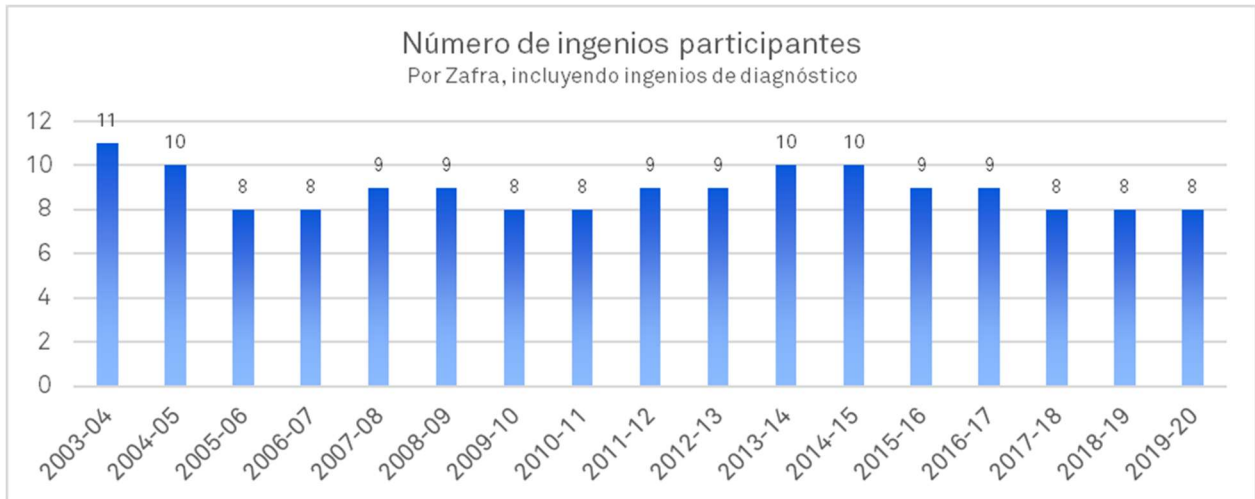
1. Tululá (molasses, local market) (4)
2. Chabil Utzaj (closed) (2)
3. Guadalupe (closed) (2)
4. El Baúl (closed) (1)
5. Santa Teresa (active, small production, sugarcane provider) (10)

Mills that have not participated

1. El Pilar (active)
2. La Sonrisa (active, small production)



■ Ingenio 🏠 Módulo



B. Sources of Information

The study is designed to gather information from HR departments, lodging facilities and directly from sugarcane cutters. Additionally, Explico gathers profile and contextual information that gives a deeper understanding of the results.

Main sources of information:

1. **Human Resources Departments**, who are responsible for reporting labor norms using a structured online form designed and deployed by Explico. Each mill certifies that the provided information is correct. Answers can be verified by Explico upon request.
2. **Lodging facilities visited by Explico** Reported by observers that document living conditions in all facilities that have been declared operational by the sugar mills.
3. **Sugarcane cutters**, whose responses are obtained through face-to-face interviews conducted in sugarcane fields. Access to “fronts” is granted by the participating sugar mill. Explico ensures that local and non-local cutters are interviewed in order to compare results between what is observed in each lodging facility and what workers think.

C. Sample Design

The sample is designed according to the number of participating mills and the profile of sugarcane cutters they employ(s).

Human Resources Departments: Pantaleón and Concepción share the same Human Resources department.

- 2019-20: N=7
- 2018-19: N=7

One self-administered questionnaire for each participating mill. Questionnaires are deployed online through a unique link delivered to the HR Manager. The HR Manager can delegate work on certain sections of the questionnaire.

Lodging Facilities:

- 2019-20: N=18
- 2018-19: N=20

One visit by Explico’s observers to each operating lodging facility. Visits are the same day that interviews are being conducted in the cutting fronts.

Lodging facilities: La Unión (1); Madre Tierra (3); Magdalena (5); Palo Gordo (1); Pantaleón (2); San Diego (2); Santa Ana (4)

Sugarcane cutters

Harvest	Sample	error (95% CI)
• 2020:	N= 1,212	2.8%
• 2019:	N= 1,207	2.8%
• 2018:	N= 1,170	2.9%
• 2017:	N= 1,100	3.0%
• 2016:	N= 1,103	3.0%
• 2015:	N= 1,801	2.3%

The sample for sugarcane cutters is disproportionate to the population / universe. The priority in sample design is to ensure that each mill has a quantitative sample (which would not always be possible with a proportional sample). A quota is set for each type of cutter (local or non-local) in each mill. This quota depends on the number of operational lodging facilities. This is done to ensure that cutters from all lodgings are interviewed, as well as local cutters who do not use lodging.

In 20:

1. 73 local cutters for each mill (584 objective / 626 actual)
2. 29 non-local cutters for each operational lodging facility (522 objective / 586 actual)

Results are weighted to reflect each mill's total, local and non-local cutter population. Weighing guarantees that industry-level results are representative of the actual distribution and profile of sugarcane cutters of participating mills.

Sugarcane Cutter Population (Harvest 2019-20)

Magdalena	6,273	3,725	2,548
Pantaleón	1,517	797	720
La Unión	1,085	885	200
Santa Ana	1,505	115	1,390
Madre Tierra	1,751	296	1,455
San Diego	1,300	225	1,075
Palo Gordo	1,007	451	556
Concepción	588	588	0
TOTAL	15,026	7,082	7,944

D. Questionnaires:

All content included in questionnaires is validated and approved by Asazgua prior to launch. Questionnaires are designed around current labor policies established by Asazgua that serve as benchmarks for the industry.

These policies include:

- 31 Norms for HR Departments
- 54 Norms for Lodging Facilities

A full list of labor norms and policies is included in ANEX (in Spanish)

E. Specifications for Fieldwork:

1. The field work is conducted by professional interviewers in primary data collection.
2. Visits are not announced beforehand.
3. Teams of observers and interviewers arrive at each mill at 7am.
4. Mill staff grant access to lodging facilities. To aid the visit, a mill employee usually accompanies the observers to the facilities. He acts only as a guide to reach the facility. Upon arrival, observers conduct all documentation by themselves and will ask questions to on-site staff if necessary
5. Mill staff grant access and guide the teams of interviewers to each cutting front.
6. Upon arrival, interviewers disperse and select participants at random using a selection method (1 out of N cutters must be interviewed in each front depending on the quota for that mill and cutter profile).
7. Participation by the cutter is voluntary
8. Cutters are asked to suspend their duties for a short time while the interview is conducted. Each cutter receives a cold drink.
9. It is forbidden that any staff of the mill approach the interviewers during the survey.
10. Interviewers emphasize the confidentiality of the answers and that they do not work directly for the mill
11. Workers were required to show documentation or ID.

Results

This section provides top line results for some of the key metrics included in the labor compliance study 2019-20

These are the top line results for the last harvest season (2019-20), including what was reported by Human Resources and observed through primary data gathering in cutting Fronts

A. Contracts

Contracts are evaluated through the HR departments from each participating mill, as well as through pertinent questions made directly to sugarcane cutters.

Contracts offered by Human Resources Departments.

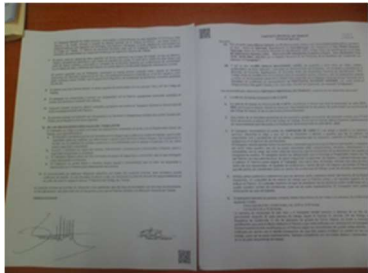
All participating sugar mills state that they offer contracts through their HR departments and require sugarcane cutters to sign them, as required by the Ministry of Labor (Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

Ingenios que proporcionan contrato de trabajo								
Política Gremial	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (ingenios evaluados)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Cortador local	75%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Cortador no local	75%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

On-Site Verification

Explico visited HR departments in participating mills between 03 and 13 February 2020. During each visit, a representative of Explico asked for examples of signed contracts made out to sugarcane cutters.

Seven participating mills procured contracts that included a stamp of the Ministry of Labor and relevant signatures as required by the General Labor Inspection Office of the Ministry of Labor.



One participating mill procured a Registry File based on article 27 of the Guatemalan Labor Code, Decree 1441.

(www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf)



Contracts according to Sugarcane Cutters

Ninety-nine percent of non-local workers and 98% of local workers declared that they signed a contract before starting their stint as a sugarcane cutter in their mill.

Cortadores que afirman firmar un contrato de trabajo								
Clima de cortadores	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (total entrevistados)	(1,752)	(1,803)	(1,801)	(1,103)	(1,100)	(1,170)	(1,207)	(1,212)
Cortador local	99%	99%	94%	96%	100%	97%	100%	98%
Cortador no local	95%	98%	97%	96%	99%	99%	99%	99%

B. Wages

Participating sugar mills pay on average Q4,429.00 per month to sugarcane cutters (not including benefits like Bono 14, Aguinaldo and Vacations, which are given when the relationship has ended). The average monthly wage is 46% higher than Guatemala's Minimum Monthly Salary (Q2,992.00 in 2020).

C. Benefits

Human Resources departments specify that all legally-required workers' benefits are provided to sugarcane cutters.

Prestaciones laborales que dan los ingenios								
Política Gremial	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (Ingenios evaluados)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Vacaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aguinaldo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
IGSS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bono 14	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

D. Age

No underage (17 or younger) sugarcane cutters were interviewed by Explico using the random sampling method in each cutting front over the two weeks of data collection.

Average age is 31 years during the last harvest season. Furthermore, the number of cutters between 18 and 24 years has decreased since 2013.

EDAD del cortador	Total							
Estudio Clima de Cortadores	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base: Total entrevistados	(1,752)	(1,803)	(1,801)	(1,103)	(1,100)	(1,170)	(1,207)	(1,212)
Edad del entrevistado								
13-15 años	-	-	-	-	-	-	-	-
16-17 años	-	0.1%	-	-	-	-	-	-
18-24 años	37%	39%	38%	39%	36%	31%	28%	28%
25-34 años	33%	36%	37%	33%	36%	39%	40%	43%
35-44 años	17%	15%	16%	17%	18%	20%	23%	18%
45 o más años	12%	10%	10%	11%	11%	10%	8%	11%

E. ID

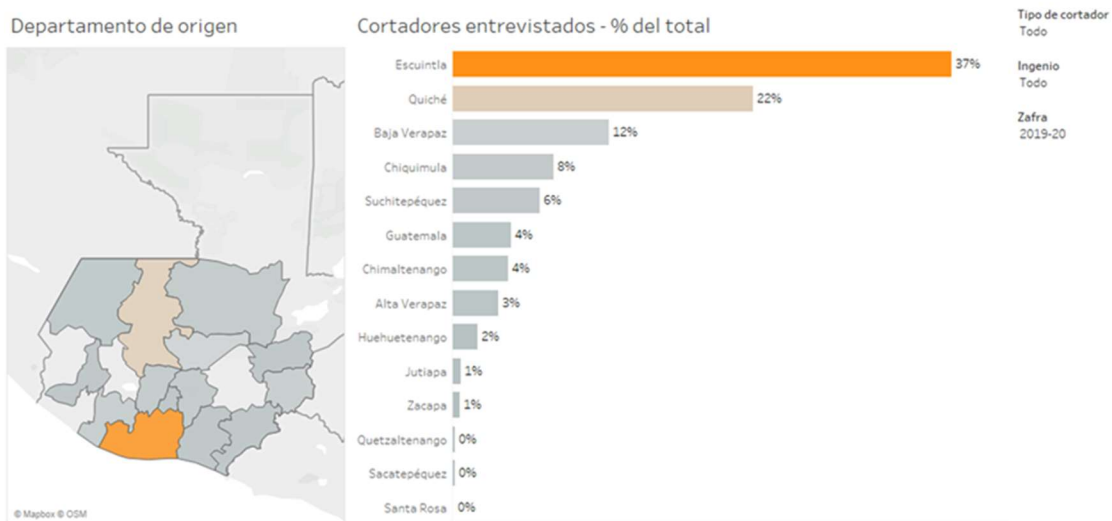
As part of the evaluation, sugarcane cutters were asked to show ID while working on the field. 34% of local cutters showed ID to interviewers, as did 23% of non-local workers. Conversely, 63% of local cutters said they left their ID at home, while 74% of non-local cutters said they left their ID at the lodging facility. There were zero mentions of IDs being held by supervisors or "caporales".

F. Sugarcane Cutter Profile

The labor footprint of participating mills is substantial. Over the years, Explico has interviewed local and non-local cutters from every state within Guatemala. However, most sugarcane cutters come from the coastal (Escuintla and Suchitepéquez) and highland regions (Quiché and Baja Verapaz).

In the last harvest season, 53% of all sugarcane cutters from participating mills were non-local.

Most cutters have a family and 3.0 children on average. Their education level is low; 30% have no schooling.



The labor compliance study has evidenced the rate at which participating sugar mills have improved their labor practices. Participation in the study has been strong and consistent, and therefore results are indicative of real advances in adherence to a strong labor policy.

Annex

A. Labor Policies

NORMAS EVALUADAS RRHH

Capacitación

- Capacitación al personal de servicios de los módulos
- Capacitación al monitor en primeros auxilios
- Capacitación previa a la zafra en los puestos de cosecha definidos
- Inducción a cortadores no locales en uso adecuado de los módulos
- Inducción al cortador previa la zafra

Servicio Médico en módulo

- Visitas semanales de médicos a módulos habitacionales
- Enfermero fijo en módulo para cualquier eventualidad
- Clínica con lavamanos, camilla, ventilación e iluminación adecuada

Contratación

- Cumple con la edad de contratación de mayores de edad

Transparencia en Pagos

- Registros de estadísticas de los problemas de cálculo, sus causas y medidas correctivas
- Inducción sobre condiciones agrícolas (cañaveral) (Rendimientos)
- Definición de perfil del apuntador para adecuada contratación
- Dar inducción al cortador sobre los sistemas de cálculo y pago
- Información frecuente sobre la cantidad de caña cortada

Prestaciones Laborales

- Aguinaldo
- Bono 14
- IGSS
- Vacaciones

Tiempo de Trabajo/ Acondicionamiento en el Campo

- Descanso semanal para el cortador
- Horario efectivo de corte debe ser de 8 horas
- Obtener promedios semanales de horas-informar a cortadores
- Mecanismo de comunicación s/horas efectivas trabajadas
- Inodoros portátiles para el cortador en el campo
- Descanso para el cortador en el campo
- Registro diario con horarios de descanso y tareas en el campo
- Cantidad diaria de agua que se proporciona al cortador (12 a 14 litros)
- Suero de hidratación repartido en el campo diariamente
- Cantidad diaria de suero de hidratación por cortador (1 litro o más)
- Depósito de agua potable en el campo
- Sombras temporales para el cortador en el campo

Servicio Médico frentes de corte

- Visitas semanales de médicos al campo (frente de corte)
- Monitores y caporales capacitados para primeros auxilios
- Equipo de protección para labores específicas

B. Lodging Policies (through on-site observation)

COCINA - Instalaciones

- Piso facilita lavado y desinfectado
- Programa de procedimientos
- Programa de prevención
- Menú desplegado

COCINA - Sanidad e Higiene

- Horario de limpieza antes y después de preparación
- Aseo personal
- Tarjeta de salud reciente y visible
- Utensilios de cocina limpios y en buen estado

- El área de preparación de la comida debe estar limpia
- Procedimiento de limpieza y desinfección
- Colocación de basureros
- Saneamiento de manos

ALIMENTACIÓN

- Diseño formulación dietas adecuadas
- Preparación distribución de menú semanal

COMEDORES - Instalaciones

- Capacidad deseable 50% en campamento
- Barra de servicio
- Mesas c/ bancas laterales de cemento alisado/ azulejo
- Ventilación natural o ventiladores

COMEDORES - Sanidad e Higiene

- Piso que facilite el lavado
- Drenajes y tomas de agua externos
- Piletas aseo personal/ utensilios, cercanas al comedor
- Basureros externos y extracción diaria

DORMITORIOS - Instalaciones

- Piso de torta de cemento alisado o piso de granito
- Ventanas laterales/ malla plástica externa y cedazos
- Número de personas alojadas en un dormitorio según capacidad
- Espacio suficiente entre literas-pasillos/ tránsito fluido
- Ventilación tipo linternilla y/o ventiladores eléctricos
- Literas de 2 niveles con colchón y petate
- *Locker* individual

DORMITORIOS - Sanidad e Higiene

- Campaña continua p/evitar colgar ropa en ventanas-literas
- Trapear, barrer y extraer basura diariamente

- Basureros en los dos extremos externos de los dormitorios
- Prohibición de acumular comida o tortillas
- Fumigaciones y nebulizaciones periódicas

DUCHAS - Instalaciones

- Ducha por cada 15 hombres
- Batería de duchas azulejada o alisada con o sin techo
- Suficiente agua para cubrir horas pico de utilización

DUCHAS - Sanidad e Higiene

- Reposaderas / canales de desagüe facilitan evacuación del agua
- Limpieza semanal de áreas azulejadas y cemento alisado
- Mantenimiento constante de duchas-llaves de paso-drenajes

SANITARIOS - Instalaciones

- Un inodoro por cada 15 hombres
- Orinales c. Azulejado/s. Lisa c/ agua corriente- ventilación natural
- Lavamanos c. Azulejado/ s. Lisa- chorros
- Inodoros de porcelana c/ compartimientos individuales- agua
- Agua suficiente para cubrir las horas pico de utilización

SANITARIOS - Sanidad e Higiene

- Drenajes- tomas de agua que permiten su lavado/ limpieza con manguera
- Basurero individual en cada compartimiento
- Mantenimiento constante p/verificar funcionamiento adecuado

PILAS Y TENDEDEROS

- Debe existir 1 pila por cada 15 hombres
- Drenajes alrededor de las pilas p/retirar agua estancada
- Tendaderos suficientes a razón de 1.5 metros lineales por hombre
- Pilas individuales/ múltiples

Resumen de Resultados

Cumplimiento de Política Laboral Dirigida a Cortadores de Caña de Azúcar en Guatemala

Elaborado por Explico, S.A
Zafra 2019-20

Contenido

Introducción.....	3
Metodología y Ficha Técnica	5
A. Ingenios participantes.....	5
B. Fuentes de Información.....	7
C. Diseño de la muestra	7
D. Cuestionarios y herramientas:.....	9
E. Especificaciones del trabajo de campo:.....	9
Resultados principales RRHH	10
A. Situación Contractual RRHH	10
Firma de contrato por cortadores de caña	11
B. Salario Promedio.....	11
C. Prestaciones laborales	12
D. Edad del Cortador	12
E. DPI.....	12
F. Perfil de cortador de caña.....	13
Anexo	14
A. Política Laboral.....	14
B. Normas de Alojamiento (por observación física insitu)	15

Introducción

Sobre Explico, S.A. y el Estudio de Cumplimiento de Política Laboral desarrollado para la Asociación de Azucareros de Guatemala

Explico es una firma independiente de investigación de mercados, recolección y análisis de datos, con sede en la ciudad de Guatemala. Apoya a compañías locales e internacionales, asociaciones y entidades civiles, a tomar mejores decisiones basados en investigación ad-hoc.

Explico ha diseñado para la Asociación de Azucareros de Guatemala (Asazgua) la plataforma que mide el cumplimiento laboral, la cual es dirigida a cortadores de caña de azúcar desde el año 2003.

El objetivo inicial fue comprender de una manera más profunda a los cortadores de caña de azúcar y de cómo las condiciones laborales afectaban su intención de trabajar como cortadores. Los principales hallazgos en 2003 revelaron falta de confianza y que la intención de trabajar en la industria se veía influenciada por las condiciones laborales y de alojamiento en los ingenios azucareros activos. Algunos ingenios implementaban prácticas laborales robustas; otros, prácticas laborales superficiales difíciles de cuantificar y alinear con las mejores prácticas nacionales e internacionales.

Como primer paso, Explico presentó un estudio base que comparaba las condiciones y las prácticas laborales entre todos los ingenios azucareros que participaron en el estudio inicial. Los resultados permitieron a Asazgua crear el primer conjunto de políticas laborales unificadas a nivel gremial, diseñadas específicamente para los cortadores de caña de azúcar. A partir de que Asazgua estableció las políticas laborales y de alojamiento, Explico ayudó a definir el marco conceptual para medir el cumplimiento de estas, lo cual permite a cada ingenio participante realizar un seguimiento de la implementación de cada política y comparar su desempeño con los demás ingenios participantes.

Este modelo fue diseñado para motivar a los ingenios a cerrar la brecha en ciertas políticas y demostrar que el incumplimiento no era una condición generalizada en la industria azucarera.

El estudio de cumplimiento de políticas se implementa anualmente (aproximadamente a la mitad de la temporada de Zafra). Se aprueba anualmente y no hay contrato continuo con Asazgua.

El estudio se basa en datos primarios (entrevistas cara a cara con cortadores y observación directa de las instalaciones de alojamiento), así como datos proporcionados por el Gerente de Recursos Humanos de cada ingenio participante. El alcance, medidores de desempeño, métricas y la implementación del proyecto se revisan cada año antes del lanzamiento.

Explico, como una entidad externa e independiente, se encarga de que cada fase del estudio sea realizada. La empresa no participa en ninguna otra actividad más allá de la investigación y presentación de los resultados.

Es importante destacar que el estudio de cumplimiento que se realiza no es una certificación. Explico no certifica que todos los ingenios en Guatemala cumplan con las políticas especificadas o que las políticas y condiciones laborales observadas se apliquen universalmente a la industria azucarera de Guatemala y su cadena de valor.

El estudio de cumplimiento está diseñado como una herramienta para que Asazgua y los ingenios azucareros puedan medir, dar seguimiento y priorizar políticas orientadas a mejorar las condiciones de los trabajadores de la caña de azúcar, sobre la base de un conjunto sólido de indicadores y medidores de desempeño.

17 años de medición

8 ingenios Participantes Estables

Más de 24,000 encuestas personales a cortadores

Más de 395 visitas a módulos habitacionales

Metodología y Ficha Técnica

Explico implementa una metodología robusta y consistente que permite medir los avances de los ingenios participantes y reportar cifras a nivel de total ingenios evaluados.

A. Ingenios participantes

Los Ingenios Azucareros que conforman Asazgua no están obligados a informar o participar en el estudio de cumplimiento. Sin embargo, la mayoría lo han hecho de manera voluntaria y consistente desde 2003

Asazgua informa a Explico los ingenios que participaran en cada medición durante la fase de diseño y presupuesto. Con esta información se ajusta la metodología y el alcance del proyecto.

Los ingenios participantes aceptan las especificaciones generales del estudio y los roles y responsabilidades esperados que se les asignan como fuentes de información.

Ingenios que han participado (# veces)

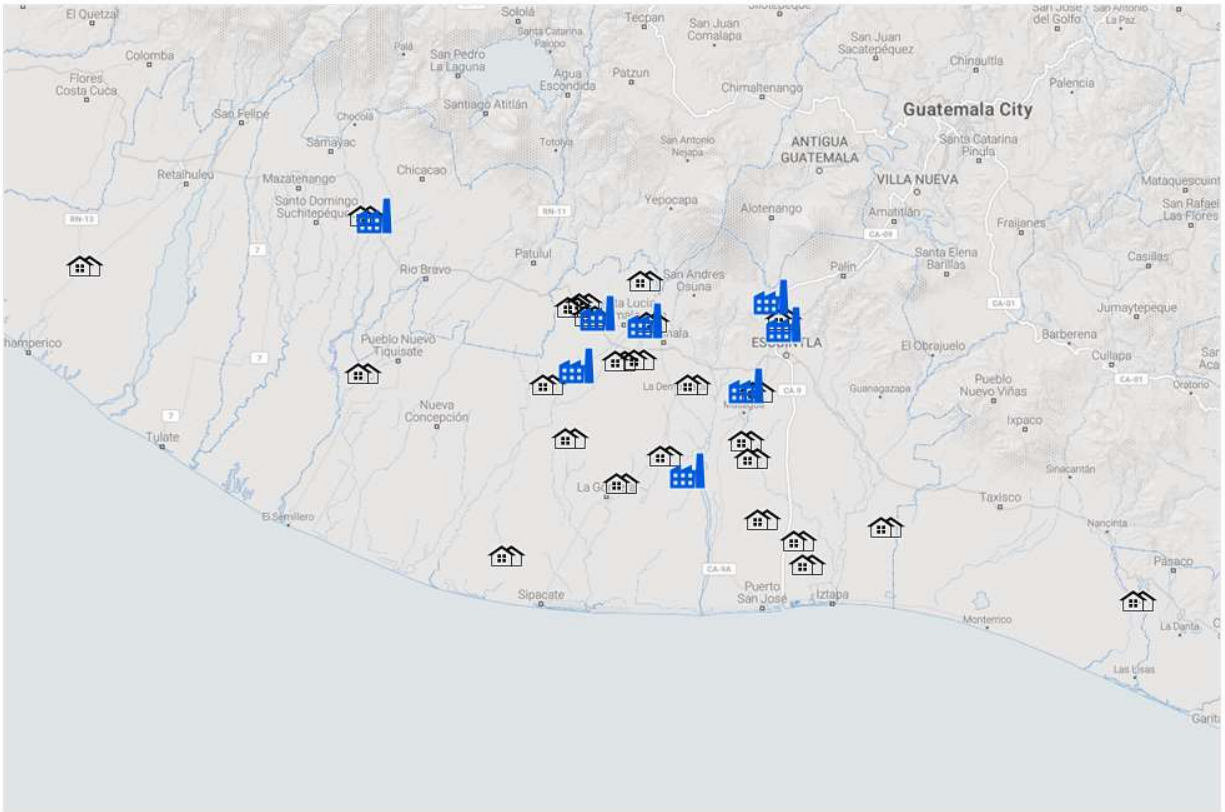
1. Santa Ana (17)
2. San Diego / Trinidad (17)
3. Pantaleón (17)
4. Concepción (17)
5. La Unión (17)
6. Madre Tierra (13)
7. Palo Gordo (17)
8. Magdalena (17)

Ingenios que han participado anteriormente para un análisis individual de diagnóstico

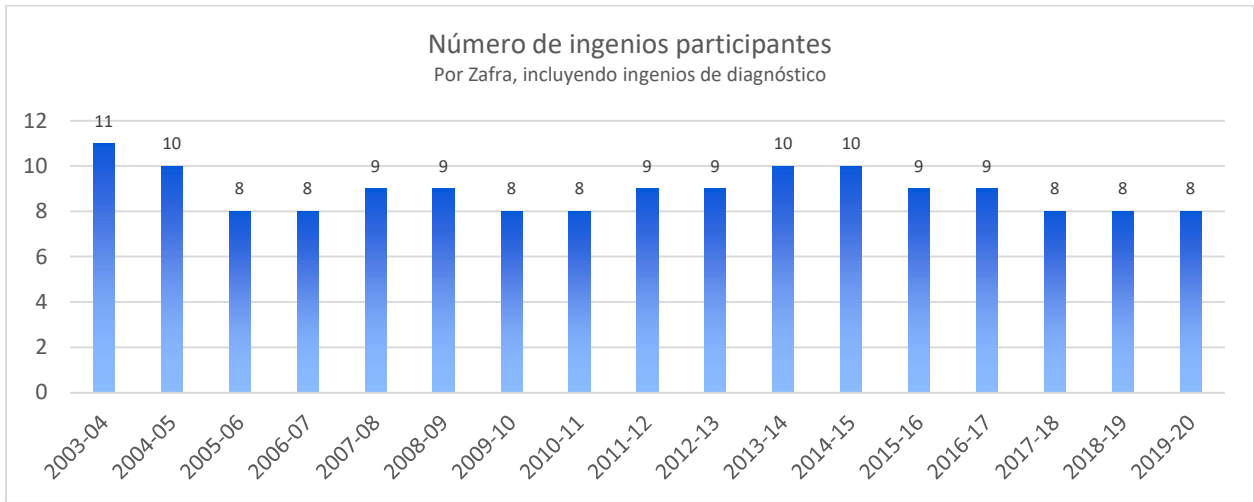
1. Tululá (Melaza, Mercado local) (4)
2. Chabil Utzaj (cerrado) (2)
3. Guadalupe (cerrado) (2)
4. El Baúl (cerrado) (1)
5. Santa Teresa (Activo, pequeña producción, proveedor de caña) (10)

Ingenios que no han participado

1. El Pilar (activo)
2. La Sonrisa (activo, pequeña producción)



■ Ingenio ■ Módulo



B. Fuentes de Información

El estudio está diseñado para recopilar información de recursos humanos, módulos habitacionales y cortadores de caña de azúcar. Se recopila información de perfil y contexto de los cortadores, lo cual proporciona mayor profundidad a la interpretación de los resultados.

Principales fuentes de información:

1. **Los departamentos de recursos humanos** informan las normas laborales implementadas en los ingenios, utilizando un cuestionario estructurado en línea diseñado y enviado por Explico. Cada ingenio certifica que la información proporcionada es correcta. Las respuestas pueden ser verificadas por Explico a petición.
2. **Los módulos habitacionales** son visitados por personal de Explico. Observadores documentan las condiciones en todos los módulos habitacionales que han sido declarados habilitados por los ingenios azucareros.
3. **Los cortadores de caña** son entrevistados cara a cara en los frentes de corte. El acceso a frentes es otorgado por cada uno de los ingenios que participan en la evaluación. Explico garantiza que tanto cortadores locales como no locales sean entrevistados para comparar los resultados entre lo que se observa en los módulos habitacionales y la opinión de los cortadores de estos.

C. Diseño de la muestra

La muestra se diseña de acuerdo con el número ingenios participantes y el perfil de los cortadores de caña que emplean.

Departamentos de Recursos Humanos: Pantaleón y Concepción tienen una sola gerencia de Recursos humanos.

- 2019-20: N=7
- 2018-19: N=7

Un cuestionario autoadministrado por cada ingenio participante. Los cuestionarios se llenan en línea a través de un enlace único entregado al Gerente de Recursos Humanos, quien puede delegar el trabajo de ciertas secciones del cuestionario al personal encargado.

Módulos habitacionales:

- 2019-20: N=18
- 2018-19: N=20

Una visita de los observadores de Explico a cada módulo habitacional habilitado. Las visitas son el mismo día que se llevan a cabo las entrevistas en los frentes de corte.

Módulos habitacionales: La Unión (1); Madre Tierra (3); Magdalena (5); Palo Gordo (1); Pantaleón (2); San Diego (2); Santa Ana (4)

Cortadores de caña

	Cortadores	Error muestral (95% CI)
• 2020	N=1,212	2.8%
• 2019:	N=1,207	2.8%
• 2018:	N=1,170	2.9%
• 2017:	N=1,100	3.0%
• 2016:	N=1,103	3.0%

La muestra de cortadores de caña es desproporcionada. La prioridad en el diseño muestral es asegurar que cada ingenio cuenta con una muestra cuantitativa por perfil de cortador (local y no local) y por cada módulo habitacional habilitado.

En la zafra 2019-20 se encuestaron:

1. 73 cortadores locales de cada ingenio participante (N=584 objetivo / N= 626 muestra final)
2. 29 cortadores no locales hospedados de cada módulo habitacional habilitado (N=522 objetivo / N=586 muestra final)

Los resultados son ponderados para reflejar la distribución real de cortadores en cada ingenio. La ponderación toma en cuenta la población local y no local de cada ingenio. Esto garantiza que los resultados a nivel de total ingenios evaluados son representativos de la población de cortadores.

Población de Cortadores (Zafra 2019-20)

	Total	Local	No Local
Magdalena	6,273	3,725	2,548
Pantaleón	1,517	797	720
La Unión	1,085	885	200
Santa Ana	1,505	115	1,390
Madre Tierra	1,751	296	1,455
San Diego	1,300	225	1,075
Palo Gordo	1,007	451	556
Concepción	588	588	0
TOTAL	15,026	7,082	7,944

D. Cuestionarios y herramientas:

El contenido de las herramientas es revisado y aprobado por Asazgua previo al lanzamiento del proyecto. Explico asegura minimizar los sesgos en la formulación de las preguntas o su secuencia.

Las preguntas de las herramientas se diseñan alrededor de las políticas laborales establecidas por Asazgua. Estas consisten en:

- 31 Normas de Recursos Humanos
- 54 Normas de Alojamiento

Un listado completo de las normas se incluye como anexo a este documento.

E. Especificaciones del trabajo de campo:

1. El trabajo de campo es conducido por personal profesional en recopilación de información primaria.
2. El ingenio evaluado no es notificado de la fecha de la evaluación.
3. El equipo evaluador llega al ingenio a las 7am.
4. El ingenio facilita el acceso a los módulos habitacionales habilitados. Un representante del ingenio usualmente acompaña al equipo de observadores durante la visita, pero en ningún momento dirige o determina las áreas a ser evaluadas en cada módulo. Los observadores documentan las condiciones de forma independiente y hacen preguntas al personal de módulo si es necesario.
5. El ingenio facilita el acceso a los frentes de corte en donde se encuentra cortadores de los perfiles necesarios (locales y no locales hospedados en cada módulo habitacional).
6. Al llegar a cada frente de corte, el equipo de encuestadores selecciona a cortadores de forma aleatoria usando un salto sistemático (muestra / cortadores en el frente)
7. La participación por parte del cortador es voluntaria.
8. Se solicita al cortador que suspenda sus labores por unos minutos mientras contesta la encuesta. Se le ofrece una bebida fría a cambio de su tiempo.
9. Se prohíbe que monitores, caporales o cualquier personal del ingenio se acerque a los encuestadores durante el levantamiento.
10. Se prioriza la confidencialidad de las respuestas. El encuestador enfatiza que no trabaja para el ingenio y que todas sus respuestas son 100% confidenciales.
11. Se solicita identificación al cortador.

Resultados principales RRHH

Esta sección presenta los resultados más importantes del Estudio de Cumplimiento de Normas Laborales que han implementado los ingenios que participan en la medición Zafra 2019-20.

A continuación, resumen de los resultados de la implementación de la política laboral gremial y sus normas por parte de las áreas de RRHH en los ingenios que participan en la evaluación realizada por Explico, correspondiente a la Zafra 2019-20 y el comparativo con zafras anteriores.

A. Situación Contractual RRHH

Este aspecto es evaluado tanto a través del departamento de recursos humanos de cada ingenio y a través de encuestas a los cortadores de caña

Contrato de trabajo para cortadores locales y no locales

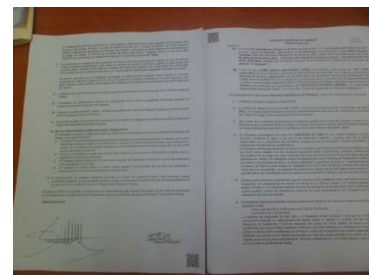
Todos los ingenios productores de azúcar que participan en el estudio afirman a través del departamento de recursos humanos, que los cortadores firman un contrato de trabajo según especificaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ingenios que proporcionan contrato de trabajo								
Política Gremial	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (ingenios evaluados)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Cortador local	75%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Cortador no local	75%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Validación física de contratos

Se visitó el departamento de recursos humanos de los 8 ingenios participantes, en donde el 100% manejan contratos según las leyes vigentes en el Código de Trabajo de Guatemala. La visita del personal de Explico fue realizada del 03 de febrero al 13 de febrero del 2020.

Del total de ingenios, 7 manejan contratos de trabajo. Se tuvo a la vista una muestra de los contratos con sello del Ministerio de Trabajo, y firmas respectivas según lo solicita la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Un ingenio maneja fichas de registro basado en el artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441, edición rubricada y concordada con las normas internacionales de trabajo (www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf)



Firma de contrato por cortadores de caña

Noventa y nueve por ciento (99%) de los cortadores no locales y noventa y ocho por ciento (98%) de los cortadores locales declaran haber firmado un contrato con el ingenio que laboran en la última medición

Cortadores que afirman firmar un contrato de trabajo								
Categoría de cortadores	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (total entrevistados)	(1,752)	(1,803)	(1,801)	(1,103)	(1,100)	(1,170)	(1,207)	(1,212)
Cortador local	99%	99%	94%	96%	100%	97%	100%	98%
Cortador no local	95%	98%	97%	96%	99%	99%	99%	99%

B. Salario Promedio

Gerentes de RRHH de los ingenios indican pagar a los colaboradores de corte de caña un promedio de Q4,429.00 al mes sin tomar en cuenta prestaciones como bono 14, aguinaldo y vacaciones, las cuales se pagan al final de haber terminado la relación laboral.

El pago promedio actual está 48% por encima del salario mínimo de referencia vigente en el país para el 2020 para actividades agrícolas (Q2,992.00)

C. Prestaciones laborales

Dato obtenido del Gerentes de Recursos Humanos de ingenios productores de azúcar. Todos los ingenios productores de azúcar afirman realizar el pago de prestaciones requeridas por la Ley.

Prestaciones laborales que dan los ingenios								
Política Gremial	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (ingenios evaluados)	(#)	(#)	(#)	(#)	(#)	(#)	(#)	(#)
Vacaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aguinaldo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
IGSS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bono 14	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

D. Edad del Cortador

Los ingenios contratan solamente a personas mayores de edad a partir del 2010.

En la última medición, la edad promedio de los cortadores de caña es de 31 años, la mayoría están en el rango de 25 a 34 años.

En las 2 semanas de entrevistas durante la zafra 2019-20 no se evidenció presencia de trabajo infantil. Los ingenios contratan solamente a personas mayores de edad.

EDAD del cortador	Total							
	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Estudio Clínica de Cortadores								
Base: Total entrevistados	(1,752)	(1,803)	(1,801)	(1,103)	(1,100)	(1,170)	(1,207)	(1,212)
Edad del entrevistado								
13-15 años	-	-	-	-	-	-	-	-
16-17 años	-	0.1%	-	-	-	-	-	-
18-24 años	37%	39%	38%	39%	36%	31%	28%	28%
25-34 años	33%	36%	37%	33%	36%	39%	40%	43%
35-44 años	17%	15%	16%	17%	18%	20%	23%	18%
45 o más años	12%	10%	10%	11%	11%	10%	8%	11%

E. DPI

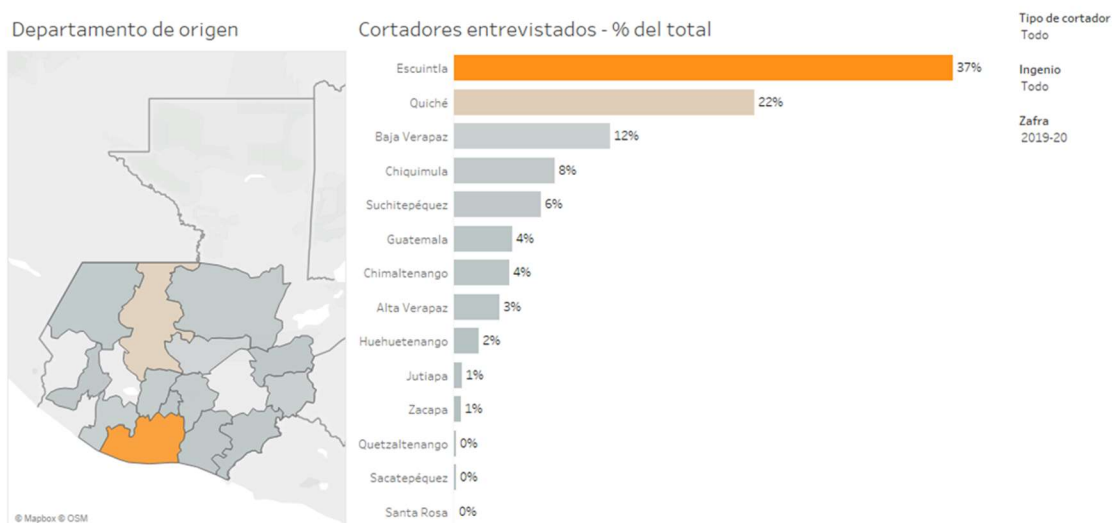
Como parte de la evaluación se solicitó a cortadores mostrar su DPI cuando estaban en el campo. 34% de cortadores locales mostró DPI a los entrevistadores, así como 23% de los no locales. El 63% de locales lo dejó en su casa y 74% de no locales en el módulo habitacional. No hay menciones por parte de los cortadores entrevistados de retención de documentos por parte de supervisores o caporales.

F. Perfil de cortador de caña

Los colaboradores que cortan caña contratados en los ingenios vienen de la mayoría de los departamentos de Guatemala, principalmente de Quiché y Escuintla.

Los cortadores no locales representan el 53% con una tendencia de disminución en las últimas 3 mediciones. La mayoría tiene familia con hijos, 3 en promedio.

El nivel de educación es bajo, el 30% no tiene ningún estudio, muestran interés en aprender oficios como albañilería y mecánica de carros.



La medición de cumplimiento de normas de los ingenios evaluados que conforman Asazgua, así como el estudio de clima realizado entre cortadores, ha evidenciado el paso con el que el sector azucarero se ha esforzado en mejorar sus condiciones laborales entre cortadores que trabajan de forma directa con los ingenios. Los resultados son representativos y reflejan mejoras reales, especialmente cuando se considera la consistencia en participación y profundidad de la evaluación.

Anexo

A. Política Laboral

NORMAS EVALUADAS RRHH

Capacitación

- Capacitación al personal de servicios de los módulos
- Capacitación al monitor en primeros auxilios
- Capacitación previa a la zafra en los puestos de cosecha definidos
- Inducción a cortadores no locales en uso adecuado de los módulos
- Inducción al cortador previa la zafra

Servicio Médico en módulo

- Visitas semanales de médicos a módulos habitacionales
- Enfermero fijo en módulo para cualquier eventualidad
- Clínica con lavamanos, camilla, ventilación e iluminación adecuada

Contratación

- Cumple con la edad de contratación de mayores de edad

Transparencia en Pagos

- Registros de estadísticas de los problemas de calculo, sus causas y medidas correctivas
- Inducción sobre condiciones agrícolas (cañaveral) (Rendimientos)
- Definición de perfil del apuntador para adecuada contratación
- Dar inducción al cortador sobre los sistemas de cálculo y pago
- Información frecuente sobre la cantidad de caña cortada

Prestaciones Laborales

- Aguinaldo
- Bono 14
- IGSS
- Vacaciones

Tiempo de Trabajo/ Acondicionamiento en el Campo

- Descanso semanal para el cortador
- Horario efectivo de corte debe ser de 8 horas
- Obtener promedios semanales de horas-informar a cortadores
- Mecanismo de comunicación s/horas efectivas trabajadas
- Inodoros portátiles para el cortador en el campo
- Descanso para el cortador en el campo
- Registro diario con horarios de descanso y tareas en el campo
- Cantidad diaria de agua que se proporciona al cortador (12 a 14 litros)
- Suero de hidratación repartido en el campo diariamente
- Cantidad diaria de suero de hidratación por cortador (1 litro o más)
- Depósito de agua potable en el campo
- Sombras temporales para el cortador en el campo

Servicio Médico frentes de corte

- Visitas semanales de médicos al campo (frente de corte)
- Monitores y caporales capacitados para primeros auxilios
- Equipo de protección para labores específicas

B. Normas de Alojamiento (por observación física insitu)

COCINA - Instalaciones

- Piso facilita lavado y desinfectado
- Programa de procedimientos
- Programa de prevención
- Menú desplegado

COCINA - Sanidad e Higiene

- Horario de limpieza antes y después de preparación
- Aseo personal
- Tarjeta de salud reciente y visible
- Utensilios de cocina limpios y en buen estado
- El área de preparación de la comida debe estar limpia
- Procedimiento de limpieza y desinfección
- Colocación de basureros
- Saneamiento de manos

ALIMENTACIÓN

- Diseño formulación dietas adecuadas
- Preparación distribución de menú semanal

COMEDORES - Instalaciones

- Capacidad deseable 50% en campamento
- Barra de servicio
- Mesas c/ bancas laterales de cemento alisado/ azulejo
- Ventilación natural o ventiladores

COMEDORES - Sanidad e Higiene

- Piso que facilite el lavado
- Drenajes y tomas de agua externos
- Piletas aseo personal/ utensilios, cercanas al comedor
- Basureros externos y extracción diaria

DORMITORIOS - Instalaciones

- Piso de torta de cemento alisado o piso de granito
- Ventanas laterales/ malla plástica externa y cedazos
- Número de personas alojadas en un dormitorio según capacidad
- Espacio suficiente entre literas-pasillos/ tránsito fluido
- Ventilación tipo linternilla y/o ventiladores eléctricos
- Literas de 2 niveles con colchón y petate
- Locker individual

DORMITORIOS - Sanidad e Higiene

- Campaña continua p/evitar colgar ropa en ventanas-literas
- Trapear, barrer y extraer basura diariamente
- Basureros en los dos extremos externos de los dormitorios
- Prohibición de acumular comida o tortillas
- Fumigaciones y nebulizaciones periódicas

DUCHAS - Instalaciones

- Ducha por cada 15 hombres
- Batería de duchas azulejada o alisada con o sin techo
- Suficiente agua para cubrir horas pico de utilización

DUCHAS - Sanidad e Higiene

- Reposaderas / canales de desagüe facilitan evacuación del agua
- Limpieza semanal de áreas azulejadas y cemento alisado
- Mantenimiento constante de duchas-llaves de paso-drenajes

SANITARIOS - Instalaciones

- Un inodoro por cada 15 hombres
- Orinales c. Azulejado/s. Lisa c/ agua corriente- vent. Natural
- Lavamanos c. Azulejado/ s. Lisa- chorros -
- Inodoros de porcelana c/ compartimientos individuales- agua
- Agua suficiente para cubrir las horas pico de utilización

SANITARIOS - Sanidad e Higiene

- Drenajes- tomas de agua posib. Su lavado/ limpieza c/manguera
- Basurero individual en cada compartimiento
- Mantenimiento constante p/verificar funcionamiento adecuado

PILAS Y TENDEDEROS

- Debe existir 1 pila por cada 15 hombres
- Drenajes alrededor de las pilas p/retirar agua estancada
- Tendaderos sufic. A razón de 1.5 metros lineales por hombre
- Pilas individuales/ múltiples



DESARROLLO PARA TODOS

PROVISION OF ADDITIONAL INFORMATION ACCORDING TO THE FINAL PROCEDURE GUIDE

- b) Procedure for maintaining the list stipulated in the notice of the Federal Register Vol. 72, No. 247 filed with the Office of Child Labor, Forced Labor and People Trafficking, Office of International Affairs of the United States Department of Labor

[Azúcar de Guatemala 2020](#)

INDEX

INDEX	1
INTRODUCTION	3
STRATEGIC AREAS OF ACTION	5
GENERATION OF DECENT, WORTHY AND PRODUCTIVE EMPLOYMENT	6
LABOR COMPLIANCE.....	6
Labor Policy	6
OBJECTIVES	6
General Objective	6
Specific Objectives.....	7
External evaluation of Labor Policy, Cane Harvest 2019 - 2020	7
General profile of the sugar cane cutter.....	7
Physical validation of contracts.....	7
Labor Benefits	8
Cutters Age	8
Average Salary	8
Formulation of the Return-to-Work Protocol with Occupational Health and Safety measures for C19	9
Policy of Respect for Human Rights	10
Strengthening of the Supply Chain	11
Presentation and delivery of the Return to Work Protocol with Occupational Health and Safety measures for Covid19	11
Photographic Evidence:	11
Inter-institutional strengthening	12
Labor Inspections	12
Photographic Evidence:	12
SYSTEM TO PREVENT THE RECURRENCE OF CHILD LABOR / FORCED LABOR.....	13
Opportunities to Study Program	13
GRADUATIONS 2019 CYCLE	13
Photographic Evidence:	14
Comunidades en Desarrollo.....	15
Women & Families	15
Results	15

Photographic Evidence	15
Teachers & Principals	16
Results	16
Photographic Evidence	16
Youth	17
Results	17
Photographic Evidence	17
Community Leaders	18
Results	18
Photographic Evidence	18
Public Health Specialists	19
Results	19
Photographic Evidence	19
Local Government	20
Results	20
Photographic Evidence	20
Implementation of the Recommendations for the Operation of Markets and Public Plazas to Prevent Covid-19 Guide	21
Photographic Evidence	22
Certification and accreditation of programs	22
Photographic Evidence	23
ANNEXES	25
CONTACT INFORMATION	25
INFORMATION ASAZGUA	26

INTRODUCTION

The 90s was a very important decade for the sugar industry in Guatemala (Azúcar de Guatemala). It was during this period that the active mills that make up the Guatemalan Sugar Association (in Spanish Asociación de Azucareros de Guatemala, ASAZGUA)¹ began making modifications and adjustments in the agricultural and industrial production processes.

Because the industry is over a century old, these changes needed to consider time and form, to avoid doubts regarding the social and economic convenience of implementing them. However, a deeper and more directed transformation was necessary, which allowed closing the gaps between what was done by custom and what should be done, according to the country's legal system.

On this account, within the framework of Corporate Social Responsibility and Sustainability, since 2002, the Board of Directors of the Guatemalan Sugar Association (ASAZGUA), resolved to strengthen Corporate Governance, through the formulation and trade union adoption, of a series of Trade Union Policies with the objective of promoting a work environment which foundation was the individual co-responsibility that enriched collective relations and that allowed social and economic development for all in the company and in society.

Azúcar de Guatemala adopted the concept of CSR & Sustainability as the model to coordinate that all organizations within the sugar agribusiness operate in accordance with the principles of CSR to ensure SUSTAINABILITY, based on three pillars:



Within this framework and for the purposes of this document, the focus is oriented to the internal and external strategies that Azucar de Guatemala has developed for the eradication and prevention of child labor.

¹ <http://www.azucar.com.gt>



PEOPLE

INTERNAL: EMPLOYEES: Through the implementation of a **Labor Policy** within the mills, with the strategic purpose of demonstrating that, in accordance with the current labor legislation and the nature of the activity, the conditions and labor relations guarantee decent, worthy, and productive employment. It is worth mentioning that all the trade union norms are based on national legislation and international agreements.

EXTERNAL: COMMUNITIES IN DEVELOPMENT: The social programs implemented by FUNDAZUCAR GT, outside of the mills.

This double dimension provides the necessary sustainability guarantee, in order to avoid all child labor practices. The above is affirmed when considering that responsible operational management and the community social agenda are two complementary parts of a whole.

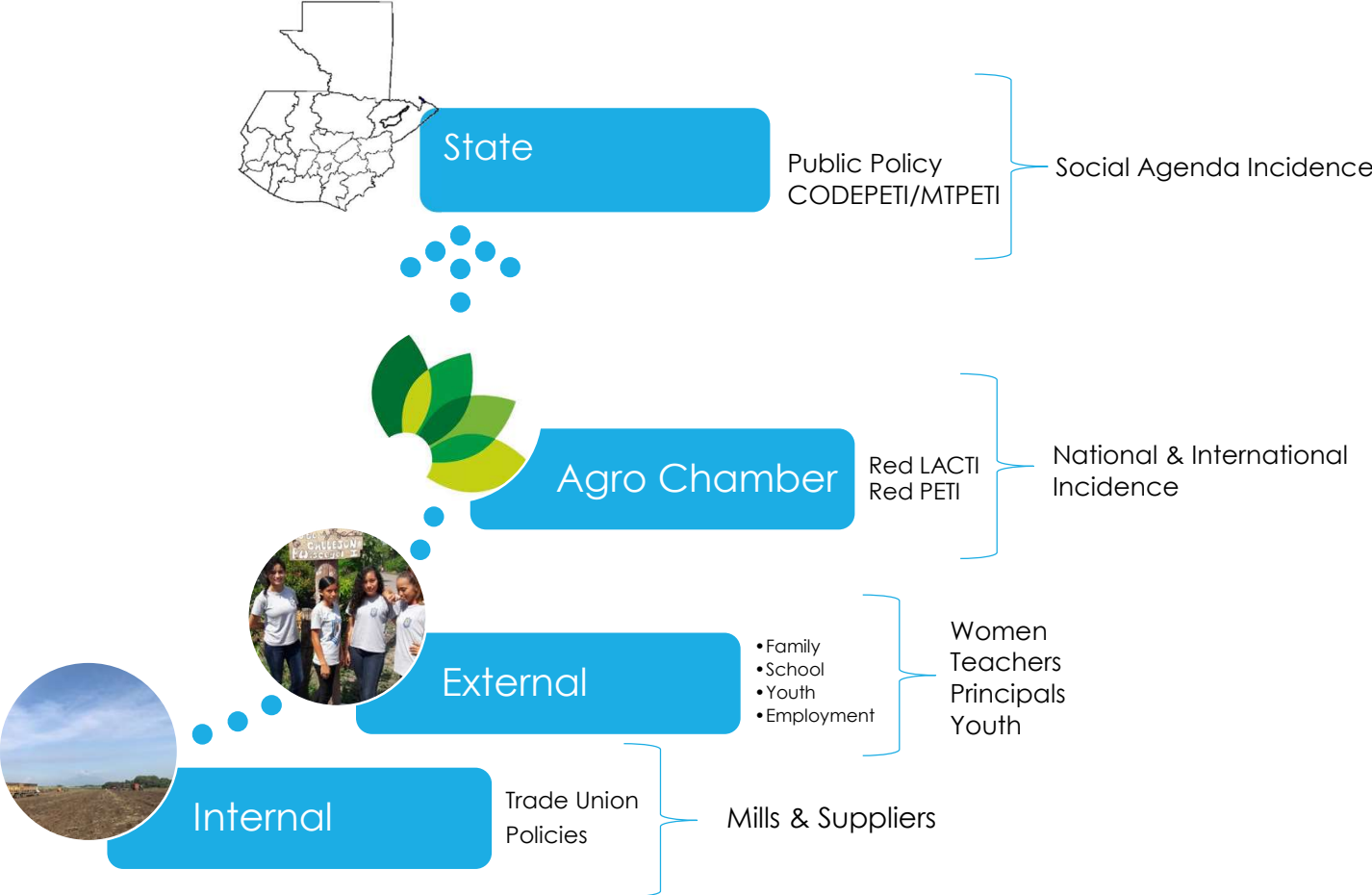
On the other hand, the community programs are built within the framework of public policies, seeking to strengthen institutionality and local governance through formed and informed citizen participation.

Both internal and external strategies are differentiated, by facilitating control mechanisms which identify the scope of their results. That is, the established efforts are measurable and verifiable, to show the qualitative / quantitative progress.

The comprehensiveness of the actions within the industry and the focus on a community level are aligned and contribute so that the country meets the Sustainable Development Goals.



STRATEGIC AREAS OF ACTION



GENERATION OF DECENT, WORTHY AND PRODUCTIVE EMPLOYMENT

Given the global and national scenario of the COVID-19 coronavirus pandemic, and since it began, Azúcar de Guatemala adopted preventive measures in the workplace, which has allowed us to reaffirm our commitment to the health and safety of our employees. Derived from the foregoing, the strategies and programs that Azúcar de Guatemala implemented in 2020 are detailed below to ensure the generation of decent, worthy and productive employment.

LABOR COMPLIANCE

Labor Policy

In the decades of the seventies and eighties, the agricultural practice in Guatemala, as in many countries of the world, was to allow the incorporation of youth or children in different activities. In the case of Guatemala, this was not only a labor practice, but also a way of keeping the family together, since many migrant workers within the country, traveled to these activities as a family unit during the harvest season.

In the nineties, the Board of Directors of the Guatemalan Sugar Association (ASAZGUA) acknowledged the social and competitive advantage, that came from children and youth who study and develop capacities that transform them into autonomous, productive and responsible people.

This "Labor Policy" aimed at ensuring, in the sugar sector, decent and worthy working conditions, including the prohibition of child labor.

Since 2003, the mills have implemented this regulation at trade union level, with important results, where a trade union policy has become mandatory through its incorporation into the trade union governance.

It is important to note that accompaniment of the Ministry of Labor/ General Labor Inspection (by its initials in Spanish, IGT) exists, as the governing institutions of labor legislation in the country.

OBJECTIVES

General Objective

To guarantee all employees decent and productive work conditions, based on compliance with legislation, in a model of co-responsibility.

Specific Objectives

1. Comply with the legal hiring requirements of the Guatemalan Labor Code and social coverage through the Guatemalan Institute of Social Security.
2. Regulate the physical and mental well-being of the employees, through various strategies where the following stand out: continuous training and formation, participation in the review and updating of regulations, savings banks, medical clinics, medical, funeral and life insurance, among others.
3. When required, provide temporary accommodation with basic services, to employees from other departments of the country, during their stay in the sugar mills during cane harvest.

External evaluation of Labor Policy, Cane Harvest 2019 - 2020

External audits are performed annually to verify compliance of the labor policy, to measure trends and results. Currently, the firm responsible for these audits is the company Explico, S.A., below we detail relevant results for this document in relation to the Evaluation corresponding to the 2019-2020 cane harvest².

General profile of the sugar cane cutter

The employees who cut sugar cane hired in the mills come from most of the departments of Guatemala, mainly from Quiché and Escuintla.

The cutters are mainly non-local, 53% according to the last measurement. The majority have family with children, 3 on average.

The level of education is low, 30% have no studies, however, they show interest in learning trades such as masonry and car mechanics.

Physical validation of contracts

The human resources department of the 8 participating mills were visited, where 100% execute contracts according to the current laws in the Guatemalan Labor Code. The Explico staff visit was made from February 3rd to 13th, 2020.

Of the total number of mills, 7 manage labor contracts. A sample of the contracts sealed by the Ministry of Labor was at sight, with their respective signatures as requested by the General Labor Inspectorate of the Ministry of Labor and Social Welfare.

² Annex #1: Reference Document "Summary of results taken of the compliance with labor policies directed to cane harvest cutters in Guatemala". Explico, S.A.

One sugar mill manages registration forms based on Article 27 of the Guatemalan Labor Code, Decree No. 1441, edition signed and in accordance with the international labor standards (www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf).

Labor Benefits

Data obtained from the Human Resources Managers of sugar-producing mills. All sugar-producing mills comply with the benefits required by law.

Labor benefits given in sugar mills								
Trade Union Policies	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (Mills evaluated)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Vacation	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Year end bonus	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Social security	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mid year bonus	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Cutters Age

In the last measurement, the average age of cane cutters is 31 years, most of them are in the range of 25 to 34 years.

In the 2 weeks of interviews during the 2019-20 sugar harvest, there was no evidence of presence of child labor. The mills hire only people of legal age.

Climate Study of the Cutters								
Climate Study of the Cutters	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base: Total interviewed	1752	1803	1801	1103	1100	1170	1207	1212
Age of the interviewed cutter								
13-15 years	-	-	-	-	-	-	-	-
16-17 years	-	0.1%	-	-	-	-	-	-
18-24 years	37%	39%	38%	39%	36%	31%	28%	28%
25-34 years	33%	36%	37%	33%	36%	39%	40%	43%
35-44 years	17%	15%	16%	17%	18%	20%	23%	18%
45 or more years	12%	10%	10%	11%	11%	10%	8%	11%

Average Salary

The sugar mills pay the cane cutters an average of Q 4,429.00 per month without considering other benefits such as the mid-year bonus, end of year bonus and vacations, which are paid according to national legislation.

The current average pay is 48% above the minimum salary in reference and current in 2020 (Q2,992.00).

Formulation of the Return-to-Work Protocol with Occupational Health and Safety measures for C19

Since the beginning of COVID-19 in Guatemala, as Azúcar de Guatemala, we reaffirmed our commitment to preserve the health and life of our employees, as well as to allow the operational permanence of the associated mills to guarantee the supply of food, alcohol and energy to the country and the world. For this reason, since March 13, 2020, framed in the Occupational Health and Safety Trade Union Policy (by its initials in Spanish, SSO), the "Protocol for the prevention of infection and transmission COVID-19" was prepared and shared, for the sugar agribusiness of Guatemala, made up of sugar mills and support organizations. During the quarantine, it was updated according to the Presidential Provisions and the Protocols of the Ministry of Public Health and Social Assistance (by its initials in Spanish, MSPAS).



Image 1: Cover of the protocol for the return to work with SSO measures for Covid 19

Once the harvest season was over in May 2020 and with the intention of maintaining phytosanitary measures in the repair / preparation phase for the next harvest and return to work, the "Protocol for return to work with Occupational Health and Safety measures for COVID-19" was created. It was designed and formulated for Sugar mills and support organizations of Azúcar de Guatemala, with COVID-19 prevention measures, for application in administrative, agricultural, industrial and community areas; based on: Presidential Provisions, Protocol of the Ministry of Public Health and Social Assistance (MSPAS), Guatemalan Social Security Institute (IGSS), World Health Organization (WHO) and International Labor Organization (ILO).



Image 2: QR code to download Return to work protocol with SSO measures against Covid19

Each member has adopted the "Return to work Protocol with Occupational Health and Safety measures for COVID-19" and adapted to their daily operation, within the terms of the Law and the surveillance system of the trade union policy of SSO.

Policy of Respect for Human Rights

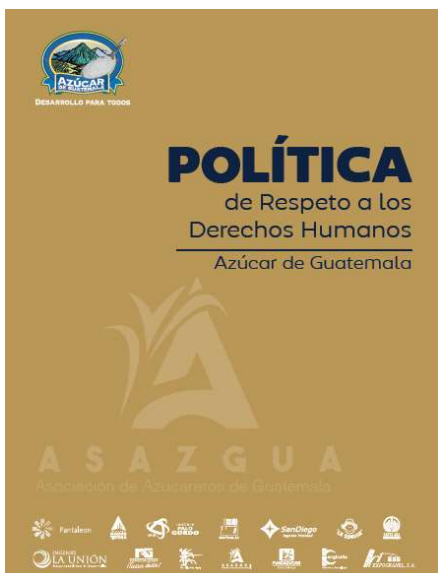


Imagen 3: Cover of the Policy on Respect for Human Rights

On August 11, as the Guatemalan Sugar Association, the Policy of Respect for Human Rights was publicly presented as the framework that legitimizes Corporate Governance, made up of Trade Union Policies established since 2000; that, based on national legislation, adapts the sugarcane / sugar operation to manage a responsible operation for social, economic, and environmental sustainability.

Technical support was provided by ILO - Reframe, through CEGESTI, institution that facilitated the formulation workshops. The objective pursued by this Policy is to contribute to the State of Guatemala in respecting Human Rights. Contribute to training and capacity building in human rights for employees and in the supply chain. Ensure compliance with trade union policies for the prevention, mitigation, and resolution of impacts on the

community. Similarly, encourage dialogue for action on human rights.

With this Policy, we reiterate our commitment to observe and comply with the Human Rights set forth in the Universal Declaration of Human Rights and in the Declaration of the International Labor Organization regarding fundamental principles and rights at work. Likewise, promote respect for human rights in the supply chain.



Image 4: QR Code to download the Policy on Respect for Human Rights

Strengthening of the Supply Chain

Presentation and delivery of the Return to Work Protocol with Occupational Health and Safety measures for Covid19

Faced with the challenges that the COVID 19 Pandemic presents us with today, virtual meetings were held with sugarcane suppliers to introduce them to the "Trade Union return to work protocol with SSO measures for COVID19", so that each supplier knows it and can adopt it and adapt it to their operation.

Photographic Evidence:

Virtual presentation and delivery of Protocol C19

AGENDA
Reunión Proveedores de Caña

- Palabras de bienvenida
- Objetivo de la presentación
- Presentación de protocolo
- Preguntas y respuestas

Detalles de la reunión

- Fernando Arturo Lopera
- Sally Paz
- Jorge Estrada
- Juan Carlos Acosta
- Juan Carlos Beltrami
- Luis Jacinto Barriento Campos
- Los Rincón De León González
- Vanderson Velázquez
- Freddy Cuatrecasas Trujillo Malm
- Agustín Grigorio Guzmán
- AMUCA

RIESGO DE CONTAGIO / CONTAGIO POR COVID-19	PROTECCIÓN DE CONTACTO	RESPIRADORES QUÍMICOS	RESPIRADORES HEPTAVALVALES	RESPIRADORES HEPTAVALVALES CON FILTRO
Personas saludables en actividades al aire libre y con mascarilla	O	N	R	N
Personas saludables en actividades al aire libre sin mascarilla	O	N	R	N
Personas saludables en actividades al aire libre sin mascarilla y sin distancia social	N	O	O	N
Personas saludables en actividades al aire libre sin mascarilla y sin distancia social, pero con mascarilla	O	R	R	N
Personas saludables en actividades al aire libre sin mascarilla y sin distancia social, pero con mascarilla y sin distancia social	N	O	O	N
Personas de alto riesgo (edad avanzada, enfermedades)	N	O	O	N
Personas de alto riesgo (edad avanzada, enfermedades) con mascarilla	N	O	O	N
Personas de alto riesgo (edad avanzada, enfermedades) con mascarilla y sin distancia social	O	R	R	N
Personas de alto riesgo (edad avanzada, enfermedades) con mascarilla y sin distancia social, pero con mascarilla	N	R	O	N
Personas de alto riesgo (edad avanzada, enfermedades) con mascarilla y sin distancia social, pero con mascarilla y sin distancia social	N	N	O	O
Personas de alto riesgo (edad avanzada, enfermedades) con mascarilla y sin distancia social, pero con mascarilla y sin distancia social, pero con mascarilla	N	N	O	O

CUADRO DE SUGERENCIAS DE USO DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA

¿Cómo elegir el tipo de mascarilla?

Desecho de EPP

Instalación de recipientes para desecho de EPP y eliminación de esos desechos, utilizados en los labores de desinfección, cumpliendo protocolo del MSP.

Inter-institutional strengthening

As part of the strategic alliances with the public and private sectors, we participated in an active manner with actions aimed at making Guatemala a country free of child labor in the following matters: i) Technical Working Group for prevention and eradication of child labor (by its initials in Spanish, MTPETI)³, which is led by the Ministry of Labor and Social Welfare. ii) Business Network to prevent and eradicate Child Labor in Guatemala "Boys and Girls to School"⁴, coordinated by the Agriculture Chamber.

Labor Inspections

On December 04, 2020, operatives led by the Deputy Administrative Minister of Labor, María Isabel Salazar and Inspector General, Dulce Zuñiga were received at sugar mill farms. The objective of these was to verify compliance with labor regulations, the non-existence of child labor, as well as the application of occupational health and safety protocols for Covid-19.

Photographic Evidence:

Publications of the Ministry of Labor of Inspection Operations carried out on sugar mill farms.



<https://twitter.com/mintrabajoguate/status/1334960906602754048?s=24>

<https://twitter.com/mintrabajoguate/status/1334960922151018496?s=24>

3 https://www.mintrabajo.gob.gt/images/ejes/HOJA_DE_RUTA_PROGRAMACIÓN_2016-2020.pdf

4 <https://www.camaradelagro.org/wp-content/uploads/sites/24/2017/12/Declaración-Red-Empresarial-Contra-el-Trabajo-Infantil.pdf>

SYSTEM TO PREVENT THE RECURRENCE OF CHILD LABOR / FORCED LABOR

Opportunities to Study Program

In 2012, the ASAZGUA Opportunities to Study Program began, which aims to provide financing to youth between 16 and 25 years old, in Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu and Coatepeque, to obtain professional technical training and ensure their insertion in the labor and / or entrepreneurship market. The admission methodology, as well as the performance in the classroom ensures co-responsibility and the vocation of youth.

GRADUATIONS 2019 CYCLE

During the 2020 cycle, the Opportunities to Study program graduated 160 youth in the following establishments and specialties, for a total of 2,281 graduates during the 2012-2020 period.

Universidad Del Valle de Guatemala, Campus Sur⁵	<ul style="list-style-type: none">• Teaching specialization in Physical Education, Sports and Physical Recreation• Teaching degree in secondary education specialized in music• Teaching degree specialized in primary education• Teaching degree specialized in learning disabilities• Teaching degree in secondary education specialized in mathematics and computing
INTECAP⁶	<ul style="list-style-type: none">• Home and commercial installer electrician• Home installer electrician• Car detailer and painter• Technician in automotive mechanics• Chef• Refrigeration and A / C Technician• International Cook• Industrial welding technician• Industrial electricity technician

⁵ www.uvg.edu.gt

⁶ www.intecap.edu.gt

Photographic Evidence:

Regional virtual graduation event Opportunities to Study Cycle 2020



Fundación del Azúcar

The Sugar Foundation (in Spanish, FUNDAZUCAR), bases its intervention on the formation of human capital with a comprehensive development approach, believing in the capabilities and potential that each person possesses. The basic knowledge shared empowers people by promoting a change in behavior that is reflected in greater autonomy and assertive decision making which improves the quality of life at all levels.

During its 29 years of experience, FUNDAZUCAR has learned that better results are achieved, by focusing on the cause of the problems, so each program is designed based on the logical framework methodology to train key actors that drive the development of their community and allow sustainability through the continuous search for short-, medium- and long-term solutions.

Through an intervention in the location, FUNDAZUCAR maintains an active and permanent presence in the communities, which has made it a strategic partner of the State, by promoting responsible citizenship of trained and informed individuals. These individuals, as they become active and proactive assets in the sustainable networks of their communities, have the capacity to promote that the available resources be invested in priority programs and projects.

Comunidades en Desarrollo

Program that promotes responsible citizenship at the community and municipal level; so that, within the framework of the institutionality of the State, they participate in an active manner and directly in the construction of the social fabric, in institutional strengthening and in making good use of quality public services.

Among these actors are: i) women & family, ii) teachers & principals, iii) youth, iv) community leaders, v) public health specialists and vi) local governments.

Women & Families

Mejores Familias (Better Families), promotes the change of women's behavior for her inclusion in the social and citizen participation processes, generating changes at the individual, family and community level, leading to an improvement in the quality of life that positively affects social indicators.

Results

2,515	Women with behavior change
1,851	Children from 0 to 5 years with monitoring of nutritional status
100%	Of the women graduates involved in the Nutritional Food Security project

Photographic Evidence

Participants of the Mejores Familias program



Teachers & Principals

Pedagogical Coaching promotes behavior change in teachers through technical updating to develop planning and didactic skills, abilities, knowledge which affect the student's learning and effective formation. Additionally, it strengthens the management abilities of the principals, educational liaisons, supervisors and administrative technical coordinators of all the schools in the South Coast.

Results

1,293	Teachers from 159 schools
2,108	Principals replicating the pedagogical coaching competencies
30	Schools with pedagogical support

Photographic Evidence

Participants of the Pedagogical Coaching program



Youth

Generation 15-30 raises awareness in youth about the importance of practicing citizen participation in the transformation and improvement of their current context; encouraging them to value personal autonomy, within the framework of fundamental rights (right to security, life, work, education, among others) for a community life in harmony.

Results

6,643	Youth trained in 5 topics of responsible citizenship
68	Secondary education institutes on the south coast actively participated in the training process
5,452	Youth drafted their life plan

Photographic Evidence

Participants of the Generation 15-30 program



Community Leaders

Mejores Comunidades (Better Communities), promotes the participation of a responsible citizenship, with leadership and the decision-making of the community groups within the framework of the State institutionality, through the formulation and execution of Comprehensive Community Development Plans (by its initials in Spanish, PDIC), with the purpose that the community members manage their own development with a long-term vision.

Results

60	Communities formulated their PDIC Comprehensive Community Development Plan
2,101	Community leaders actively participated at the community level in the Comunidades en Desarrollo (Communities in Development) program
80	Communities monitor the planning, management and implementation of PDIC

Photographic Evidence

Participants of the Mejores Comunidades program



Public Health Specialists

Mi Salud Primero (My Health First), trains public health servants, with the objective of developing technical skills and service attitude, so that preventive health makes sense in their daily work. Enhancing the control of the healthy child, family medicine and the epidemiological registry, in such a way that the health post focuses in a comprehensive manner on health promotion and disease prevention.

Results

335	Trained health workers
101	Health services served on the south coast
235	Health professionals graduated in technical skills and attitude of service so that preventive health makes sense

Photographic Evidence

Participants of the Mi Salud Primero program



Local Government

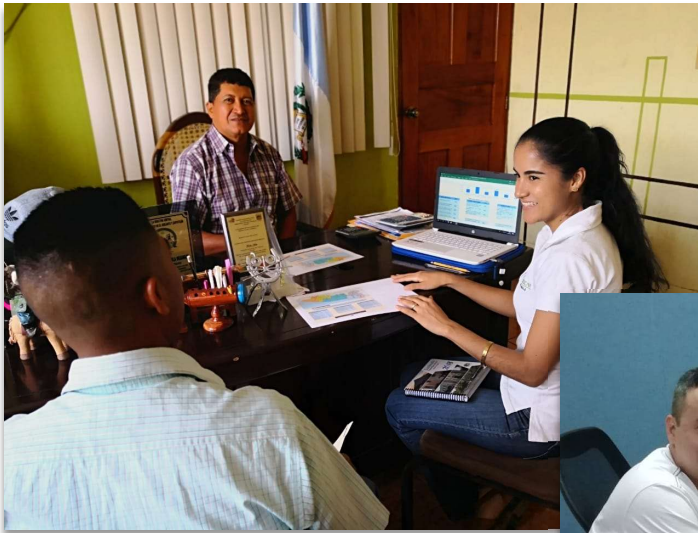
Participatory Municipal Development facilitates community and municipal comprehensive development planning processes, through the summoning of citizenship and the endorsement of the corresponding municipal corporation, communicating and socializing the current laws, prioritizing those that facilitate the formulation and operationalizing of the development plans.

Results

37	Municipal corporations
1,075	Municipal employees trained in municipal management issues
210	Members of municipal corporations participated in the presentation of the results of the diagnosis of municipal management and attention to the neighbor

Photographic Evidence

Participants of the Participatory Municipal Development program



Implementation of the Recommendations for the Operation of Markets and Public Plazas to Prevent Covid-19 Guide

Since the confirmation of the first confirmed case of COVID-19 in Guatemala, we have experienced firsthand the implementation of restrictive measures in many areas of the known normal that we used to live in. These restrictions limited mobility both within and outside our borders, closing ports and airports, declaring the country in a state of calamity and imposing a curfew, which put a pause on the country not only in the economic activity but also in the social life of its inhabitants.

Taking advantage of the inter-institutional alliances that FundazucarGt has built with the municipalities of the southern coast for more than 25 years, a program began to train municipal employees who oversee the administration, collection, cleaning, garbage collection and security of the markets and public plazas. An agreement was signed with AGEXPORT, which allowed it to use the "Recommendations for the Operation of Markets and Public Plazas to reduce COVID-19 Guide" as the thematic basis for the content that is being taught. Coverage began with 26 Municipalities of the departments of Retalhuleu, Suchitepéquez, Escuintla, Santa Rosa, and Jutiapa. Together with the municipal authorities, the training schedule was established in such a way that the training would consist of two lines of action: A) Provide 70% glycerinated alcohol and masks. Training them on the correct use of it, ways to put it on, remove it and dispose of it. B) Three training sessions, to know, understand and apply the Recommendations to Operate Markets Guide, towards a change of behavior for the functioning of markets in adequate bio-sanitary conditions, with due Pre-Test and Post-Test to verify comprehension.

The delivery of the topics included in the Recommendations Guide is being carried out in three sessions that are coordinated by mutual agreement with the municipal authorities, who provide the space to gather their staff and, in some cases, obtain the means to implement training systems online. The trainings are carried out at times that do not affect the work of their operational teams, taking place at the end of the day or before or after the shift changes they carry out internally.

To date, there is, on average, 79% progress in the training phase. The second phase of the program includes a tripartite monitoring and evaluation system for the guide's implementation; Ministry of Health, Municipalities and Fundazúcar. The involvement of the parties will allow continuous improvement in the operation of markets and public plazas to mitigate not only the effects on health but also on the economy, derived from the activities carried out there.

Photographic Evidence

Program participants



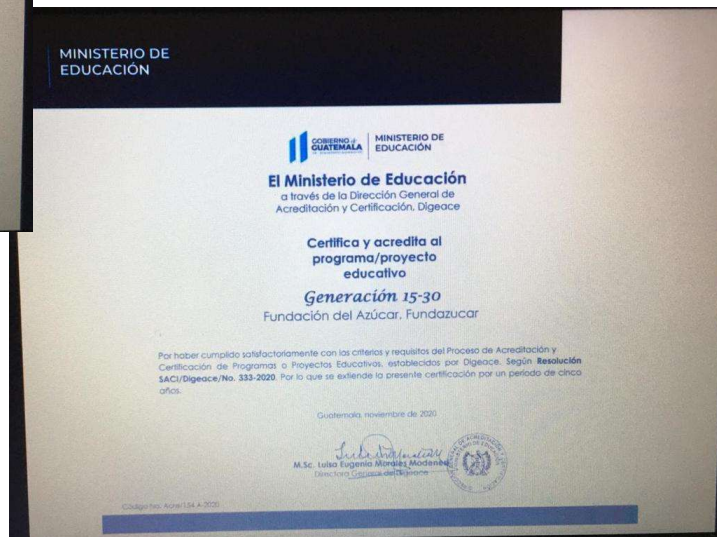
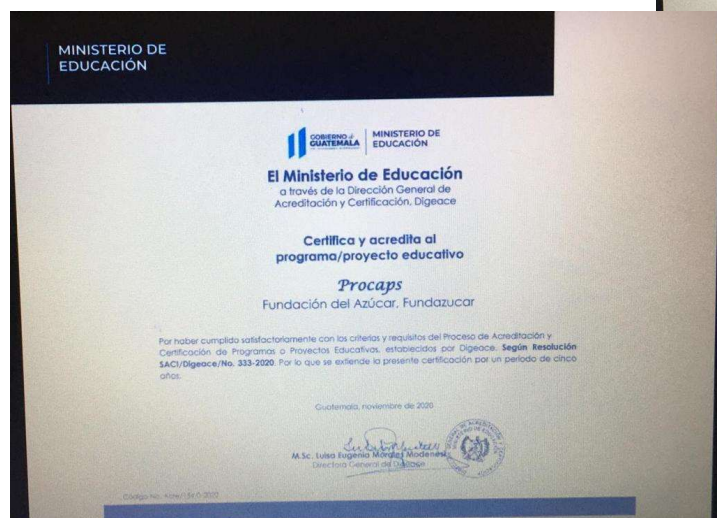
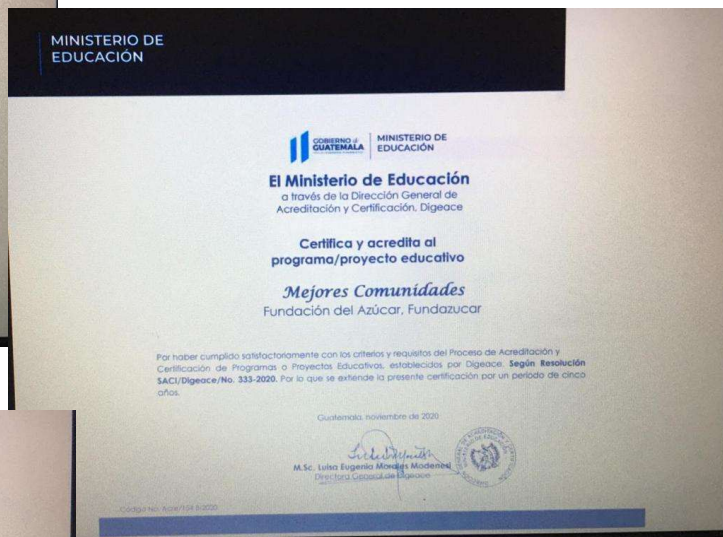
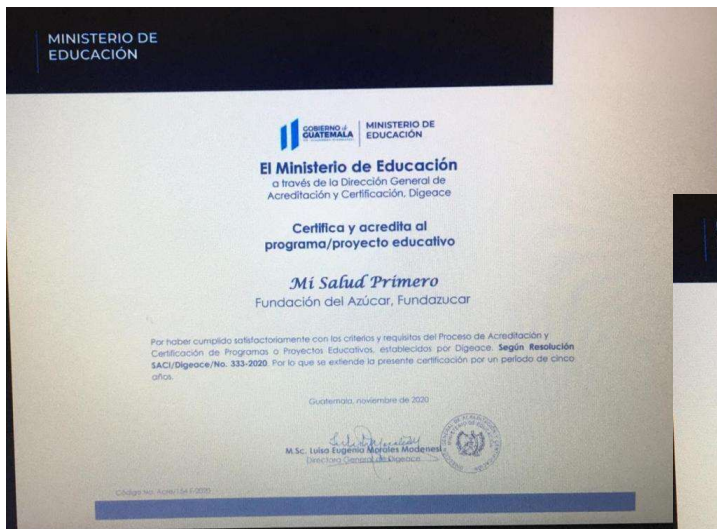
Certification and accreditation of programs

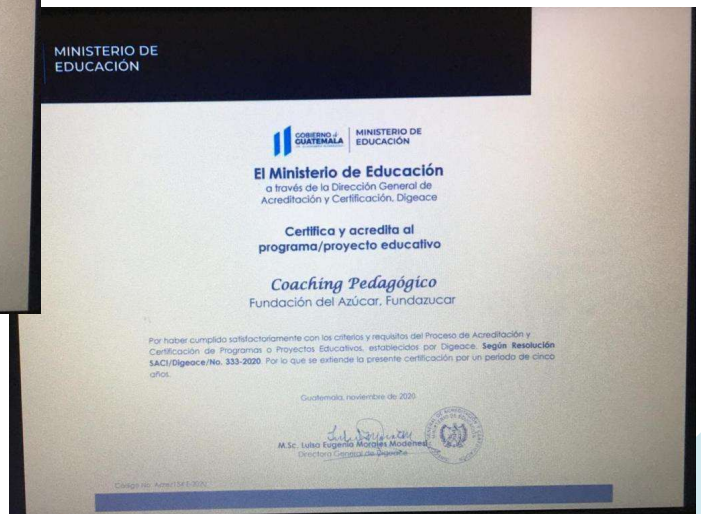
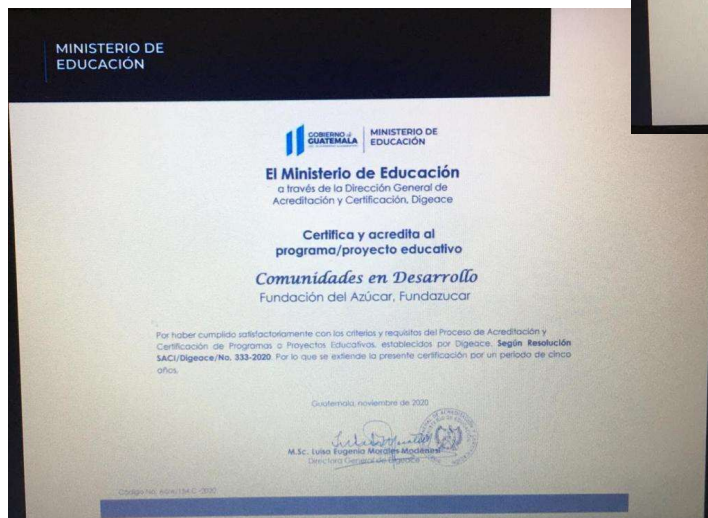
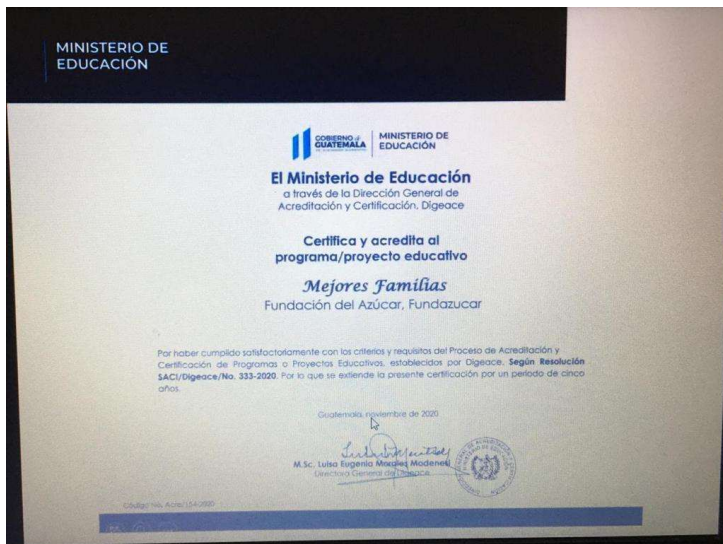
On December 8, 2020, Mrs. Luisa Eugenia Morales, Director of DIGEACE, General Directorate of Accreditation and Certification, of the Ministry of Education -MINEDUC, gave Fundación del Azúcar, eight certifications and five-year accreditations, due to the result of the process of evaluation of quality standards. The accredited programs are:

- Mejores Familias
- Mejores Comunidades
- Procaps
- Pedagogical Coaching
- Mi Salud Primero
- Participatory Municipal Development
- Comunidades en Desarrollo
- Generation 15-30

Photographic Evidence

Certificates and accreditations given by the Ministry of Education





ANNEXES

- Annex 1: Reference document "Summary of Results, compliance with labor policies directed at sugarcane cutters in Guatemala". Explico, S.A. (Spanish-English version)
-

CONTACT INFORMATION

Maria Silvia Pineda
Director of Social Responsibility and Sustainability
mspineda@azucar.com.gt
(502) 2215 8000
Azúcar de Guatemala

Luis Miguel Paiz
General Manager
impaiz@azucar.com.gt
(502) 2215 8000
Azúcar de Guatemala

INFORMATION ASAZGUA

Asociación de Azucareros de Guatemala

5ª. Av. 5-55, zona 14

Edificio Europlaza, Torre 3, nivel 17 y 18

01014

PBX (502) 2215 8000

www.azucar.com.gt



DESARROLLO PARA TODOS



DESARROLLO PARA TODOS

SUMINISTRO DE INFORMACIÓN ADICIONAL BAJO LA GUÍA DE PROCEDIMIENTOS FINALES

b) procedimiento del mantenimiento de la lista estipulada en el aviso del registro federal vol. 72, no. 247 presentada ante la oficina de trabajo infantil, trabajo forzoso y tráfico de personas, oficina de asuntos internacionales de trabajo del departamento de trabajo de Estados Unidos

[Azúcar de Guatemala 2020](#)

INDICE

INDICE	1
INTRODUCCIÓN	3
ÁMBITOS ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN	5
GENERACIÓN DE EMPLEO DIGNO, DECENTE Y PRODUCTIVO	5
CUMPLIMIENTO LABORAL	6
Política Laboral	6
OBJETIVOS	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
Evaluación Externa Política Laboral, Zafra 2019-2020	7
Perfil general del cortador de caña	7
Validación física de contratos	7
Prestaciones laborales.....	8
Edad del Cortador.....	8
Salario Promedio	8
Formulación de Protocolo de Regreso al Trabajo con medidas de Salud y Seguridad Ocupacional ante C19	9
Política de Respeto a los Derechos Humanos	10
Fortalecimiento de la Cadena de Suministros	11
Presentación y entrega de Protocolo de regreso al trabajo con medidas de Salud y Seguridad Ocupacional ante Covid19	11
Evidencia fotográfica:	11
Fortalecimiento interinstitucional	12
Inspecciones de trabajo	12
Evidencia fotográfica:	12
SISTEMA PARA PREVENIR LA RECURRENCIA DEL TRABAJO INFANTIL /TRABAJO FORZOSO	13
Programa Oportunidades de Estudio	13
GRADUACIONES CICLO 2019	13
Evidencia fotográfica:	14
Comunidades en Desarrollo	15
Mujeres & Familias	15

Resultados.....	15
Evidencia fotográfica	15
Docentes & Directores	16
Resultados.....	16
Evidencia fotográfica	16
Jóvenes.....	17
Resultados.....	17
Evidencia fotográfica	17
Líderes comunitarios	18
Resultados.....	18
Evidencia fotográfica	18
Salubristas	19
Resultados.....	19
Evidencia fotográfica	19
Gobierno Local	20
Resultados.....	20
Evidencia fotográfica	20
Implementación de la Guía de Recomendaciones para la Operación de Mercados y Plazas Públicas para Prevenir el Covid-19.....	21
Evidencia fotográfica	22
Certificación y acreditación de programas.....	22
Evidencia fotográfica	23
ANEXOS	25
• Anexo 1: Documento de referencia “Resumen de Resultados, cumplimiento de políticas laborales dirigidas a cortadores de caña de azúcar en Guatemala”. Explico, S.A. (versión español-inglés).....	25
INFORMACIÓN DE CONTACTO	25
INFORMACIÓN ASAZGUA	26

INTRODUCCIÓN

La década de 1990 fue una época muy importante para el Azúcar de Guatemala. Fue en este período que los ingenios activos que integran la Asociación de Azucareros de Guatemala – ASAZGUA¹, comenzaron a realizar modificaciones y ajustes en los procesos productivos agrícolas e industriales.

Siendo una actividad centenaria, los cambios debían tener consideraciones de tiempo y forma de manera que no hubiera dudas sobre la conveniencia social y económica para implementarlos. No obstante, era necesario una transformación más profunda y dirigida, que permitiera cerrar las brechas entre los que se hacía por costumbre y lo que se debía hacer, según el ordenamiento legal del país.

De esta cuenta, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad, a partir del año 2002, la Junta Directiva de ASAZGUA, tomó la resolución de fortalecer la Gobernanza Corporativa, a través de la formulación y adopción gremial, de una serie de Políticas Gremiales con el objetivo de propiciar un clima laboral cuya base fuera la corresponsabilidad individual que enriqueciera las relaciones colectivas y que permitiera el desarrollo social y económico para todos en la empresa y en la sociedad.

El Azúcar de Guatemala, adoptó el concepto de RSE & Sostenibilidad como el modelo para coordinar que todas las organizaciones de la agroindustria azucarera operen con apego a los principios de RSE para asegurar la SOSTENIBILIDAD, teniendo como base tres pilares:



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


¹ <http://www.azucar.com.gt>
P PEOPLE

INTERNO: COLABORADORES: a través de la implementación una **Política Laboral** a lo interno de los ingenios, con el fin estratégico de demostrar que en apego a la legislación laboral vigente y a la naturaleza de la actividad las condiciones y relaciones laborales que garantizan empleo digno, decente y productivo. Cabe mencionar que todas las normas gremiales se basan en la legislación nacional y acuerdos internacionales.

EXTERNO: COMUNIDADES EN DESARROLLO: programas sociales implementados por FUNDAZUCAR GT, a lo externo de los ingenios.

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

Por otra parte, los programas comunitarios están formulados en el marco de las políticas públicas, buscando fortalecer la institucionalidad y robustecer la gobernabilidad local a través de una participación ciudadana formada e informada.

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

La integralidad de las acciones a lo interno de la industria, y el enfoque a nivel comunitario, están alineadas y contribuyen para que el país alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



ÁMBITOS ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN



GENERACIÓN DE EMPLEO DIGNO, DECENTE Y PRODUCTIVO

Ante el escenario mundial y nacional de la pandemia del coronavirus COVID-19, como Azúcar de Guatemala, desde el inicio de la misma, se han adoptado medidas preventivas en los lugares de trabajo, lo que nos ha permitido reafirmar el compromiso con la salud y seguridad de nuestros trabajadores. Derivado de lo anterior a continuación, se detallan las estrategias y programas que el Azúcar de Guatemala implementadas en el año 2020 para asegurar la generación de empleo digno, decente y productivo.

CUMPLIMIENTO LABORAL

Política Laboral

En las décadas de los años setenta y ochenta, la práctica agrícola en Guatemala, como en muchos países del mundo, era permitir la incorporación de los jóvenes o niños en diferentes actividades. En el caso de Guatemala ésta no solo era una práctica laboral, sino que una manera de mantener unida a la familia, ya que mucho trabajador migrante al interno del país se incorporaba a dichas actividades viajando como unidad de familia en las épocas de zafra.

En la década de los noventa, la Junta Directiva de ASAZGUA reconoció la ventaja social y competitiva, que los niños, niñas y jóvenes estudien y desarrollen capacidades que les transforme en personas autónomas, productivas y responsables.

Esta "Política Laboral" orientada a asegurar en el sector azucarero, condiciones de trabajo digno y decente, incluyendo la prohibición del trabajo infantil.

Desde el año 2003, los ingenios implementan esta normativa a nivel de todo el gremio, con resultados importantes, donde una política gremial se ha vuelto mandatoria por medio de su incorporación a la gobernanza gremial.

Importante resaltar que se cuenta con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo/ Inspección General de Trabajo IGT, como la institucionalidad rectora de la legislación laboral en el país.

OBJETIVOS

Objetivo general

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

Objetivos específicos

1. Cumplir con los requisitos legales de contratación del Código de Trabajo de Guatemala y de la cobertura social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
2. Normar el bienestar físico y mental de los colaboradores, a través de diversas estrategias donde resaltan: capacitación y formación continua, participación en la revisión y actualización de las normas, cajas de ahorro, clínicas médicas, seguro médico, de vida, funerario entre otros.

3. Cuando se requiere, brindar alojamiento temporal con servicios básicos, a los colaboradores provenientes de otros departamentos del país, durante su permanencia en los ingenios en época de zafra.

Evaluación Externa Política Laboral, Zafra 2019-2020

Aualmente se realizan auditorías externas para la verificación del cumplimiento de la política laboral, para medir tendencias y resultados. Actualmente la firma responsable de dichas auditorías es la empresa Explico, S.A., a continuación, detallamos resultados relevantes para este documento con relación a la Evaluación correspondiente a la zafra 2019-2020²

Perfil general del cortador de caña

Los colaboradores que cortan caña contratados en los ingenios vienen de la mayoría de los departamentos de Guatemala, principalmente de Quiché y Escuintla.

Los cortadores son principalmente no locales, 53% según la última medición. La mayoría tiene familia con hijos, 3 en promedio.

El nivel de educación es bajo, el 30% no tiene ningún estudio, muestran interés en aprender oficios como albañilería y mecánica de carros.

Validación física de contratos

Se visitó el departamento de recursos humanos de los 8 ingenios participantes, en donde el 100% manejan contratos según las leyes vigentes en el Código de Trabajo de Guatemala. La visita del personal de Explico fue realizada del 03 al 13 de febrero 2020.

Del total de ingenios, 7 manejan contratos de trabajo. Se tuvo a la vista una muestra de los contratos con sello del Ministerio de Trabajo, y firmas respectivas según lo solicita la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Un ingenio maneja fichas de registro basado en el artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441, edición rubricada y concordada con las normas internacionales de trabajo (www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf)

² Anexo #1: Documento de referencia "Resumen de Resultados, cumplimiento de políticas laborales dirigidas a cortadores de caña de azúcar en Guatemala". Explico, S.A.

Prestaciones laborales

Dato obtenido del Gerentes de Recursos Humanos de ingenios productores de azúcar. Todos los ingenios productores de azúcar cumplen las prestaciones requeridas por la ley.

Prestaciones laborales que dan los ingenios								
Política General	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Base (ingenios evaluados)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)	(8)
Vacaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aguinaldo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
IGSS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bono 14	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Edad del Cortador

En la última medición, la edad promedio de los cortadores de caña es de 31 años, la mayoría están en el rango de 25 a 34 años.

En las 2 semanas de entrevistas durante la zafra 2019-20 no se evidencia presencia de trabajo infantil. Los ingenios contratan solamente a personas mayores de edad.

EDAD del cortador	Total							
	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Estudio Clínica de Cortadores								
Base: Total entrevistados	(1,752)	(1,803)	(1,801)	(1,103)	(1,100)	(1,170)	(1,207)	(1,212)
Edad del entrevistado								
13-15 años	-	-	-	-	-	-	-	-
16-17 años	-	0.1%	-	-	-	-	-	-
18-24 años	37%	39%	38%	39%	36%	31%	28%	28%
25-34 años	33%	36%	37%	33%	36%	39%	40%	43%
35-44 años	17%	15%	16%	17%	18%	20%	23%	18%
45 o más años	12%	10%	10%	11%	11%	10%	8%	11%

Salario Promedio

Los ingenios pagan a los colaboradores de corte de caña un promedio de Q 4,429.00 al mes sin tomar en cuenta prestaciones como bono 14, aguinaldo y vacaciones, las cuales se pagan de conformidad con la legislación nacional.

El pago promedio actual está 48% por encima del salario mínimo de referencia vigente en el 2,020 (Q2,992.00)

Formulación de Protocolo de Regreso al Trabajo con medidas de Salud y Seguridad Ocupacional ante C19

Desde el inicio del COVID-19 en Guatemala como Azúcar de Guatemala, reafirmamos nuestro compromiso por preservar la salud y la vida de nuestros trabajadores, así como permitir la permanencia operativa de los ingenios asociados para garantizar el suministro de alimento, alcohol y energía al país y al mundo. Por ello, desde el pasado 13 de marzo 2020, enmarcados en la Política Gremial de Salud y Seguridad Ocupacional -SSO-, se elaboró y circuló el "Protocolo para la prevención de la infección y transmisión COVID-19", para la agroindustria azucarera de Guatemala, integrada por ingenios azucareros y las organizaciones de apoyo. Durante el transcurso de la cuarentena, el mismo se fue actualizando acorde a las Disposiciones Presidenciales y los Protocolos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS.



Imagen 1: Portada Protocolo de regreso al trabajo con medidas de SSO ante Covid 19

Una vez finalizada la época de zafra en mayo del 2020 y con el afán de mantener las medidas fitosanitarias en la fase de reparación/preparación para la siguiente zafra y retorno de labores, se elaboró el "Protocolo de regreso al trabajo con medidas de Salud y Seguridad Ocupacional ante COVID-19". Éste fue diseñado y formulado para Ingenios y organizaciones de apoyo del Azúcar de Guatemala, con las medidas de prevención de COVID-19, para aplicación en las áreas administrativa, agrícola, industrial y comunitaria; con base en: las Disposiciones Presidenciales, Protocolo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cada agremiado ha adoptado el "Protocolo de regreso al trabajo con medidas de Salud y Seguridad Ocupacional ante COVID-19" y adaptado a su operación diaria, dentro de los términos de Ley y del Sistema de vigilancia de la Política Gremial de SSO.



Imagen 2: Código QR para descargar Protocolo de regreso al trabajo con medidas de SSO ante Covid19

Política de Respeto a los Derechos Humanos

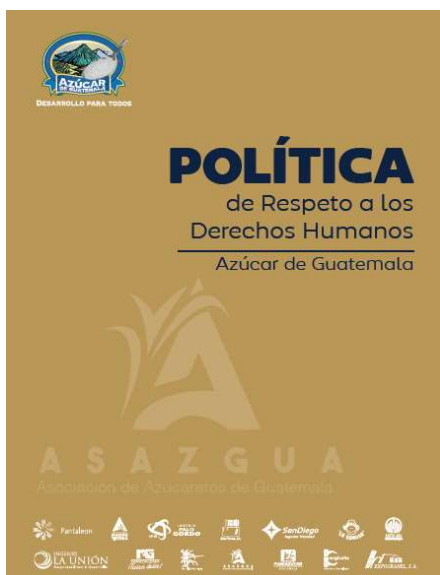


Imagen 3: Portada Política de Respeto a los Derechos Humanos

El pasado 11 agosto, como Asociación de Azucareros de Guatemala fue presentada públicamente la Política de Respeto de los Derechos Humanos como el marco que legitima la Gobernanza Corporativa, constituida por Políticas Gremiales establecidas desde el 2000; que, con base a legislación nacional, adapta la operación cañero/azucarera, para gestionar una operación responsable para la sostenibilidad social, económica y ambiental.

Se contó con el acompañamiento técnico de OIT – Reframe, a través de CEGESTI, institución que facilitó los talleres de formulación. El objetivo que persigue esta Política es contribuir con el Estado de Guatemala en el respeto de los Derechos Humanos. Contribuir en la formación y fortalecimiento de capacidades en materia de DDHH para colaborado res y en la cadena de

suministros. Asegurar el cumplimiento de las políticas gremiales para la prevención, mitigación y resolución de los impactos en la comunidad. De igual manera, incentivar el diálogo para la acción en materia de derechos humanos.

Con esta Política reiteramos nuestro compromiso de observar y cumplir los Derechos Humanos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, promover el respeto a los derechos humanos en la cadena de suministros.



Imagen 4: Código QR para descargar Política de Respeto a los Derechos Humanos

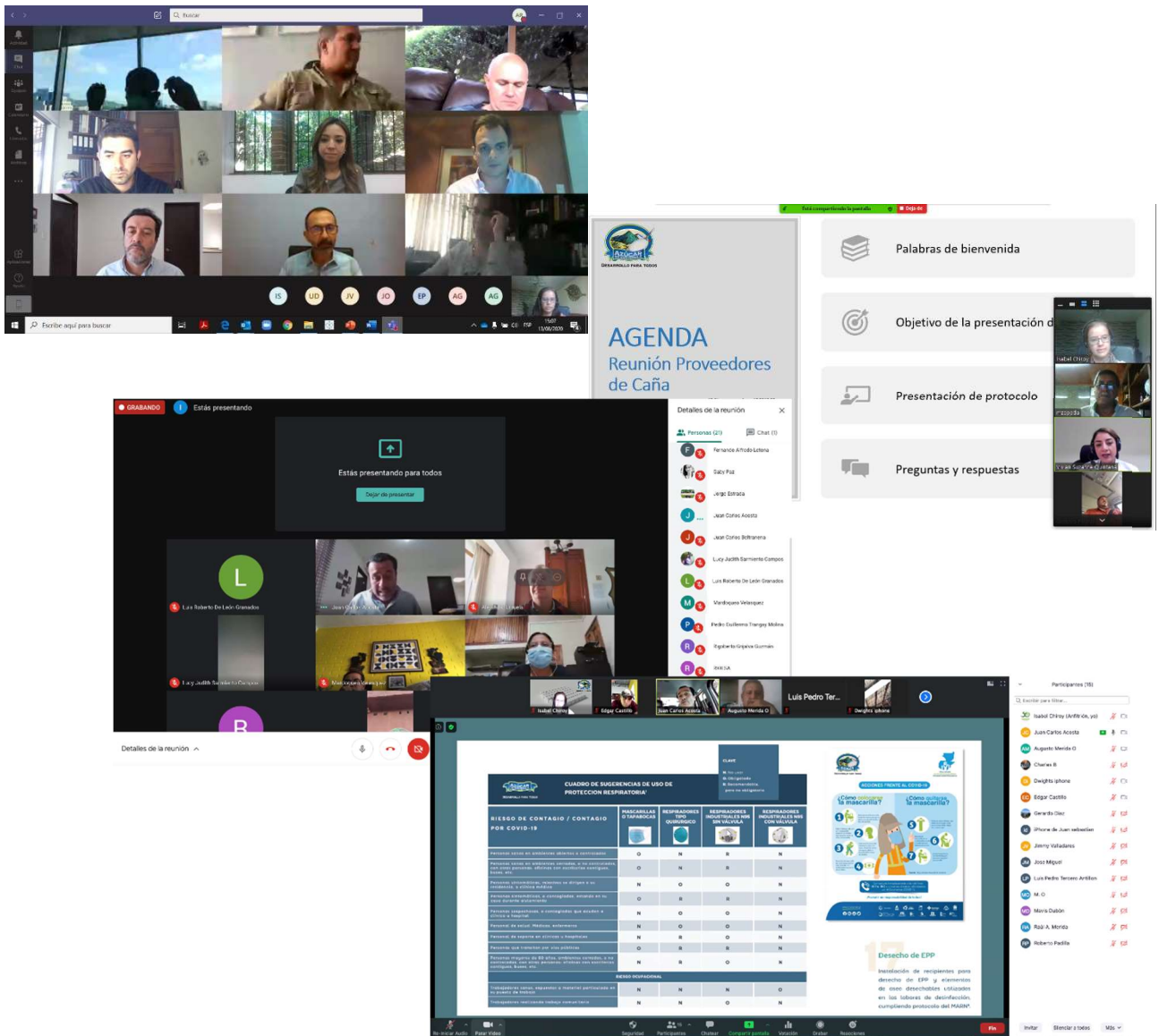
Fortalecimiento de la Cadena de Suministros

Presentación y entrega de Protocolo de regreso al trabajo con medidas de Salud y Seguridad Ocupacional ante Covid19

Ante los desafíos que nos presenta hoy la Pandemia COVID 19, se llevaron reuniones virtuales con proveedores de caña para darles a conocer "Protocolo gremial de regreso al trabajo con medidas de SSO ante COVID19", con el objetivo que cada proveedor lo conozca y pueda adoptarlo y adaptarlo a su operación.

Evidencia fotográfica:

Eventos virtuales de presentación y entrega de Protocolo C19



Fortalecimiento interinstitucional

Como parte de las alianzas estratégicas con sector público y sector privado, se participa activamente con acciones encaminadas para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil en las siguientes instancias: **i)** Mesa Temática para la prevención y erradicación del trabajo infantil -MTPETI-³, la cual está liderada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social **ii)** Red Empresarial para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil en Guatemala “Los niños y las niñas a la escuela”⁴ bajo la coordinación de Cámara del Agro.

Inspecciones de trabajo

El pasado 04 diciembre 2020 se recibieron en fincas de ingenios, operativos dirigidos por la Viceministra de Administración del Trabajo María Isabel Salazar y la Inspectora General Dulce Zuñiga. Las cuales tuvieron como objetivo verificar el cumplimiento de las normas laborales, la no existencia de trabajo infantil, así como la aplicación de protocolos de salud y seguridad ocupacional ante Covid-19

Evidencia fotográfica:

Publicaciones del Ministerio de Trabajo de los Operativos de Inspección realizados en fincas de ingenios.



<https://twitter.com/mintrabajoguante/status/1334960906602754048?s=24>

<https://twitter.com/mintrabajoguante/status/1334960922151018496?s=24>

3 https://www.mintrabajo.gob.gt/images/ejes/HOJA_DE_RUTA_PROGRAMACIÓN_2016-2020.pdf

4 <https://www.camaradelagro.org/wp-content/uploads/sites/24/2017/12/Declaración-Red-Empresarial-Contra-el-Trabajo-Infantil.pdf>

SISTEMA PARA PREVENIR LA RECURRENCIA DEL TRABAJO INFANTIL /TRABAJO FORZOSO

Programa Oportunidades de Estudio

En el año 2012, inició el Programa Oportunidades de Estudio de ASAZGUA, que tiene como objetivo dotar de financiamiento a jóvenes comprendidos entre 16 a 25 años, en Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y Coatepeque. Para obtener formación técnica profesional y asegurar su inserción en el mercado laboral y/o de emprendimiento. La metodología de admisión, así como el rendimiento en el aula asegura corresponsabilidad y vocación de los jóvenes.

GRADUACIONES CICLO 2019

Durante el ciclo 2020, el programa Oportunidades de Estudio graduó 160 jóvenes en los siguientes establecimiento y especialidades, para un total de 2,281 graduados durante el período 2012-2020.

Universidad del Valle de Guatemala, Campus Sur⁵	<ul style="list-style-type: none">• Profesorado especializado en Educación Física, Deporte y Recreación Física• Profesorado en enseñanza media especializado en música• Profesorado especializado en educación primaria• Profesorado especializado en problemas de aprendizaje• Profesorado en enseñanza media especializado en matemática y computación
INTECAP⁶	<ul style="list-style-type: none">• Electricista instalador domiciliario y comercial• Electricista instalador domiciliario• Enderezador y pintor de automóviles• Técnico en mecánica automotriz• Cocinero• Técnico en refrigeración y A/C• Cocinero Internacional• Técnico en soldadura industrial• Técnico en electricidad industrial• Técnico en mecánica automotriz

⁵ www.uvg.edu.gt

⁶ www.intecap.edu.gt

Evidencia fotográfica:

Evento regional de graduación virtual Oportunidades de Estudio Ciclo 2020



Fundación del Azúcar

Fundación del Azúcar FUNDAZUCAR, basa su intervención en la formación del capital humano con un enfoque de desarrollo integral, creyendo en las capacidades y el potencial que cada individuo posee. Los conocimientos básicos compartidos empoderan a las personas propiciando un cambio de comportamiento que se ve reflejado en una mayor autonomía y toma de decisiones asertivas que mejoran la calidad de vida en todos los niveles

Durante sus 29 años de experiencia FUNDAZUCAR, ha aprendido que se logran mejores resultados, al enfocarse en la causa de los problemas, por lo que cada programa está diseñado en base a la metodología de marco lógico para formar actores claves que impulsen el desarrollo de su comunidad y permita la sostenibilidad mediante la búsqueda continua de soluciones a corto, mediano y largo plazo.

A través de una intervención in situ, FUNDAZUCAR mantiene una presencia activa y permanente en las comunidades, que le ha convertido en un socio estratégico del Estado, al promover la ciudadanía responsable de individuos formados e informados. Estos individuos a su vez, al convertirse en enlaces activos y proactivos en las redes sostenibles de sus comunidades, tienen la capacidad de promover que los recursos disponibles se inviertan en programas y proyectos prioritarios.

Comunidades en Desarrollo

Programa que promueve la ciudadanía responsable a nivel comunitario y municipal; para que, dentro del marco de la institucionalidad de Estado, participen activa y directamente en la construcción del tejido social, en el fortalecimiento institucional y en el aprovechamiento de la oferta de servicios públicos de calidad.

Entre estos actores se encuentran: **i)** mujeres & familia, **ii)** docentes & directores, **iii)** jóvenes, **iv)** líderes comunitarios, **v)** salubristas y **vi)** gobiernos locales.

Mujeres & Familias

Mejores Familias, promueve el cambio de comportamiento de la mujer para su inclusión en los procesos de participación social y ciudadana, generando cambios a nivel individual, familiar y comunitario, propiciando una mejora en la calidad de vida que incidan positivamente en los indicadores sociales.

Resultados

2,515	Mujeres con cambio de comportamiento
1,851	Niños de 0 a 5 años con vigilancia del estado nutricional
100%	De las mujeres graduadas involucradas en proyecto de Seguridad Alimentaria Nutricional

Evidencia fotográfica

Participantes del programa Mejores Familias



Docentes & Directores

Coaching Pedagógico, promueve el cambio de comportamiento de docentes a través de la actualización técnica para desarrollar destrezas, habilidades y conocimientos didácticos y de planificación que incidan en el aprendizaje y formación efectiva del alumno. Adicionalmente fortalece la gestión de los directores, enlaces educativos, supervisores y coordinadores técnicos administrativos de todas las escuelas de la Costa Sur.

Resultados

1,293	Docentes formados de 159 escuelas
2,108	Directores replicando competencias de coaching pedagógico
30	Escuelas con acompañamiento pedagógico

Evidencia fotográfica

Participantes del programa Coaching Pedagógico



Jóvenes

Generación 15-30, concientiza a los jóvenes la importancia que tiene para ellos, practicar la participación ciudadana en la transformación y mejora de su contexto actual; incentivándolos a valorar la autonomía personal, dentro del marco de los derechos fundamentales (derecho a la seguridad, a la vida, al trabajo, a la educación entre otros) para una convivencia comunitaria en armonía

Resultados

6,643	Jóvenes formados en 5 temas de ciudadanía responsable
68	Institutos de educación básica en la costa sur, participaron activamente en el proceso de formación
5,452	Jóvenes elaboraron su plan de vida

Evidencia fotográfica

Participantes del programa Generación 15-30



Líderes comunitarios

Mejores comunidades, promueve la participación de una ciudadanía responsable, con liderazgo y la toma de decisiones de los grupos comunitarios dentro del marco de la institucionalidad del Estado, a través de la formulación y ejecución de Planes de Desarrollo Integrales Comunitarios -PDIC-, con el propósito de que los comunitarios sean autogestores de su propio desarrollo con visión a largo plazo.

Resultados

60	Comunidades formularon su Plan de Desarrollo Integral Comunitario PDIC
2,101	Líderes comunitarios participaron activamente a nivel comunitario en el programa de <u>comunidades</u> en desarrollo
80	Comunidades dan seguimiento a la planificación, gestión e implementación de PDIC

Evidencia fotográfica

Participantes del programa Mejores Comunidades



Salubristas

Mi Salud Primero, formación de servidores públicos de salud, con el objetivo de desarrollar en ellos competencias técnicas y actitud de servicio, para que la salud preventiva cobre sentido en su quehacer diario. Profundizando en el control del niño sano, la medicina familiar, el registro epidemiológico de tal forma que el puesto de salud se enfoque de manera integral en la promoción de la salud y prevención de enfermedades.

Resultados

335	Salubristas formados
101	Servicios de salud atendidos en la costa sur
235	Salubristas graduados en competencias técnicas y de actitud de servicio para que la salud preventiva cobre sentido

Evidencia fotográfica

Participantes del programa Mi Salud Primero



Gobierno Local

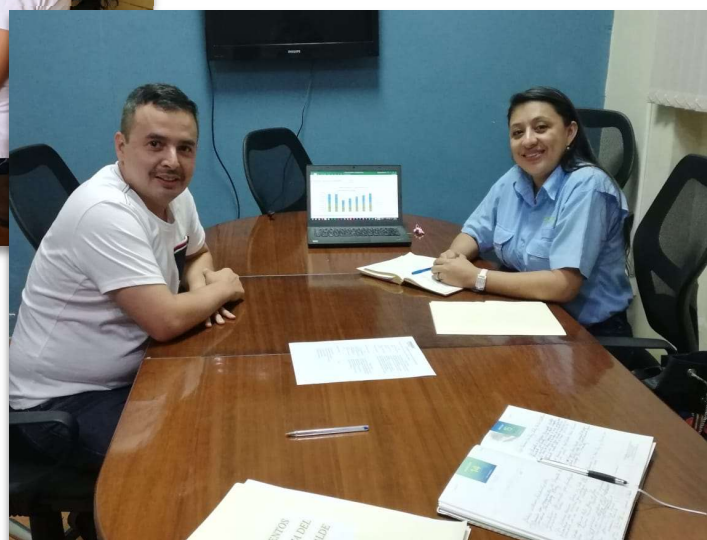
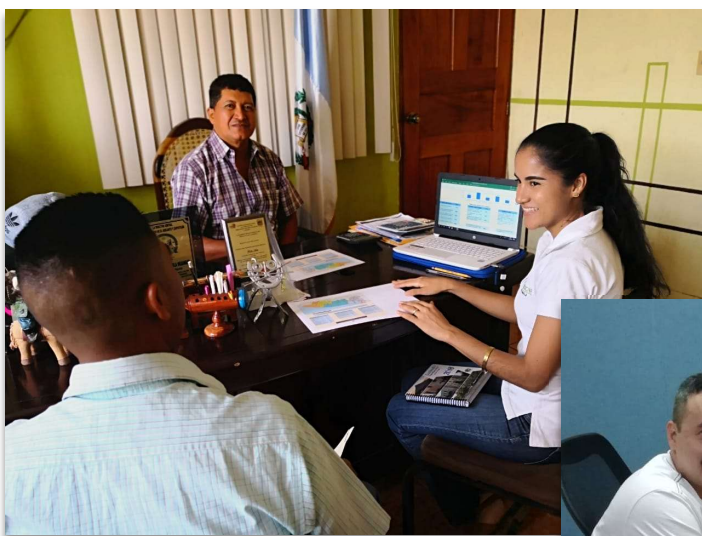
Desarrollo Municipal Participativo, facilita procesos de planificación de desarrollo integral comunitario y municipal, a través de la convocatoria de la ciudadanía y el aval de la corporación municipal correspondiente, divulgando y socializando las leyes vigentes priorizando aquellas que facilitan la formulación y operativización de los planes de desarrollo

Resultados

37	Corporaciones municipales
1,075	Empleados municipales formados en temas de gestión municipal
210	Miembros de las corporaciones municipales participaron en presentación de resultados del diagnóstico de gestión municipal y atención al vecino

Evidencia fotográfica

Participantes del programa Desarrollo Municipal Participativo



Implementación de la Guía de Recomendaciones para la Operación de Mercados y Plazas Públicas para Prevenir el Covid-19

Desde la confirmación del primer caso confirmado de COVID-19 en Guatemala, vivimos en carne propia la implementación de medidas restrictivas en muchos ámbitos de la acostumbrada normalidad que solíamos vivir. Estas restricciones limitaron la movilidad tanto dentro como fuera de nuestras fronteras, cerrando puertos y aeropuertos, declarando al país en estado de calamidad e imponiendo toque de queda, lo cual, puso una pausa al país no solo en la actividad económica sino también en la vida social de sus habitantes.

Aprovechando las alianzas interinstitucionales que FundazucarGt ha construido con las municipalidades de la costa sur por más de 25 años, inició un programa para la formación de empleados municipales que se ocupan de la administración, cobro, limpieza, recolección de basura y seguridad de los mercados y plazas públicas. Se firmó un convenio con AGEXPORT, que le permitió utilizar la "Guía de Recomendaciones para la Operación de Mercados y Plaza Públicas y reducir el COVID-19" como la base temática para los contenidos que se están impartiendo. Se inicia la cobertura con 26 Municipalidades de los departamentos de Retalhuleu, Suchitepéquez, Escuintla, Santa Rosa y Jutiapa. Juntamente con las autoridades municipales se establece el cronograma de capacitaciones de tal manera que la formación/capacitación consistiera en dos ejes de acción: A) Suministrar alcohol al 70% glicerinado y mascarillas. Capacitándoles sobre el uso correcto del mismo, formas de ponerlo, quitarlo y desecharlo. B) Tres sesiones de capacitación, para Conocer, Comprender y Aplicar la Guía de Recomendaciones para Operar Mercados, hacia un cambio de comportamiento para el funcionamiento de mercados en condiciones bio-sanitarias adecuadas. Con debido Pre-Test y Post Test para verificar comprensión.

La entrega de los temas incluidos en la Guía de Recomendaciones se está realizando en tres sesiones que se coordinan de mutuo acuerdo con las autoridades municipales, quienes facilitan el espacio para reunir a su personal y en algunos casos, gestionando los medios para implementar sistemas de capacitación en línea. Las capacitaciones se llevan a cabo en horarios que no afecten las labores de sus equipos operativos, realizándose al final de la jornada o bien antes o después de los cambios de turno que internamente realizan.

A la fecha se tiene, en promedio, un 79% de avance en la fase de formación. La segunda fase del programa contempla un sistema de monitoreo y evaluación de la implementación de la guía de forma tripartita; Ministerio de Salud, Municipalidades y Fundazúcar. El involucramiento de las partes permitirá la mejora continua en la operación de mercados y plazas públicas para mitigar no solo los efectos en la salud sino también en la economía, derivados de las actividades que allí se realizan.

Evidencia fotográfica

Participantes del programa



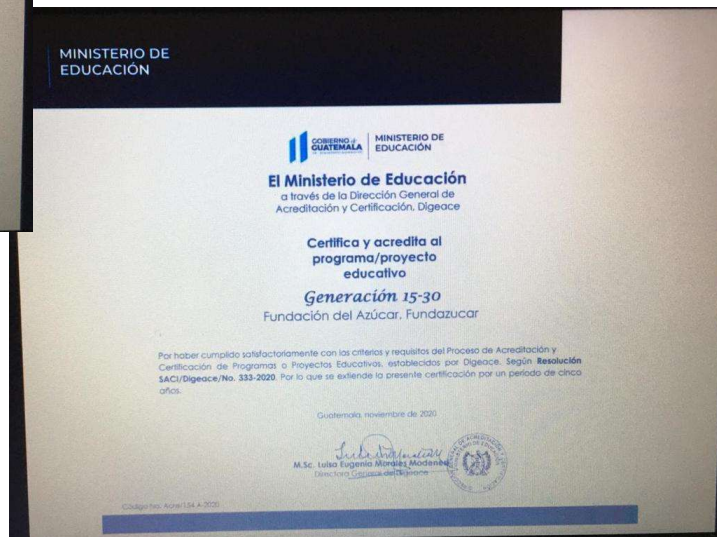
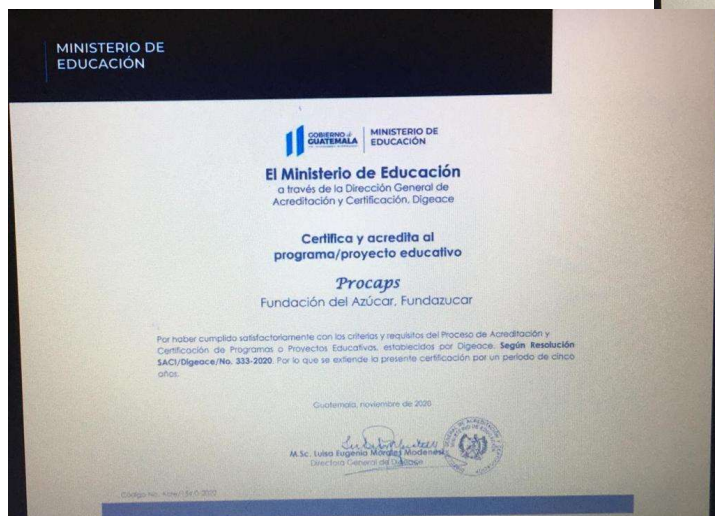
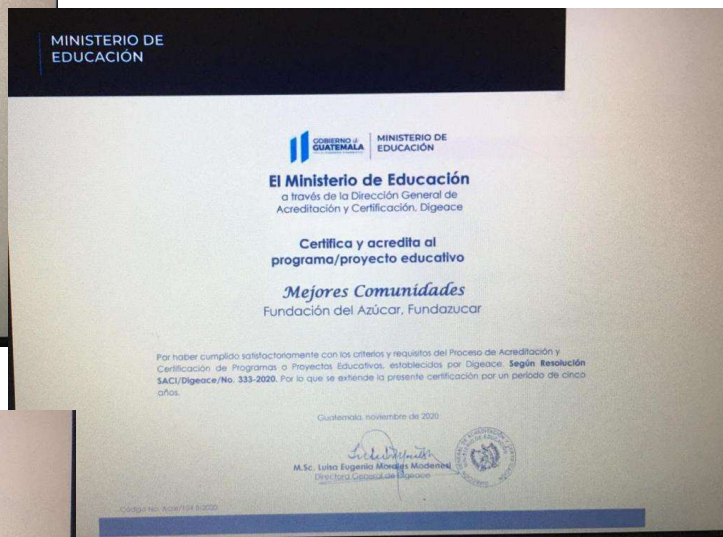
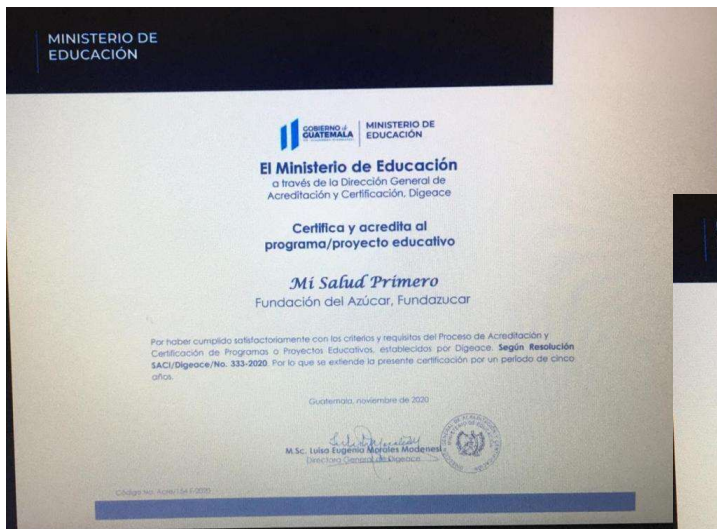
Certificación y acreditación de programas

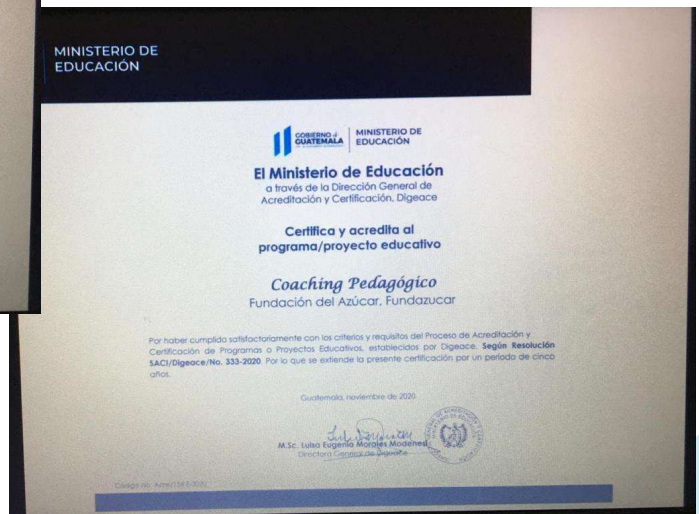
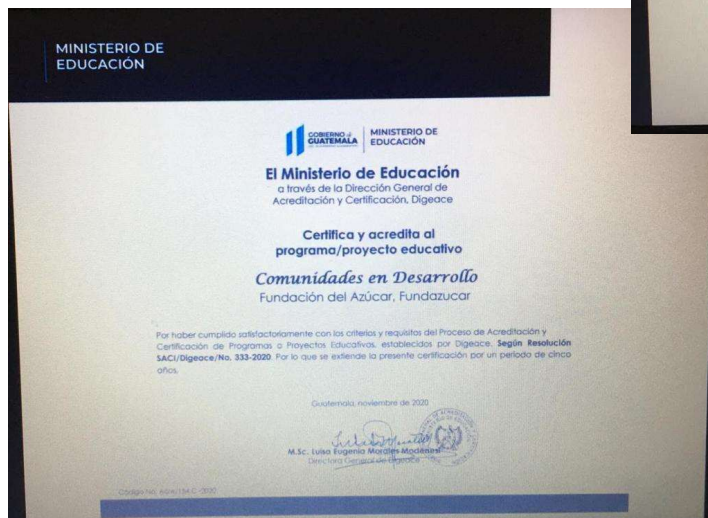
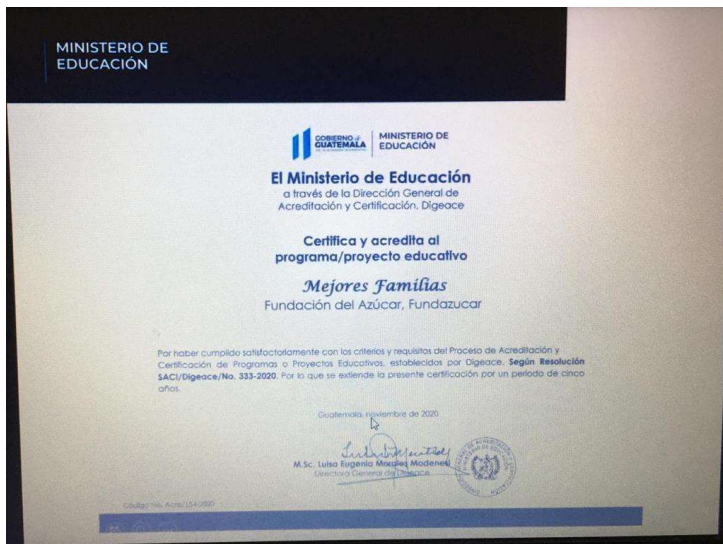
El pasado 08 de diciembre 2020, la Sra. Luisa Eugenia Morales, Directora de la DIGEACE, Dirección General de Acreditación y Certificación, del Ministerio de Educación MINEDUC, hizo entrega a Fundación del Azúcar, de ocho certificaciones y acreditaciones quinquenales, resultado del proceso de evaluación de estándares de calidad. Los programas acreditados son:

- Mejores Familias
- Mejores Comunidades
- Procaps
- Coaching Pedagógico
- Mil Salud Primero
- Desarrollo Municipal Participativo
- Comunidades en Desarrollo
- Generación 15-30

Evidencia fotográfica

Certificados y acreditaciones entregadas por el Ministerio de Educación





ANEXOS

- Anexo 1: Documento de referencia “Resumen de Resultados, cumplimiento de políticas laborales dirigidas a cortadores de caña de azúcar en Guatemala”. Explico, S.A. (versión español-inglés)
-

INFORMACIÓN DE CONTACTO

María Silvia Pineda
Directora Responsabilidad Social y Sostenibilidad
mspineda@azucar.com.gt
(502) 2215 8000
Azúcar de Guatemala

Luis Miguel Paiz
Gerente General
impaiz@azucar.com.gt
(502) 2215 8000
Azúcar de Guatemala

INFORMACIÓN ASAZGUA

Asociación de Azucareros de Guatemala

5ª. Av. 5-55, zona 14

Edificio Europlaza, Torre 3, nivel 17 y 18

01014

PBX (502) 2215 8000

www.azucar.com.gt



DESARROLLO PARA TODOS