

**APPENDIX B: CORRESPONDENCE BETWEEN HUMAN RIGHTS
WATCH AND COMPAÑÍA AZUCARERA SALVADOREÑA, S.A. de C.V.**

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, New York 10118-3299
U.S.A.
Telephone: + 1 212 216 1245
Facsimile: +1 212 736 1300
Website: <http://www.hrw.org>

CHILDREN'S RIGHTS DIVISION

Lois Whitman
Executive Director
Jo Becker
Advocacy Director
Michael Bochenek
Zama Coursen-Neff
Counsel
Clarisa Bencomo
Tony Tate
Researchers
Dana Sommers
Associate

ADVISORY COMMITTEE

Jane Green Schaller
Chair
Roland Algrant
Vice-Chair
Goldie Alfasi-Siffert
Michelle India Baird
James Bell
Mark Allen Belsey
Albina du Boisrouvray
Rachel Brett
Holly Cartner
Bernardine Dohrn
Fr. Robert Drinan
Rosa Ehrenreich
Barbara Finberg
Alice Frankel
Gail Furman
Lisa Hedley
Alice Henkin
Anita Howe-Waxman
Kathleen Hunt
Eugene Isenberg
Sheila B. Kamenman
Rhoda Karpatkin
Miriam Lyons
Joy Moser
Elena Nightingale
Martha J. Olson
Robert G. Schwartz
Mark I. Soler
Anne Studzinski
Yodon Thonden
Geraldine Van Bueren

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth
Executive Director
Carroll Bogert
Associate Director
Michele Alexander
Development and Outreach Director
Steve Crawshaw
London Director
Barbara Guglielmo
Finance Director
Lotte Leicht
Brussels Office Director
Iain Levine
Program Director
Tom Malinowski
Washington Advocacy Director
Rory Mungoven
Advocacy Director
Marja Pignataro Nielsen
Human Resources Director
Dinah Pokempner
General Counsel
Wilder Taylor
Legal and Policy Director
Joanna Weschler
UN Representative
Jonathan Fanton
Chair

October 14, 2003

Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.
Blvd. Orden de Malta
Antiguo Cuscatlán, El Salvador

By certified mail and fax: +503 278 5797

Dear Sirs:

I am writing on behalf of Human Rights Watch, an independent nongovernmental organization that conducts investigations of human rights abuses throughout the world. Human Rights Watch began in 1978 with the founding of its Europe and Central Asia division, then known as Helsinki Watch. Today it also includes divisions that cover Africa, the Americas, Asia, and the Middle East, and it has three thematic divisions on arms transfers, women's rights, and children's rights. Human Rights Watch is supported by contributions from private individuals and foundations worldwide. It accepts no government funds, directly or indirectly.

We are preparing a report on child labor in El Salvador, with a specific focus on the use of child labor in sugar cultivation. To assist us with this report, we welcome any information on the issues specifically raised below and any additional information you wish to provide on this matter. In the interest of balanced and fair reporting, we strive to reflect all perspectives in our research and look forward to your response.

We have attached questions regarding Compañía Azucarera Salvadoreña's contractual relationship with its suppliers of sugarcane and questions regarding Compañía Azucarera Salvadoreña's general labor policies with respect to its suppliers. Your response will be taken into account in our forthcoming report. In light of our publishing schedule, we would be grateful to receive your response within one month's time.

Thank you very much. I look forward to hearing from you.

Sincerely,



Michael Bochenek
Counsel
Children's Rights Division



To: Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.
From: Human Rights Watch
Date: October 14, 2003
Subject: Labor practices among Compañía Azucarera Salvadoreña's sugarcane suppliers

We would appreciate information about the policies Compañía Azucarera Salvadoreña has adopted regarding respect for workers' human rights by its sugarcane suppliers and on sugar plantations it owns or administers.

Specifically, we would welcome your responses to the following questions:

1. Does the company have any policies regarding the use of child labor by its suppliers of sugarcane and on sugar plantations it owns or administers? If so, please send us a copy of these policies.
2. Does the company monitor on an ongoing basis labor rights conditions in its suppliers of sugarcane and on sugar plantations it owns or administers?
3. What steps does the company take to ensure that its suppliers of sugarcane and sugar plantations it owns or administers do not employ children under the age of fifteen?
4. What steps does the company take to ensure that its suppliers of sugarcane and sugar plantations it owns or administers do not employ children under the age of eighteen in hazardous labor?
5. What position does the company take on the use of "helpers" under the age of eighteen by its suppliers of sugarcane and by the sugar plantations it owns or administers? By "helpers," we refer to persons who are not listed on the employee rolls but who work with a family member or friend to harvest cane.
6. What steps does the company take to ensure that all payments legally due under Salvadoran law to the workers of its suppliers of sugarcane and workers on sugar plantations it owns or administers are made in full and without delay?
7. To the company's knowledge, between 2000 and the present, have labor inspectors visited the sugar plantations operated by its suppliers of sugarcane or those it owns or administers?
8. To which foreign enterprises did the company sell sugar between 2000 and the present? Please indicate the month and year during which each transaction was made.



San Salvador, November 12, 2003

Human Rights Watch
Children's Rights Division
Att. Michael Bochenek
Counsel

Dear Sir:

I am writing in response to the letter dated October 14, in order to answer the questions your organization have made us about our general and specific policies and procedures established to prevent child labor in both our sugarcane suppliers and our own sugarcane plantations.

First of all, We consider important that you know CASSA is a well organized company, with a focused strategy which involves Social Enterprise Responsibility. Our main strategy objective, supporting Balanced Scorecard says: "*We Contribute with CASSA's profitability to overcome our shareholders expectancies, with social responsibility*". This sentence shows the compromise that we have made in our vision and mission, becoming real.

Our Vision declares "*The surrounding changes demand us to count on a managing model that allow us to develop competing advantages on a Central American level by 2004 and worldwide by 2007. This managing model of CASSA will be based on the principles of integral quality that drive world class leading enterprises*", and our Mission states: "*Is our main goal in CASSA to become a world class leading enterprise, that supplies agricultural or industrial products and services that add a great value to our customers and the whole country, using international standards of quality, productivity and state of the art technology, with social responsibility, we improve the performance of our human resources, in a profitable and sustainable way overcoming our shareholders expectancies*".

You will find below the answer to your inquiries.

1. Does the Company have any policies regarding the use of child labor by its suppliers of sugarcane and on sugar plantations it owns or administers?

Oficinas Corporativas
Blvd. Orden de Malta # 420
Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A.
Tels: (503) 289-4803, 289-4804
Fax: 278-5797

Central Izalco
Km. 62 1/2 Cantón Huiscayolote
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
Tels: (503) 451-0188, 451-8071
Fax: 451-9700



Yes. We have'd attached our *Employee relationships policy (code: RRHH RH4)*, and the *Policy and Procedures over contracting field personnel—Sugar cane Harvest (code: RRHH RH9)* . They gives us the legal setting to conduct our human resources procedures on this subject.

2. Does the company monitor on an ongoing basis labor rights conditions in its suppliers of sugarcane and on sugar plantations it owns or administers?

CASSA is permanently worried about life standards of its employees. In order to develop our human resources duties, we have established the CASSA Social Support Committee, composed by two members of the Executive board and two operative executives. The SSC is working to develop consistently the health, education and environment of people living around our influence areas. We have either attached the SSC policies.

Additionally to the developed social labor, the programs of technology transfer generated by CASSA are being of great use, which include reasonable productivity rates for each person, in each of the activities and labors pending to be developed in the growing and harvesting of sugar cane.

Each of the Haciendas has been assigned with a Supervisor who is in direct charge of validating all the rules and standards previously determined and to uphold procedures and rules that guarantee the safe use of equipment, tools and agricultural products. The names of each of these supervisors and their assignments are readily available.

Some other basic benefits in the health care area, are coordinated thru different Public Health Care Units (PHCU) located in the inner zones of influence. For that matter there has been established procedures of mutual cooperation, under which CASSA contributes over building facilities and donating medical equipment, while the PHCU takes over medical assistance through out Vaccination Campaigns, Vermifuge Brigades, Control of transmitting vectors, general medic check out, water treatment and training for food handling and preparing among others.

In the educational field, CASSA puts under field personnel reach, Alphabetizing Programs developed in joined effort with the Educational Ministry, FUNDAZUCAR, OIT and FUNDAEDUCA, which pretend to increase the educational level of our employees. Referred information about these programs is available or can be consulted with local representatives of each organization previously named. A brief of one of those programs has been attached for your knowledge.

Oficinas Corporativas
Blvd Orden de Malta # 420
Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A
Tels. (503) 289-4803, 289-4804
Fax: 278-5797

Central Izalco
Km 62 1/2 Cantón Huiscoyolate
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A
Tels (503) 451-0188, 451 8071.
Fax: 451-9700



3. What steps does the Company take to ensure that its suppliers of sugarcane and sugar plantations it owns or administers do not employ children under the age of fifteen?

Enabling /Sensitizing : Periodical meetings are held (normally each semester) in which are explained to sugar cane growers the legal aspects involved in hiring personnel. In the same way they are sensitized about the consequences of hiring minors in the aspects of industrial safety, health as well as productivity and efficiency in the different process (Art. 105-106-114-115-116-117 Labor Code)

Establishing Harvesting Groups—With the sole purpose of having under control all the hand labor that works in harvesting sugar cane, special harvesting groups or fronts are established, this settlement allow our Company to permit entrance to the job site only authorized personnel. For that matter field supervisors are named, and with a list in hand make sure that no minors follow hired personnel to the sugar cane fields. This methodology is applied in the harvesting of company owned sugar cane fields as well other sugar cane suppliers.

The relationship with suppliers, in general terms, is based upon team work, and goes beyond the technology transfer that the Company provides them and the technical requirements that are reached after join agreements. Such relationship seeks out the strengthening of personnel assuring when a supplier gains, thru a complete satisfaction of his personnel, also CASSA makes a gain.

4. What steps does the company take to ensure that its suppliers of sugarcane and sugar plantations it owns or administers do not employ children under the age of eighteen in hazardous labor?

CASSA does not hire people under 18 years old of age to any activity whatsoever. We put ourselves under the Labor Code, from which we enlist the articles named herein. In the field to ensure this policy, we hire a foreman that leads a group of 30 workers. These too are responsible for not allowing any minor to form part of the group. In the same way the Hacienda Supervisor, previously referred, as well as the Hacienda Manager are both responsible to uphold the Internal Rules and the Labor Code with the authority of sanctioning violators. (art. 104-105 Labor Code).

5. What position does the company take on the use of “helpers” under the age of eighteen by its suppliers of sugarcane and by the sugar plantations it owns or administers?

Oficinas Corporativas
Blvd. Orden de Malta # 420
Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A.
Tels (503) 289-4803, 289-4804
Fax 278-5797

Central Izalco
Km 62 1/2 Canton Huiscoyolate
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
Tels (503) 451-0188, 451-8071.
Fax 451-9700



CASSA does not support the idea that minors become adults aids even if they are their own parents, during enabling of the Foreman-Monitors it is emphasized this prohibition as a requirement for them to be selected for the job, even more a warning is made to cutter workers during their selection and proceeding hiring that this exception will be applied, in the opposite case they'll be dismissed from the job.

6. What steps does the company take to ensure that all payments legally due under Salvadoran law to the workers of its suppliers of sugarcane and workers on sugar plantations it owns or administers are made in full and without delay?

CASSA fulfill all established in the Labor Code in its First Book of Individual Rights to Work, Third Amendment:

Article 126 – The main forms for stipulating salary are:

- a) By Unit of Time—when salary is paid adjusting it to units of time, without special consideration to the result of the work.
- b) By unit of work—when only amount and quality of work is accounted, making payments for units produced, measured or massed regardless the time invested.
- c) By Composite System—when payment is made according to the units produced or the amount of work performed during a period of time.
- d) By Task—when worker is due to perform a specific amount of tasks or work during his day's work or another settled period of time, understanding as a finished job when the task or work assigned is completed.
- e) By Adjustment or Raised Price— when salary is settled as a whole according to the job to be performed , without special consideration of the amount of time employed to execute it and without specific shifts or schedules.

To ensure the fulfillment of all payments, in the previously settled date, it has been hired an special transport service from the Haciendas to the Sugar Mill, where a Armored Company For Protecting of Goods (SERSAPROSA) delivers each worker his salary, guarantying the safety of the operation as well.

Also the rightness of payments is guaranteed by internal and external revisions available if requested.
A last subject and no less important is that CASSA provides in advance all the payments to be due to its workers and suppliers of stock, which is possible thanks to the control of cash flow in the Financial Department.

6. To the company's knowledge, between 2000 and the present, have labor inspectors visited the sugar plantations operated by its suppliers of sugarcane or those it owns or administers?

Oficinas Corporativas
Blvd. Orden de Malta # 420
Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A.
Tels (503) 289-4803, 289-4804
Fax 278-5797

Central Izalco
Km 62 1/2 Canton Huiscoyolate
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
Tels (503) 451-0188, 451-8071
Fax 451-9700



Sugar cane fields whether as owned by the company or private suppliers have been visited by:

1. Producers of American Sugar Cane League from Louisiana State. Zafra 2000-2001.
2. OIT-IPEC / FUNDAZUCAR. Zafra 2002-2003
3. Economy and Agricultural Commission of National Senate. Zafra 2000-2001.
4. FUNDAZUCAR – “Alphabetization of Adults Program ” related with sugar production. Zafra 2002-2003.
5. Public Health Ministry. Different representatives from PHCU in the inner zones of influence (i.e. SIBASI Sonsonate and SIBASI Ahuachapán.)
6. National Police. Zafras 2000-2001-2002.

7. To which foreign enterprises did the company sell sugar between 2000 and the present?

Zafra 99/00

	DATE	BUYER
PREFERENTIAL	30/04/2000	MARUBENI
WORLD MARKET	31/01/2000	EDF MAN SUGAR
	31/01/2000	EDF MAN SUGAR
	18/02/2000	EDF MAN SUGAR
	18/02/2000	EDF MAN SUGAR
	10/03/2000	EDF MAN SUGAR
	13/04/2000	EDF MAN SUGAR
	30/04/2000	EDF MAN SUGAR
	09/05/2000	EDF MAN SUGAR
	26/05/2000	EDF MAN SUGAR
	31/05/2000	ALCANTARA
	28/06/2000	EDF MAN SUGAR
	21/10/2000	EDF MAN SUGAR

Oficinas Corporativas
 Blvd. Orden de Malta # 420
 Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A.
 Tels (503) 289-4803, 289-4804
 Fax 278-5797

Central Izalco
 Km 62 1/2 Cantón Huiscayolate
 Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
 Tels (503) 451-0188 451-8071
 Fax 451-9700



Zafra 00/01

	DATE	BUYER
PREFERENTIAL	08/02/2001	ED F MAN
WORLD MARKET	08/01/2001	CARGILL
	17/01/2001	GLENCORE
	02/02/2001	GLENCORE
	19/02/2001	CARGILL
	06/04/2001	ED F MAN
	17/04/2001	GLENCORE
	02/05/2001	GLENCORE
	21/04/2001	CARGILL
	12/02/2001	GLENCORE
	30/05/2001	GLENCORE
	10/06/2001	AMEROP
	11/06/2001	RAR ACUCAR
	12/07/2001	NOBLE SUGAR

Zafra 01/02

	DATE	BUYER
PREFERENTIAL	07-Ene-02	Commodity
WORLD MARKET	07-Dic-01	Commodity
	07-Dic-01	Commodity
	07-Ene-02	Commodity
	18-Ene-02	Cargill Inc.
	29-Ene-02	Commodity
	29-Ene-02	Amerop
	29-Ene-02	Commodity
	08-Mar-02	Cargill Inc.
	29-Mar-02	Cargill Inc.
	10-Abr-02	Cargill Inc.
	23-Abr-02	Cargill Inc.
	16-May-02	RAR-Refinarias

Oficinas Corporativas
 Blvd. Orden de Malta # 420
 Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A.
 Tels. (503) 289-4803, 289-4804
 Fax: 278-5797

Central Izalco
 Km. 62 1/2 Cantón Huiscoyolate
 Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
 Tels. (503) 451-0188, 451-8071
 Fax 451-9700



Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.

Zafra 02/03

	FECHA	CASA
PREFERENTIAL	01/12/2002	LOUIS DREYFUS
WORLD MARKET	01/01/2003	AMEROP
	02/02/2003	COMODITY
	01/03/2003	AMEROP
	03/03/2003	AMEROP
	03/03/2003	AMEROP
	03/03/2003	CARGILL
	05/05/2003	RAR
	04/05/2003	AMEROP
	04/07/2003	CARGILL

We hope this information will be complete and fulfill your inquiries. However if not, please contact us and we'll be ready to deepen on specific subjects.

Sincerely,



Juan Eduardo Interiano
General Manager
Compañía Azucarera Salvadoreña S.A. de C.V.

- Annex:
1. Código laboral Capitulo V,- Del Trabajo de las mujeres y de los menores
 2. Políticas y Procedimientos sobre contratación de personal de campo – cosecha en caña de azúcar.
 3. Política sobre parentesco entre empleados
 4. Políticas de Apoyo Social
 5. Resumen Proyecto “Erradicación del trabajo Infantil en el Cultivo de Caña de Azúcar en la Zona Occidental del País”

Oficinas Corporativas
Blvd. Orden de Malta # 420
Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A.
Tels. (503) 289-4803, 289-4804
Fax 278-5797

Central Izalco
Km. 62 1/2 Cantón Huiscoyolate
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
Tels (503) 451-0188, 451-8071.
Fax 451-9700

la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

SECCION TERCERA.- DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Art. 114.-Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. Se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, a condición que se trate de trabajos ligeros y que éstos:

- a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, excepciones individuales a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el presente Artículo, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas. Los permisos así concedidos limitarán en número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo. (8)

Art. 115.-Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignore su paradero.

Art. 116.-La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

Art. 117.-Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

Los menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

e) Los trabajos en minas y canteras;

f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y

g) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 107.-El trabajo en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, se considera labor peligrosa para los menores de dieciocho años.

Art. 108.-Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen, tales como:

a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;

b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y

ch) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 109.-Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si una labor es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la dirección General de Previsión Social.

SECCION SEGUNDA.- DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Art. 110.-Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.(1)

Art. 111.-DEROGADO. (8)


Art. 112.-DEROGADO. (8)

Art. 113.-Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando

Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que:

- a) El mismo se practique por un médico calificado;
- b) Ello sea probado por el certificado correspondiente;
- c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;
- ch) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.

El examen médico a que se refiere este Artículo, será gratuito para el trabajador. (8)

	<p style="text-align: center;">ÁREA: RECURSOS HUMANOS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS SOBRE CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE CAMPO - COSECHA EN CAÑA DE AZÚCAR</p>	<p>CÓDIGO: RRHH RH9 PAG. 1 de 3</p>
---	---	---

Política General

Propósitos

- Generar empleo en el área rural, especialmente en aquellas actividades relacionadas con el cultivo de caña de azúcar, mejorando las condiciones de vida de la población enfocando recursos prioritariamente a las áreas de educación, salud y medio ambiente.
- Motivar al cortador a la productividad con calidad mediante un sistema justo, medible, confiable y seguro en el trabajo realizado por jornada diaria, obra o destajo.
- Creación y mantenimiento de un maestro de personal, el cual registrará las generales de los trabajadores y conformación de sus grupos familiares para establecer planes de estímulos a la productividad y calidad del trabajo realizado.

Generales

Cada año CASSA desarrolla dos capacitaciones dirigidas a nuestros Productores haciendo esfuerzos a la conciencia sobre el cumplimiento de diferentes reglamentos y leyes que debe cumplir la Agroindustria Azucarera:


1. Ley de La Agroindustria
2. Reglamento del Transporte de Caña, Vice Ministerio de Transporte
3. Código de Trabajo.

El enfoque de las capacitaciones es la sensibilización explicando a los Proveedores de caña los aspectos legales involucrados en la contratación de personal y servicios relacionados. De la misma forma se les sensibiliza sobre las consecuencias de contratar menores de edad, en los aspectos de seguridad industrial, salud, así como la baja en la productividad y eficiencia de los diferentes procesos.

Realizar supervisiones de seguimiento diariamente por parte de nuestros Agrónomos, haciendo constar sobre los cumplimientos y/o regularidades observadas, emitiendo así reportes de visitas recomendando apegarse a las normas.

Específicas

1. Debido a que en CASSA se efectúan dos temporadas; la de zafra y la de mantenimiento, se podrá contratar personal eventual para que cubra los puestos que surgen en dichas temporadas.
2. Las personas que deseen ingresar a laborar temporalmente en cada período deberán acudir al Departamento de Recursos Humanos para solicitar su ingreso

	ÁREA: RECURSOS HUMANOS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS SOBRE CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE CAMPO - COSECHA EN CAÑA DE AZÚCAR	CÓDIGO: RRHH RH9 PAG. 2 de 3
---	--	---------------------------------

3. El personal eventual estará sujeto a las normas disciplinarias establecidas en CASSA, así como al Reglamento Interno y Código de Trabajo vigente.
4. El personal de campo, contratado para las actividades de preparación de terreno, desarrollo de la secuencia de labores agrícolas, rozado de la caña, y demás actividades propias del proceso para proveer la materia prima, se someterá de la misma forma a las normas disciplinarias establecidas en CASSA, así como al Reglamento Interno y Código de trabajo vigente.
5. Toda persona que desee reingresar deberá presentar los requisitos que Recursos Humanos establezca.

Procedimientos:

La contratación del personal para realizar cualquier actividad en el cultivo en mantenimiento o recolección, puede celebrarse verbalmente (artículo 84 y 85 del código de trabajo)

Reclutamiento de personal

Proceso mediante el cual CASSA a través de los representantes del Departamento de Recursos Humanos atrae candidatos para abastecer su proceso selectivo, El reclutamiento funciona como un proceso de comunicación donde se ofrece oportunidades de trabajo y es punto de partida para la selección de los mejores candidatos para llenar los diferentes puestos en los frentes de corte.


Selección de personal

Entre los candidatos se seleccionan los que integran las cuadrillas o grupos administrativos, son aquellos que presentan características deseadas por el Departamento Agrícola de acuerdo a los perfiles por ocupación.

Entrenamiento

El desarrollo de las personas es de prioridad. Cada empleado de campo tiene como requisito asistir a un Curso de Caporales – Monitores que CASSA facilita para pertenecer a los frentes de corte, su aprendizaje es continuo y el cambio de comportamiento orientado al desarrollo de los trabajadores mediante el conocimiento en diversas áreas como las siguientes.

- Relaciones Humanas laborales e interpersonales
- Exaltación de valores y cualidades: Dignidad, honradez, confianza, lealtad, cooperación, eficacia y eficiencia, pertenencia, ingenio y facultades creadoras.
- La disciplina y el optimismo
- Desempeño de un jefe y supervisor

	<p style="text-align: center;">ÁREA: RECURSOS HUMANOS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS SOBRE CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE CAMPO - COSECHA EN CAÑA DE AZÚCAR</p>	<p>CÓDIGO: RRHH RH9 PAG. 3 de 3</p>
---	---	---


- La responsabilidad y la autoridad
- Personalidad y liderazgo
- Manejo de herramientas y practicas de corte
- Legislación laboral y otros

Selección de personal para integrar los grupos o cuadrillas

1. Se darán a conocer medidas disciplinarias a cumplir para mantener el orden y armonía, tanto fuera como dentro de las instalaciones de los frentes, así como durante se transporte el personal y en los campos de cultivo o cosecha.
2. No se aceptarán personas menores de edad, el Caporal – Monitor es responsable de exigir DUI o partida de nacimiento que garantice que es mayor de 18 años.
3. En el grupo o cuadrilla el Caporal – Monitor, no debe admitir familiares. Se debe cumplir con la Política de Parentesco de CASSA.
4. El Caporal - Monitor es responsable de seleccionar cortadores con vocación a la actividad que realizarán.
5. En las cuadras o dormitorios se ubicaran los rozadores de acuerdo al orden numérico asignado.
6. Al momento de repartir los alimentos se ordenará al personal por cuadrilla para evitar anomalías.
7. Queda prohibido el uso de juegos de azar y de bebidas alcohólicas.
8. Cuando el personal sea conducido a su lugar de trabajo y en retorno deberá mantenerse orden para evitar accidentes.
9. Deberá de respetar las instalaciones, tanto de la empresa como la de los productores; así como los bienes que se encuentren dentro de ellas.

Sanciones:

- Descuento por daños a patrimonio de productores y CASSA
- Suspensión de una catorcena
- Suspensión definitiva

	<p style="text-align: center;">ÁREA: RECURSOS HUMANOS POLÍTICA SOBRE PARENTESCO ENTRE EMPLEADOS</p>	<p>CÓDIGO: RRHH RH4 PAG. 1 de 1</p>
---	--	--

POLÍTICAS GENERALES

1. Debido a que las relaciones de consanguinidad y afinidad pueden generar conflicto en las relaciones laborales, CASSA establece que no podrán ingresar a laborar personas que tengan familiares trabajando en la compañía en primero, segundo y tercer grado de consanguinidad y de afinidad.

2. Para el personal eventual que labora en zafra y /o en mantenimiento que ya ha trabajado antes en la Compañía dependiendo del tipo de ocupación podrá permitírsele el reingreso, pero a condición de que el puesto que ha ocupado no esté en el mismo departamento que el familiar. Todos los casos que hasta este momento existen se someterán al análisis individual de cada uno para determinar la posibilidad de reingreso.

3. En los casos que empleados permanentes o eventuales contraigan matrimonio se les dará la oportunidad de que entre ambos decidan cual de los cónyuges deberá renunciar. Para los casos que ya existen antes de la presente política podrán continuar laborando siempre que el puesto no esté en el mismo departamento o que las relaciones personales no interfieran en las relaciones laborales.

4. CASSA se reserva el derecho de permitir el ingreso de algún familiar o de permitir que por relaciones de afinidad continúen laborando. Cualquier excepción a esta política tendrá que ser autorizada directamente por la Gerencia General y quedar documentada en los archivos de Recursos Humanos y en el de el (los) empleado (s) correspondientes.

FILOSOFIA

Como política de servicio a la comunidad, la Compañía mantiene un programa de apoyo social encaminado a mejorar las condiciones de vida de la población. Los recursos se enfocan prioritariamente a las áreas de educación, salud y medio ambiente. También se apoya al área Institucional, siempre garantizando el beneficio de CASSA y la comunidad. En los casos de desastre natural se considera importante apoyar a la comunidad y a las instituciones encargadas de reaccionar en las catástrofes de acuerdo a las necesidades del momento.


Las acciones de apoyo se dividen en reactivas y proactivas. Se consideran de tipo reactivo aquellos que responden a solicitudes de necesidades sentidas de la población. Las de tipo proactivo son aquellas que serán detectadas por el comité y que tienen como fin buscar proyectos sustentables en el tiempo y ante todo que respondan a elevar el nivel de vida de la población del área de influencia del Ingenio, para ello, se conjugarán esfuerzos a través de convenios de cooperación con instituciones que pretendan fines similares y que su actividad esté acorde a la filosofía de CASSA. Se dará énfasis especial a los donativos de tipo proactivo

OBJETIVOS

Aportar al desarrollo económico y social por medio de obras sostenibles desarrolladas en la zona de influencia, las cuales contribuirán a reforzar la imagen favorable de la empresa.

POLÍTICAS GENERALES

1. La Junta Directiva aprobará un presupuesto anual, el cual será administrado por el Comité de Apoyo Social.
2. El Comité determinará el porcentaje del presupuesto que se destinará para las acciones de apoyo reactivas y para las proactivas.
3. Toda aquella solicitud que se encuentre fuera del presupuesto a donar, se presentará a la Junta Directiva con toda la información referente al histórico de años anteriores para su aprobación.
4. En caso de desastres naturales que requieran apoyo a instituciones, habitantes o empleados, ésta se canalizará fuera de presupuesto y deberá ser autorizada por la Junta Directiva sin afectar las capacidades ni disponibilidades de otro tipo de recursos.
5. Se gestionará que los recursos que se adjudican a instituciones a nivel nacional tengan impacto en nuestra zona de influencia.
6. Semestralmente se presentará un informe a Junta Directiva.
7. La aprobación de las donaciones se gestionará a través del Comité de Apoyo Social, la Gerencia General y/o la presidencia de CASSA, y dichas instancias tendrán autorización de acuerdo a los siguientes criterios:
 - i. El Director de Recursos Humanos podrá aprobar aquellas solicitudes de apoyo social que estén dentro de los lineamientos consagrados por esta política, sin exceder los trescientos dólares (\$300) por solicitud y sin sobrepasar el 15% del presupuesto anual.
 - ii. La Gerencia General y la Presidencia podrán aprobar solicitudes de apoyo social, sin exceder un 30% del presupuesto anual otorgado para apoyo social, en la suma de las aprobaciones otorgadas por las dos instancias.

	ÁREA: RECURSOS HUMANOS POLÍTICAS DE APOYO SOCIAL COMITÉ DE APOYO SOCIAL	CÓDIGO: RRHH CAS1 PAG. 2 de 3
---	--	--

- iii. El Comité de Apoyo Social aprobará las otras solicitudes presentadas, en estrecha coordinación con la Gerencia General para su ejecución.

POLÍTICAS PARA APOYO REACTIVO

1. Toda solicitud deberá de presentarse por escrito y canalizarse al Departamento de Recursos Humanos para su proceso.
2. Las solicitudes que cumplan con los requisitos anteriores serán otorgadas por el comité de apoyo social en reunión que será programada quincenalmente.


POLÍTICAS PARA APOYO PROACTIVO

1. Para la asignación de los recursos proactivos se partirá de un diagnóstico de la situación social del área de influencia, para ello, se buscarán alianzas con otras instituciones a fin de contar con información que le permita definir el área de acción hacia la cual dirigirá sus proyectos.
2. CASSA unirá esfuerzos con instituciones inspiradas en la misma filosofía y que su área de acción esté encaminada a las mismas áreas de oportunidad y que tengan un impacto en nuestra zona de influencia.
3. Se seleccionarán proyectos que tengan impacto en mejorar el nivel de vida de la población del área de influencia, y que estén en concordancia con el medio ambiente.
4. Las actividades de apoyo proactivas que se impulsen deberán ser sustentables y se les dará seguimiento a fin de que no pierdan su vigencia en el tiempo.

PROCEDIMIENTO PARA APOYO SOCIAL REACTIVO

1. Para solicitar un donativo a CASSA deberá hacerse por escrito, dirigida a cualquiera de las siguientes personas: Junta Directiva, Presidencia, Gerencia General, Departamento de Recursos Humanos o simplemente a Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. De C.V. o Ingenio Central Izalco.
2. Todas las solicitudes serán canalizadas al Departamento de Recursos Humanos, instancia que coordina el trabajo del Comité.
3. El Departamento de Recursos Humanos llevará un registro de todas las solicitudes de donativos recibidas, anotando el monto solicitado y aprobado, así como el estado en el que se encuentra en el proceso, a fin de poder darle seguimiento al trámite de donativo y brindar información a los solicitantes.
4. El Departamento de Recursos Humanos se encargará de coordinar la cotización de los insumos solicitados, tramitar el cheque, hacer la entrega de los donativos y documentar ante el Departamento de Contabilidad la erogación.
5. Todo donativo aprobado deberá contar con un recibo de la institución beneficiada que ampare el mismo, a fin de poderse tramitar el respectivo cheque.

PROCEDIMIENTO PARA APOYO SOCIAL PROACTIVO

	<p style="text-align: center;">ÁREA: RECURSOS HUMANOS POLÍTICAS DE APOYO SOCIAL COMITÉ DE APOYO SOCIAL</p>	<p>CÓDIGO: RRHH CAS1 PAG. 3 de 3</p>
---	---	--

1. El Comité, en estrecha coordinación con la Gerencia General, determinará el área de oportunidad en la cual se invertirá.
2. Realizará las consultas con las instituciones relacionadas.
3. Destinará el monto a invertir.
4. Presentará a Junta Directiva la propuesta de inversión, si excede el presupuesto.
5. Delegará un miembro del Comité para dar seguimiento al proyecto, quien informará mensualmente del avance de la obra.
6. El Departamento de Recursos Humanos gestionará ante el Departamento de Contabilidad los cheques de erogación según convenio, los documentará y llevará un control de los mismos, presentando mensualmente el informe de las erogaciones.

RESUMEN PROYECTO "Erradicación del trabajo Infantil en el Cultivo de Caña de Azúcar en la Zona Occidental del País"

Localización:

País: El Salvador
Departamento: Sonsonate
Municipio: Nahulingo, Izalco, San Julián, Armenia, Cuisnahuat, Sonsonate

Agencia Ejecutora:

Fundación Salvadoreña para la Salud
y el Desarrollo Humano, FUSAL, con el apoyo y colaboración de Ingenio Central Izalco

Aporte IPEC **US\$ 249.692,15**
Aporte Local **US\$ 58,646.25**

Duración: 15 meses

Fecha de Elaboración del Documento Septiembre / 2003

Fecha prevista para iniciar: Enero / 2004

COMPONENTES Y PRINCIPALES ACTIVIDADES

Educación

- Coordinar con MINED la implementación Modalidades Educativas en las escuelas participantes en el programa de acuerdo a las necesidades detectadas entre los niños y niñas de la población meta.
- Apoyar la capacitación de directores/as y maestros/as de las escuelas seleccionadas en modalidades educativas.
- Gestionar y apoyar el desarrollo de programas de formación de maestros y maestras en los cuales se promueva la inclusión del tema del trabajo infantil y sus consecuencias negativas en los programas educativos que desarrollan en sus centros escolares (PEI).
- Definir e implementar programas lúdicos, socio recreativo, arte en las escuelas participantes, involucrando activamente a jóvenes líderes organizados en las comunidades de intervención del programa.
- Desarrollar Talleres de Sensibilización a miembros de la comunidad educativa sobre importancia de la educación en el futuro de los niños/as.
- Diseñar e implementar programa para la identificación y formación de jóvenes líderes que puedan facilitar la incorporación de niños y niñas trabajadores en las actividades de educación formal y no formal promovidas por el programa.
- Apoyar las actividades del programa Escuela para Padres, de forma que incorpore el tema de educación y combate del trabajo infantil en su programación operativa regular.
- Gestionar el establecimiento y operación de "Aulas de Reforzamiento y Nivelación" que apoyen a los niños y niñas trabajadores o en riesgo, a incorporarse y permanecer en los centros escolares.
- Establecer servicios de refuerzo escolar que se ajusten a las necesidades específicas detectadas en los niños y niñas, en coordinación con los maestros y maestras.

Salud Ocupacional

- Gestionar y apoyar la ejecución de programa de capacitación sobre salud ocupacional con padres y madres atendidos por el programa, que se dediquen al cultivo de caña de azúcar y otras actividades agrícolas en la zona de intervención, ante el Ministerio de Trabajo y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, sobre la base de los hallazgos del estudio sobre Seguridad Ocupacional realizado por OIT-IPEC.
- Organizar y desarrollar cursos de capacitación sobre medidas de seguridad ocupacional, con la participación de padres y madres atendidos por el programa.
- Desarrollar curso de primeros auxilios con caporales, actores sociales claves y grupos organizados, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

- Diseñar y poner en práctica un plan de reducción de riesgos en el cultivo de caña de azúcar y otras actividades agrícolas en la zona de intervención, en coordinación con actores sociales clave, entre los cuales se incluya al Ministerio de Trabajo y al Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- Coordinar con SIBASI desarrollo de programas preventivos en las zonas de influencia del programa.
- Promover la participación de la población meta en los programas preventivos de salud que se hayan coordinado con los SIBASI.
- Gestionar ante la empresa privada de la zona, el intercambio de buenas prácticas de salud ocupacional que puedan ser replicadas por la población meta del programa que se dedica al cultivo de caña de azúcar.

Sensibilización y Organización Comunitaria

- Diseñar y ejecutar talleres de sensibilización sobre Problemática Cultural del Trabajo Infantil en el cultivo de caña de azúcar con representantes de instituciones públicas, privadas, ONG's , actores clave, incluyendo organizaciones de empleadores, trabajadores y de la sociedad civil que operen a nivel de los municipios y en las comunidades donde intervendrá el programa.
- Diseñar y ejecutar talleres de sensibilización con niños/as trabajadores y en riesgo, padres y madres sobre consecuencias negativas del Trabajo Infantil en el cultivo de caña de azúcar.
- Diseñar y ejecutar un plan de comunicación social que informe a la población en las zonas de intervención del programa sobre las consecuencias negativas del trabajo infantil e invite a sumarse a los esfuerzos para erradicarlo.
- Formación de Comités Locales contra el Trabajo Infantil conformado por actores sociales clave a nivel comunitario.
- Organización de Comités Municipales para la erradicación y prevención del Trabajo Infantil con representación de instituciones, actores sociales claves y grupos organizados que operan a nivel municipal.
- Apoyar la elaboración, puesta en marcha y divulgación del Plan de Acción para la erradicación y prevención del trabajo Infantil de los Comités Locales y Municipales.

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, New York 10118-3299
U.S.A.
Telephone: +1 212 216 1245
Facsimile: +1 212 736 1300
Website: <http://www.hrw.org>

CHILDREN'S RIGHTS DIVISION

Lois Whitman
Executive Director
Jo Becker
Advocacy Director
Michael Bachenek
Zama Coursen Nell
Counsel
Clarisa Bencomis
Tony Tate
Researchers
Dana Sommers
Associate

ADVISORY COMMITTEE

Jane Green Schaller
Chair
Roland Algrant
Vice-Chair
Goldie Atlas-Siffus
Michelle Incha Baird
James Bell
Mark Allen Belsey
Albina du Bousrouvray
Rachel Brett
Pamela Bruns
Holly Cartner
Bernardine Doherty
Fr. Robert Drinan
Rosa Ehrenreich
Barbara Finberg
Alice Frankel
Gail Furman
Lisa Hedley
Alice Henkin
Anita Howe-Wassman
Kathleen Hunt
Eugene Iseberg
Sheila B. Kamerman
Rhoda Karpatkin
Miriam Lyons
Joy Moser
Flenna Nightingale
Martha J. Olson
Robert G. Schwartz
Mark L. Soller
Anne Studzinski
Yodanis Thounthou
Geraldine Van Buren

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth
Executive Director
Carroll Bogert
Associate Director
Allison Adoradio
Operations Director
Michele Alexander
Development and Outreach Director
Steve Crawshaw
London Director
Barbara Gugicclano
Finance Director
Lotte Leicht
Brussels Office Director
Ian Levine
Program Director
Tom Malinowski
Washington Advocacy Director
Rory Manguven
Advocacy Director
Marta Pignataro Nielsen
Human Resources Director
Dinah Pokorny
General Counsel
Wilder Taylor
Legal and Policy Director
Joanna Weschler
UN Representative
Jonathan Fenton
Chair



December 4, 2003

Juan Eduardo Interiano
General Manager
Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.
Blvd. Orden de Malta
Antiguo Cuscatlán, El Salvador

By certified mail and fax: +503 278 5797

Dear Mr. Interiano:

Thank you for your letter of November 12. The information you provided has been extremely helpful to our research, and we appreciate your willingness to share this information with us.

We have several additional questions that we hope you will be able to help us with:

1. Are the Hacienda Supervisors (November 12 letter, page 2) assigned only to company-owned fields, or does your company also assign Hacienda Supervisors to other sugarcane fields owned by other suppliers as well?
2. You inform us that field supervisors ensure that “no minors follow hired personnel to the sugar cane fields” (November 12 letter, page 3). Does your company assign field supervisors both to company-owned fields and to sugarcane fields owned by other suppliers?
3. Does your company’s Policy and Procedures on the Contracting of Field Personnel—Sugarcane Harvest (Políticas y procedimientos sobre contratación de personal de campo – cosecha en caña de azúcar), Policy No. RRHH RH9, apply to sugarcane fields owned by suppliers other than your company? When did your company adopt this policy?
4. You note that company-owned fields and sugarcane fields owned by other suppliers have been visited by representatives of the American Sugar Cane League, the International Labour Organization, Fundazucar, the Salvadoran Senate’s Economy and Agricultural Commission, the Ministry of Public Health, and the National Police (November 12 letter, page 5). What was the purpose of the visits by the Ministry of Public Health and the National Police? Have company-owned fields or sugarcane fields owned by other suppliers been visited by labor inspectors from the Ministry of Labor?

BRUSSELS GENEVA LONDON LOS ANGELES MOSCOW NEW YORK SAN FRANCISCO WASHINGTON

5. In response to our question about the foreign enterprises to which the company sold sugar between 2000 and the present, you listed transactions with what appear to be ten separate enterprises (November 12 letter, pages 5-7). In which country is each enterprise based? If possible, please provide us with the full name of each of these enterprises.
6. What pesticides and herbicides are used on the sugar plantations the company owns or administers?

Thank you very much. I look forward to hearing from you.

Sincerely,



Michael Bochenek
Counsel
Children's Rights Division

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118
Phone: 212.216.1267
Fax: 212.736.1300
Email: hrwnyc@hrw.org
Website: http://www.hrw.org

CHILDREN'S RIGHTS DIVISION

Lois Whitman
Executive Director
Jo Becker
Advocacy Director
Michael Bochenek
Zama Couseen-Neff
Counsel
Clarisa Bencomo
Tony Tate
Researchers
Dana Sommers
Associate

ADVISORY COMMITTEE

Jane Green Schaller
Chair
Roland Algrant
Vice-Chair
Goldie Alfasi-Siffert
Michelle India Baird
James Bell
Mark Allen Belsey
Albina du Boisrouvray
Rachel Brett
Pamela Bruns
Holly Cartner
Bernardine Doherty
Fr. Robert Drinan
Rosa Ehrenreich
Barbara Finberg
Alice Frankel
Gail Furman
Lisa Hedley
Alice Henkin
Anita Howe-Waxman
Kathleen Hunt
Eugene Isenberg
Sheila B. Kamerman
Rhoda Karpatkin
Miriam Lyons
Joy Moser
Elena Nightingale
Martha J. Olson
Robert G. Schwartz
Mark I. Soler
Anne Studzinski
Yodon Thonden
Geraldine Van Bueren

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth
Executive Director
Carroll Bogert
Associate Director
Allison Adoradio
Operations Director
Michele Alexander
Development and Outreach Director
Steve Crawshaw
London Director
Barbara Guglielmo
Finance Director
Lotte Leicht
Brussels Director
Iain Levine
Program Director
Tom Malinowski
Washington Advocacy Director
Rory Mungoven
Advocacy Director
Maria Pignataro Nielsen
Human Resources Director
Dinah PoKempnet
General Counsel
Wilda Taylor
Legal and Policy Director
Joanna Weschler
UN Representative
Jane Olson
Chair



March 17, 2004

Juan Eduardo Interiano
General Manager
Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.
Blvd. Orden de Malta
Antiguo Cuscatlán, El Salvador

By DHL and fax: +503 278 5797

Dear Mr. Interiano:

I wrote to you on December 4, 2003, for additional information regarding your company's contractual relationship with its suppliers of sugarcane and its general labor policies with respect to its suppliers. If you have responded to these questions, I hope that you will do me the favor of sending your response again; I have not yet received your reply. For your convenience, my December 4 letter asked for the following additional information:

1. Are the Hacienda Supervisors (November 12 letter, page 2) assigned only to company-owned fields, or does your company also assign Hacienda Supervisors to other sugarcane fields owned by other suppliers as well?
2. You inform us that field supervisors ensure that "no minors follow hired personnel to the sugar cane fields" (November 12 letter, page 3). Does your company assign field supervisors both to company-owned fields and to sugarcane fields owned by other suppliers?
3. Does your company's Policy and Procedures on the Contracting of Field Personnel—Sugarcane Harvest (Políticas y procedimientos sobre contratación de personal de campo – cosecha en caña de azúcar), Policy No. RRHH RH9, apply to sugarcane fields owned by suppliers other than your company? When did your company adopt this policy?
4. You note that company-owned fields and sugarcane fields owned by other suppliers have been visited by representatives of the American Sugar Cane League, the International Labour Organization, Fundazucar, the Salvadoran Senate's Economy and Agricultural Commission, the Ministry of Public Health, and the National Police (November 12 letter, page 5). What was the purpose of the visits by the Ministry of Public Health and the National Police? Have company-owned fields or sugarcane fields owned by other suppliers been visited by labor inspectors from the Ministry of Labor?

BRUSSELS GENEVA LONDON LOS ANGELES MOSCOW NEW YORK SAN FRANCISCO WASHINGTON

5. In response to our question about the foreign enterprises to which the company sold sugar between 2000 and the present, you listed transactions with what appear to be ten separate enterprises (November 12 letter, pages 5-7). In which country is each enterprise based? If possible, please provide us with the full name of each of these enterprises.
6. What pesticides and herbicides are used on the sugar plantations the company owns or administers?

Please allow me to take this opportunity to thank you once again for your letter of November 12. The information you provided has been extremely helpful in our research, and we appreciate your company's willingness to share it with us.

I look forward to hearing from you.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink that reads "Michael Bochenek". The signature is written in a cursive style with a large, stylized "C" at the end.

Michael Bochenek
Counsel
Children's Rights Division

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118
Phone: 212.216.1267
Fax: 212.736.1300
Email: hrwnyc@hrw.org
Website: http://www.hrw.org

CHILDREN'S RIGHTS DIVISION

Lois Whitman
Executive Director
Jo Becker
Advocacy Director
Michael Bochenek
Deputy Director
Zana Courses-Neff
Senior Researcher
Clarisa Bencomo

Tony Tate
Researchers
Dana Sommers
Associate

ADVISORY COMMITTEE

Jane Green Schaller
Chair
Roland Algraat
Vice-Chair
Gokile Alfasi-Siffert
Michelle India Baird
James Bell
Mark Allen Belsey
Albina du Boisrouvray
Rachel Brett
Pamela Bruus
Holly Cartner
Bernardine Dohrn
Fr. Robert Drinan
Rosa Ehrenreich
Barbara Finberg
Alice Franke
Gail Furman
Lisa Hedley
Alice Henkin
Aulia Howe-Waxman
Kathleen Hunt
Eugene Isenberg
Sheila B. Kamerman
Rhoda Karpatkin
Miriam Lyons
Joy Moser
Elena Nightingale
Martha J. Olson
Robert G. Schwartz
Mark I. Soler
Anne Stuzinski
Yoon Thondeu
Geraldine Van Bueren
Lisa Wolf

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth
Executive Director
Allison Adornio
Operations Director
Michele Alexander
Development and Outreach Director
Carroll Bogert
Associate Director
Steve Crawshaw
London Director
Barbara Guglielmo
Finance Director
Lotte Leicht
Brussels Director
Iain Levine
Program Director
Tom Malinoski
Washington Advocacy Director
Maria Pignataro Nielsen
Human Resources Director
Dinah Pokempner
General Counsel
Wilkie Taylor
Legal and Policy Director
Joanna Weschler
UN Representative
Jane Olson
Chair



6 de mayo de 2004

Juan Eduardo Interiano
Gerente General
Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.
Blvd. Orden de Malta
Antiguo Cuscatlán, El Salvador

Por DHL y fax: +503 278 5797

Estimado Sr. Interiano:

Le escribí el 4 de diciembre de 2003 y, de nuevo, el 17 de marzo de 2004, solicitándole información adicional en relación con la relación contractual de su compañía con sus proveedores de caña de azúcar y sus prácticas laborales generales con respecto a sus proveedores. Si ya ha respondido a estas preguntas, le ruego que me haga el favor de enviarme su respuesta de nuevo; aún no la he recibido. Para su comodidad, le recuerdo que en mis cartas le pedía la siguiente información adicional:

1. ¿Los Capataces de Hacienda (carta del 12 de noviembre, página 2) están asignados sólo a los campos propiedad de su compañía, o su compañía también asigna Capataces de Hacienda a otros campos de caña propiedad de otros proveedores? Por favor, facilítenos una lista de las plantaciones propiedad de su compañía, así como una lista de las plantaciones de caña de azúcar propiedad de otros proveedores con los que hace negocios su compañía.
2. Nos informa de que los caporales se aseguran de que "ningún menor siga al personal contratado en los campos de caña" (carta del 12 de noviembre, página 3). ¿Asigna su compañía caporales tanto a los campos propiedad de su compañía como a los campos de caña propiedad de otros proveedores?
3. ¿Las Políticas y procedimientos sobre contratación de personal de campo – cosecha en caña de azúcar, Política No. RRHH RH9 de su compañía, se aplican a los campos de caña propiedad de otros proveedores que no sean su compañía? ¿Cuándo adoptó su compañía esta política?
4. Señala que los campos de caña propiedad de su compañía y de otros proveedores han recibido la visita de representantes de la American Sugar Cane League, la Organización Internacional del Trabajo, Fundazúcar, la Comisión de Economía y Agricultura de la Asamblea Legislativa, el Ministerio de Salud Pública y la Policía Nacional (carta del 12 de noviembre, página 5). ¿Cuál fue el propósito

BRUSSELS GENEVA LONDON LOS ANGELES MOSCOW NEW YORK SAN FRANCISCO TORONTO WASHINGTON

de las visitas del Ministerio de Salud Pública y la Policía Nacional? ¿Han sido visitados por inspectores del Ministerio de Trabajo los campos propiedad de su compañía o de otros proveedores?

5. En respuesta a nuestra pregunta sobre las empresas extranjeras a las que su compañía ha vendido azúcar entre 2000 y el presente, nos facilitó una lista de transacciones en la que se observa aparentemente a diez empresas diferentes (carta del 12 de noviembre, páginas 5-7). ¿En qué país tiene su sede cada una de estas empresas? Si fuera posible, por favor facilítenos el nombre completo de cada una de estas empresas.
6. ¿Qué pesticidas y herbicidas se utilizan en las plantaciones de azúcar que su compañía tiene en propiedad o administra?

Por favor, permítame que aproveche esta oportunidad para agradecerle de nuevo su carta del 12 de noviembre. La información que nos facilitó nos ha sido de suma ayuda en nuestra investigación, y apreciamos la voluntad de su compañía de compartirla con nosotros.

Como sabe, estamos en el proceso de finalizar nuestra investigación. Su respuesta se tomará en cuenta en nuestro próximo informe si la recibimos antes del 20 de mayo.

Quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente,



Michael Bochenek

Asesor

División de Derechos del Niño



Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.

San Salvador, April 30, 2004

Human Rights Watch
Children's Rights Division
Michael Bochenek
350 Fifth Avenue, 34th floor
New York, NY 10118-3299
USA

Dear Sirs:

We refer to your letter dated March 17, 2004 and apologize for not responding earlier. First of all, we would like to thank you for your interest and efforts in preventing child labor in El Salvador's sugar cane industry. We confirm you that we share the same principles on this important matter and have developed and supported all efforts to protect our children from any labor in the sugarcane cultivation and harvesting. The sugar industry of El Salvador has been working together in a joint effort through different programs to encourage our rural children population to attend school and focus themselves in activities which would benefit their learning process.

In relation to your letter, we would like to first specify that when we refer to "owned sugar cane or fields", we refer to third parties sugarcane fields which are being administered by CASSA.

Are the Hacienda Supervisors assigned only to company-owned fields, or does your company also assign Hacienda supervisors to other sugar field owned by other suppliers as well?

CASSA supervisors respond to a geographic zone distribution work program, assigned by administered haciendas or fields, and sugar fields owned by other suppliers. This is a continued activity during the year, in the crop season and off season developing the cane.

You informed us that field supervisors ensure that "no minors follow hired personnel to the sugar cane fields". Does your company assign field supervisors both to company-owned fields and to sugarcane fields owned by other suppliers?

We assign supervisors to all the cane fields that we provide services to.

Does your company's Policy and Procedures on the Contracting of field personnel-sugarcane harvest (Políticas y Procedimientos sobre contratación de personal de campo – cosecha en caña de azúcar), Policy No. RRHH RH9, apply to sugarcane fields owned by suppliers other than your company? When did your company adopt this policy?

Oficinas Corporativas
Pvd. Green de Malta No. 420
Antigua, Cuscatlan, E. Salvador, C. A.
Tels. (503) 289-4573, 289-4804, 484-1386
Fax: 578 8797

Central Izalco
Km. 62 1/2, Cantón Huiscoyolate
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
Tels. (503) 484-1000, 484-1111
Fax: 484 7680



Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.

It applies to the fields administered by us, but we are making efforts to apply them for the sugarcane fields owned by other suppliers where our services are not provided.

Also, as part of the efforts on preventing child labor on the sugar cane fields, sugar producers have agreed to include a provision in our Supply Contracts stating that it is strictly forbidden to use child labor in the fields and that we reserve the right to reject any sugar cane if that is proven.

Our company has adopted this policy since 2002.

You noted that company-owned fields and sugarcane fields owned by other suppliers have been visited by representatives of the American Sugar Cane League, The International Labor Organization, Fundazucar, The Salvadoran senate's Economy and Agricultural Commission, the ministry of public health, and the National Police. What was the purpose of the visits by the Ministry of public health and the National Police? Have company owned fields or sugarcane fields owned by other suppliers been visited by labor inspectors from Ministry of labor?

National police officers/agents visited the cane fields because they have a national program to ensure the community's safety, and a program to prevent fires in the fields. The Police is in charge of the national security and therefore, as part of its activities, its officers visit the cane fields on a frequent basis to provide safety and to guarantee order. Likewise, there is a public health program, followed by the Ministry of Public Health, which provides medicine and health for the people who works in the fields.

We do not have any information regarding visits from labor inspectors from Ministry of Labor.

What pesticides and herbicides are used on the sugar plantations the company owns or administers?

Most common used products are:

Herbicides:

Hedonal (2-4-D Fenoxi)

Gesapmim 90 WG (Atrazina)

Gesapax 80 WP, 500 FW, 500 SC (Ametrina)

Sencor (Metribuzin)

Velpar K60 (Hexazinona)

Karmex (Diuron Urea)

Ametrina 500 (Ametrina)

Arsenal (Imazapir)

Round-Up L, Touch Down (Glyphosate)

Diuron 800 Sc(Dichlorophenyl, Dimethylurea)

Igran 50SC, 500 FW (Terbutrina)

Prowl (Dinitroanilina)

Oficinas Corporativas
E-3 Orden de Malte No. 420
Antigua, Cuscatlán, El Salvador, C.A.
Tels. (503) 269-4603, 269-4604, 484-1380
Fax: 278-5797

Central Izalco
Km. 62^o, Cantón Huiscoyalte
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
Tels. (503) 484-1000, 484-1111
Fax: 451-3608



Fusilade (Propanoato arílico Fluazifop P-Butil)

Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.

Pesticides:

JADE (Imidacloprid) to control (Aeneolamia postica).

Most of the pest control is done by IPM (Integrated Pest Management), as follows:

Metarhizium anisopliae (Fungi): Controls (Aeneolamia postica).

Cotesia flavipes (Himnóptero): To control (Diatraea saccharalis)

Light traps: To control (Phyllophaga spp)

Sticky yellow colored traps: To control adults of (Aeneolamia postica).

Soil mechanization: To control (Aeneolamia postica) and (Phyllophaga spp).

Traps: Control of (Sigmodon hispidus).

All decisions in IPM are based on previous sampling on the pest.

Finally, we confirm you our commitment to eradicate child labor in sugar cane production in El Salvador and look forward to achieving more advances on this matter.

We hope the information provided is helpful.

Please do not hesitate to contact us if you require any further information,

Sincerely,

Juan Eduardo Interiano
General Manager

Compañía Azucarera Salvadoreña, S.A. de C.V.

Oficinas Corporativas

Bivd. Orden de Malta No. 420
Antiguo Cuscatlan, E. Salvador, C.A.
Tels: (503) 289-4800, 229-4534, 484-1380
Fax: 279-5737

Central Izalco

Kim. 62^{da}, Cantón Huiscoyolate
Izalco, Sonsonate, El Salvador, C.A.
Tels: (503) 484-1000, 484-1111
Fax: 451-3608

