



CENTRAL CASASANO S. A. de C. V.



**Primer Informe
Comunicación sobre
el Progreso 2016**



1. Carta del Gerente General	3
2. Perfil Organizacional de la Empresa	
• Responsables de la Realización de la CoP	5
• Modelo de Desarrollo Sostenible	6
• Quienes somos	7
• Donde estamos	9
• Nuestros colaboradores	11
• Desempeño Responsable	12
• Nuestro Modelo de Gestión	13
• Reconocimientos	14
• Nuestra Producto	15
• Diagrama de proceso	16
• Nuestra Estructura organizacional	17
• Desempeño en cifra de Campo y Fábrica	18
• Verificación externa en la operación	24
3. Desempeño por Ejes Temáticos	
• Derechos humanos	25
• Derechos Laborales	39
• Medio Ambiente	45
• Anticorrupción	50
4. Datos para informe del CoP	53

Carta del Gerente General



En el 2016 Central Casasano S. A. de C. V. decidió incorporar en su Planeamiento estratégico criterios de Responsabilidad Social. A partir de esta definición, se conformó un Comité de Responsabilidad Social Que ha venido trabajando desde Junio del 2016 en coordinación con las áreas sustantivas en un plan de trabajo tendiente a alcanzar metas para dar cumplimiento a los Principios del Pacto de la ONU que ahora compartimos con ustedes.

Esta CoP ha sido elaborada dando cumplimiento a los 10 principios del Pacto de las Naciones Unidas y nos ha permitido compilar, organizar, analizar y presentar información relacionada con nuestro desempeño social, ambiental y económico.

Nuestro Ingenio ha dado inicio a varios procesos de cambios orientados a afrontar con éxito los retos y desafíos de las demandas actuales del mercado.

Uno de los logros estratégicos ya dentro del Grupo Beta San Miguel por segunda vez el Ingenio se ha consolidado como el más productivo a Nivel Nacional, en obtener el Rendimiento Físico en Fábrica (Azúcar Producida/Caña Molida) durante el año 2016 (13.87) y 2017 (13.80) al incorporar nuevas prácticas coherentes con los valores de la Responsabilidad Social en todos los procesos, áreas y acciones de la empresa, es un factor relevante en el cambio de cultura, en el cuidado al medio ambiente, contribuyendo significativamente en el uso y cuidado racional del consumo de agua del subsuelo, la aplicación de aguas residuales para uso agrícola, la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Es así que en Junio del 2016 concretamos nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas que tiene como propósito contribuir a la formación de una sociedad más justa para todos y que implica la incorporación de una serie de prácticas a nuestra gestión de negocio que aseguren el cumplimiento de los 10 Principios que promueve el Pacto Mundial. Ello supone no solo cumplir nosotros con dichos principios, sino generar los procedimientos que permitan que estos se hagan extensivos a toda nuestra cadena de valor desde nuestros proveedores hasta nuestros clientes.

Finalmente, quiero destacar el esfuerzo de todos los equipos de colaboradores que forman parte de nuestro Ingenio, ya que cada uno ha manifestado compromiso por incorporar en su día a día los principios de Responsabilidad Social que promovemos, lo cual nos permite seguir mejorando nuestro desempeño con el fin de alcanzar nuestra misión de ser una empresa que cuida el entorno y satisface las necesidades de nuestros clientes.

Para Central Casasano S. A. de C. V. es motivo de orgullo presentar este documento. No obstante, somos consciente de que aún nos queda un largo camino por recorrer y queremos aprovechar esta oportunidad para reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, incluyendo en nuestro plan estratégico metas encaminadas al cumplimiento y constante implementación de los Principios del Pacto de la ONU.



ATENTAMENTE

Ing. Manuel Narro Céspedes
Gerente General de
Central Casasano S. A. de C. V.

Responsables de la Realización de la Comunicación del Progreso

Ing. Manuel Narro Céspedes

Gerente General , Presidente del Comité de RSE

Sr. Valentín Martínez Montenegro

Secretario General de la Sección 29 del STIASRM, Presidente del Comité de RSE

Ing. Federico Santiago Santiago

Suptte. Seguridad Ind. y Control Ambiental
Coordinador de Sostenibilidad

Sr. Francisco Romero Hernandez

Gerencia de Recursos Humanos, Representante del Comité de Colaboradores de RSE

Ing. Jonathan C. Anaya Pastén, Representante de Calidad,
Representante del Comité de Comunicación de RSE.

Ing. Maribel Alavez Ferra, Intendente de Control Ambiental,
Representante del Comité Ambiental de RSE

Ing. Victor Morales Alanís, Suptte., de Operación de Campo,
Representante del Comité Social de RSE

Modelo de Desarrollo Sostenible

Para poder demostrar toda la información de manera creativa y ordenada se integró una estructura organizacional que se denomina Comité de Responsabilidad Social Empresarial que incluyen el Comité de Sostenibilidad de Central Casasano S. A. de C. V. , un Coordinador de Sostenibilidad y cuatro Comités Técnicos (Social, de Colaboradores, Ambiental y de Comunicación). Este equipo de trabajo se dio a la tarea de desarrollar toda la documentación pertinente e implementar actividades que están sustentados en los 10 Principios.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD DE CENTRAL CASASANO S. A. de C. V.
Ing. Manuel Narro Céspedes/Sr. Valentín Martínez Montenegro
Presiden el Comité

COORDINADOR SOSTENIBILIDAD
Ing. Federico Santiago Santiago

COMITÉ TÉCNICO SOCIAL
Ing. Víctor Morales Alanís
Ing. Ma. Carmen Pineda Alvarez
Sr. Marcelino Ponce Villa
Lic. Gloria Bernabel Galván

COMITÉ TECNICO COLABORADORES
Sr. Francisco Romero Hdez.
C.P. Oscar J. Galicia Cervantes
C.P. Rodolfo Castro E.
C.P. Damián Mtz. G.
Sr. Santos Buendía .
Sr. Eligio Gonzaga .
Sr. Pedro Torres S.

COMITÉ TÉCNICO AMBIENTAL
Ing. Maribel Alavez Ferra
Ing. Emigdio Palma Morán.
Ing. J. David Carrera Vázquez
Ing. Alejo Sánchez Sánchez.
Lic. Julio Callejas B.
Sr. Abner Jair Glez. A.

COMITÉ TECNICO DE COMUNICACIÓN
Ing. Jonathan C. Anaya Pastén
Ing. Laura L. Barreto Patraca
Sra. Ana Ma. Tapia
C.P. Fabiola V. López González
Sr. Genaro Saigü Castro

QUIENES SOMOS ANTECEDENTES HISTORICOS

Somos un Ingenio Azucarero que procede de uno de los trapiches más antiguos del país, que fue fundado a fines del Siglo XVI, en el centro del Plan de Amilpas cabecera de Oaxaca, por don Diego Caballero con el nombre de San Pedro Mártir.

A principios del siglo XVII, el trapiche pasó a ser propiedad de Gordian Casasano, contador juez oficial de la Real Hacienda de la Nueva España, quien poseía una regular extensión de tierras de sembradío muy cercano al poblado donde se encontraba el trapiche, pueblo que hasta la fecha eterniza su nombre.

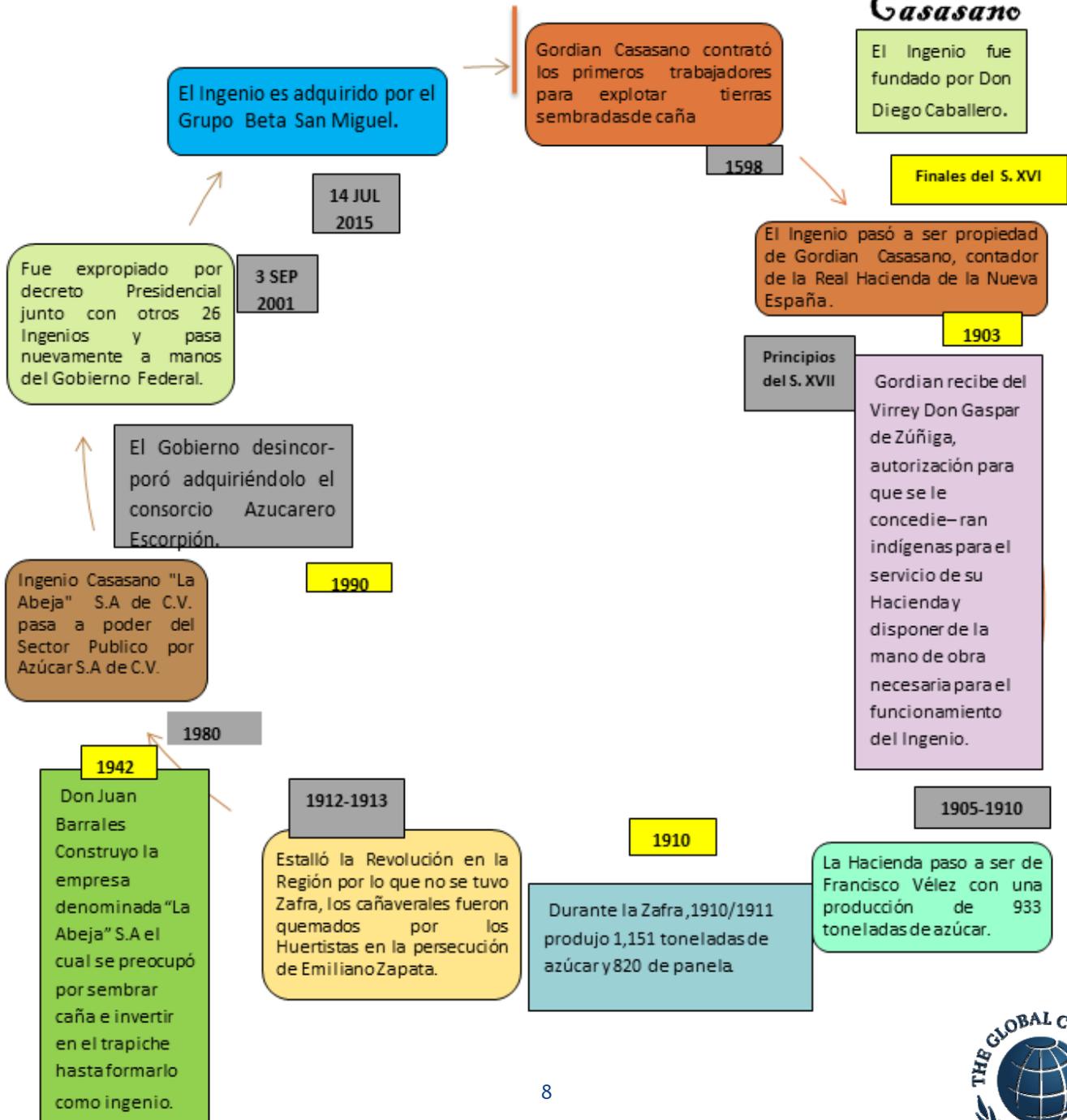
En 1942 un empresario visionario Don Juan Barrales constituyó la empresa denominada “La Abeja”, S.A. El cual se preocupó por sembrar caña e invertir en el trapiche hasta formarlo como Ingenio.

El 3 de septiembre del 2001 fue expropiado por Decreto Presidencial y pasa a manos del Gobierno Federal, para ser administrado por el Fondo de Empresas Expropiadas del Sector Azucarero.

El 14 de julio del 2015 pasó a formar parte de la administración del Grupo Beta San Miguel

Ingenio de San Pedro Mártir, ahora conocido como Central Casasano S. A. de C.V. en la comunidad de Casasano, en Cuautla, Morelos

Línea del Tiempo
Central Casasano



DONDE ESTAMOS

Ubicación Geográfica



El Ingenio Central Casasano S. A. de C. V., esta asentado en la población de Casasano, a 7 Km. de la Ciudad de Cautla en el Estado de Morelos con las siguientes coordenadas geográficas: 18° 51' 33" Latitud Norte y 98° 57' 47" Longitud Oeste, altitud a nivel del mar de 1,350 mts. Con una población de 194,786 habitantes.

Comunicación Sobre el Progreso 2016

NUESTROS COLABORADORES



REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL COMITÉ LOCAL DE LA SECCION 29 DEL STIASRM



*El desempeño responsable en el Ingenio Central Casasano S. A. de C. V. deriva del mandato recibido en la **Misión** y en la **Visión** de la compañía consistente en desarrollar el concepto de sostenibilidad en su más amplio sentido: económico, social y medioambiental, aplicando para ello los más altos estándares de buen gobierno.*

Visión:

Con esfuerzo y compromiso lograremos ser la empresa que se distinga por su calidad, productividad y competitividad.

Misión

Satisfacer necesidades energéticas, endulzando la vida de los clientes con azúcar estándar inocua 100% de caña, cuidando el entorno, garantizando la fuente de trabajo.

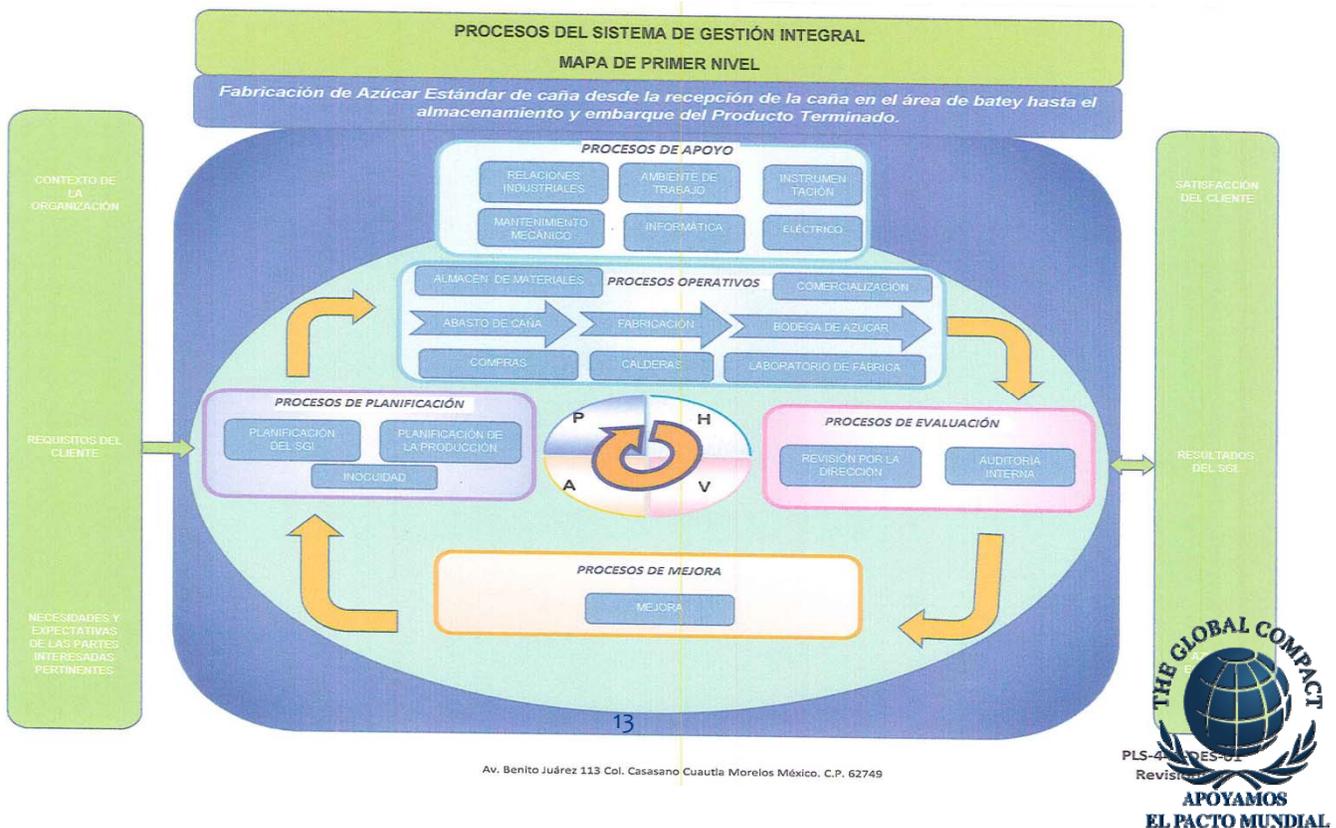
NUESTRO MODELO DE DE GESTIÓN INTEGRAL

Desde Julio del 2015 nos consolidamos dentro del Grupo BSM y hemos dado continuidad al Modelo de Gestión de Calidad ISO-9000, que nos ha permitido adoptar mejores prácticas laborales, para establecer y alcanzar los objetivos de la nueva organización, así como atender las necesidades de los requisitos del cliente

Este modelo evalúa criterios de competitividad global a través del modelo de eficacia evaluando los 20 procesos por medio de sus indicadores, sobre una puntuación de 97% como mínimo. Actualmente hemos alcanzado una puntuación de 98.73% que corresponde según el modelo, a la categoría de Gestión Integral, es decir demostramos procesos sistemáticos y una orientación hacia la mejora continua

El objetivo planteado para el 2017, es lograr una Gestión del Sistema Integral la Meta de 97.0%.

En nuestro mapa de 1er. Nivel están indicados los Procesos del Sistema de Gestión Integral



MX16-165
Folio 16181

BUREAU VERITAS
Certification

CENTRAL CASASANO S.A. DE C.V.
Av. Benito Juárez No. 113, Col. Casasano
Cuautla, Morelos, México. C.P. 62749

Bureau Veritas Certification Holding SAS – Filial del Reino Unido certifica que el Sistema de Gestión de la Organización mencionada ha sido auditado y se encuentra en conformidad con los requisitos de la Norma de Sistema de Gestión que a continuación se indica

Norma

ISO 9001: 2008
Exclusiones: 7.3, 7.5.2, 7.5.4
Alcance de Certificación

"Fabricación de azúcar estándar de caña desde la recepción de la caña en el área de batey hasta el almacenamiento y embarque del producto terminado".

Fecha Inicial del Ciclo de Certificación: 08-Julio-2016
Fecha de Expiración del Ciclo Anterior: 06-Junio-2016
Fecha de la Auditoria de Certificación/Recertificación: 05-Mayo-2016
Fecha Inicial del Ciclo de Certificación/ Recertificación: 08-Julio-2016

Sujeto a la continua operación satisfactoria del Sistema de Gestión de la Organización, este certificado es válido hasta: **15-Septiembre-2018.**

No. de Certificado: **MX16-165** Versión: 0 Fecha de Revisión: **08-Julio-2016.**

Firmado en nombre de BVCH SAS Filial del Reino Unido


008

Dirección del Organismo de Certificación: 5th Floor, 66 Prescott Street, London E1 8HG, United Kingdom.

*Oficina Local:
BVQI Mexicana, S.A. de C.V. Av. Ejército Nacional No. 418, 1er Piso,
Col. Chapultepec Morales, Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11570,
México D.F.*

Cualquier aclaración con respecto al alcance de este certificado y la aplicación de los requisitos del Sistema de Gestión puede ser proporcionada por la Organización. Para verificar la veracidad y validez de este Certificado, favor de enviar su solicitud de Consulta al siguiente correo electrónico: bv.contacto@mx.bureauveritas.com, incluir copia escaneada legible.

CERTIFICACIÓN

Otorgada a
CENTRAL CASASANO, S.A. DE C.V.
Av. Benito Juárez No. 113, Casasano, Cuautla, Morelos, C.P. 62749

NORMA

**Esquema de Certificación FSSC 22000 para sistemas de seguridad alimentaria incluyendo
NMX-F-CC-22000-NORMEX-INMC-2007/ISO 22000: 2005, ISO TS
22002-1:2009 y requisitos adicionales de FSSC 22000**

ALCANCE

Fabricación de Azúcar estándar de caña

Este certificado se proporciona en base al esquema de certificación FSSC 22000, versión 3, publicada el 10 Abril, 2013. El sistema de certificación consiste en una auditoría anual de los sistemas de gestión de seguridad alimentaria y una verificación anual de los elementos del PRP y los requisitos adicionales incluidos en el esquema e ISO/TS 22002-1:2009.

Fecha de Aprobación Original: 07 de agosto, 2013

Sujeta a la operación satisfactoria continua del Sistema de Gestión de la organización, este Certificado es válido hasta: 29 de mayo, 2017

Para verificar la validez de este Certificado, favor de llamar al + (52) (55) 53 51 8000/ 9000

Para más detalles respecto al alcance de este Certificado y la aplicabilidad de los requisitos del sistema de gestión puede consultar a la organización.

Número de Certificado: **MX14-154** Fecha: **29 de marzo, 2016**


entidad mexicana de acreditación, s.c.
Número de acreditación N° 21/12. Acreditado a partir de 2012-11-06.




Letter of Conformity
Awarded to
Central Casasano, S.A. de C.V.
Av. Benito Juárez No. 113, Col. Casasano, Cuautla Morelos-MEXICO

This letter is to attest that on
20th MAY 2016
Central Casasano, S.A. de C.V.

has been audited by Bureau Veritas and that at below issue date the site has no pending non compliances and therefore comply with the below
Nestlé Responsible Sourcing Audit Program

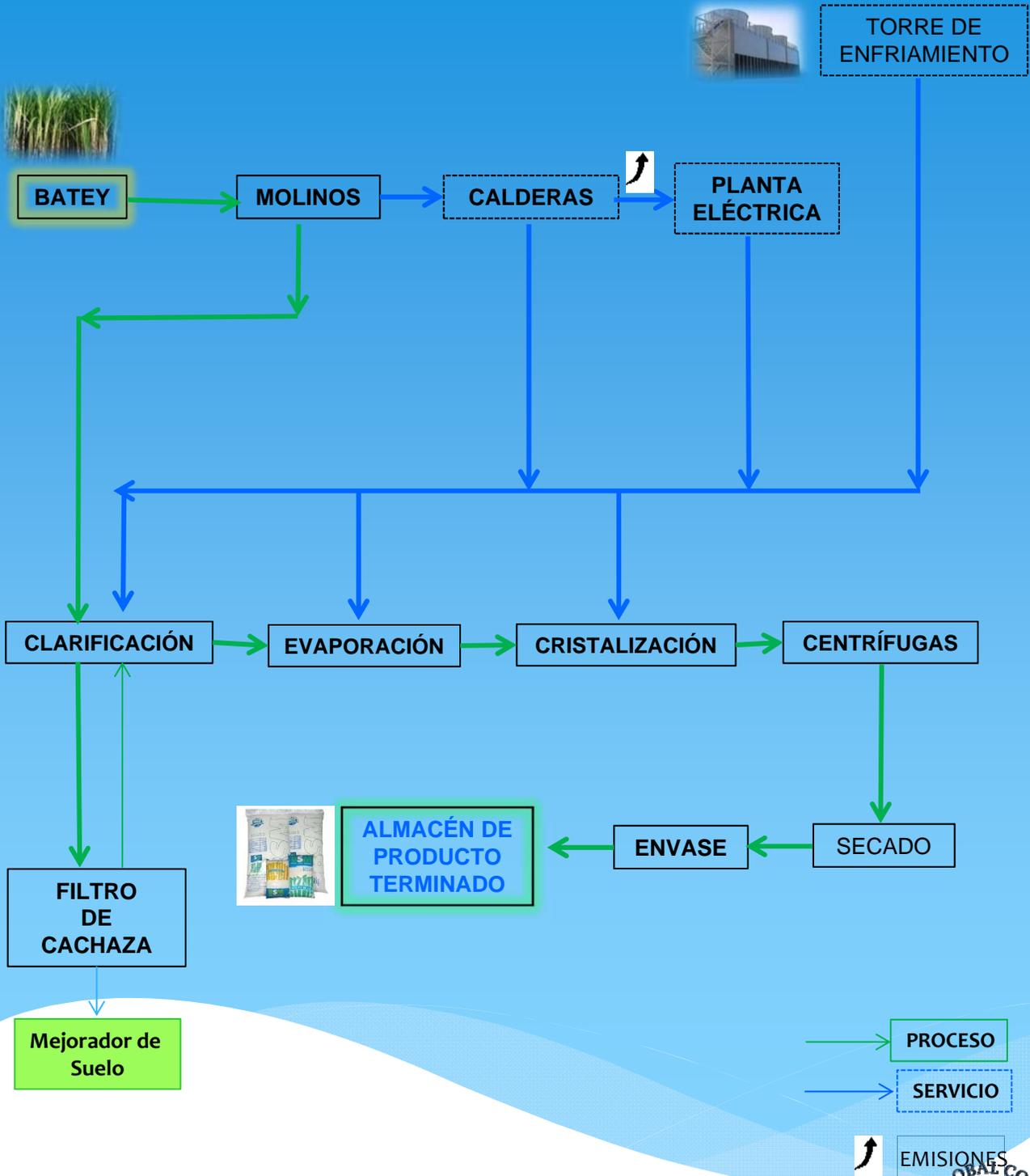
Issue Date <i>15th AUGUST 2016</i>	Name & signature Pallavi GHADIGAONKAR Customer Program Manager 
Valid Until (3 years after Issue Date) <i>15th AUGUST 2019</i>	
Email of Nestlé buyer who requested the audit <i>@nestle.com.mx</i>	

Nuestro Producto

Somos una empresa que elabora *Azúcar Estándar Inocua* a partir de la materia prima de la caña de azúcar. Nuestro producto es distribuido al mercado nacional.



NUESTRO PROCESO DE FABRICACIÓN DE AZÚCAR ESTÁNDAR





Estamos integrados por una plantilla de Colaboradores que con entusiasmo y compromiso hacemos de éste Ingenio el número uno en México

COLABORADORES POR CICLO	NUMERO DE COLABORADORES
Colaborador en Zafra:	390
Colaborador en Reparación:	182



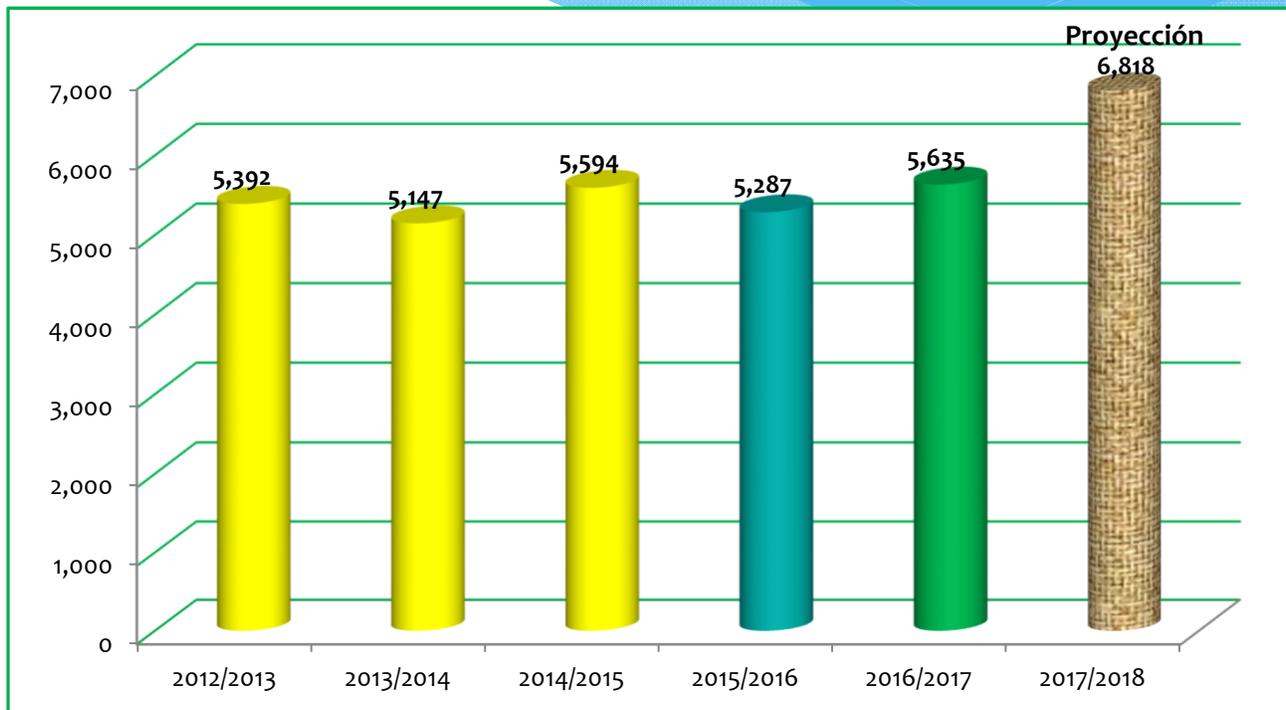
El Departamento de Campo tiene como objetivo fundamental el suministro de la Materia Prima según la cantidad y calidad que se requiera.

La producción se lleva a cabo según el paquete tecnológico del cultivo, cada productor es responsable de llevarlo a cabo en los tiempos establecidos, siempre cuidando el medio ambiente. Esta área es responsable de:

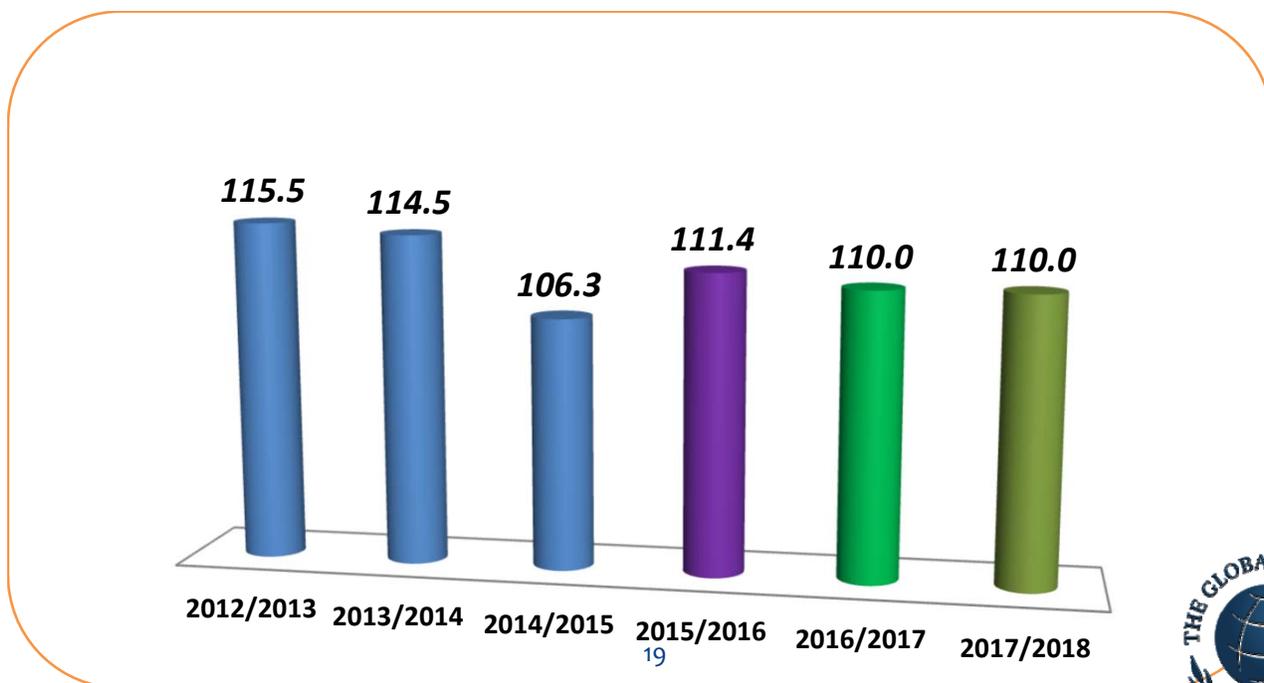
- Asesorar a los productores que abastecen al ingenio
- Seguimiento de las labores culturales que se realizan en las parcelas con cultivo.
- Extencionismo de los Programas de Siembra.
- Seguimiento a los programas de instancias gubernamentales tales como: Control Biológico del gusano barrenador.
- Coordinar de manera responsable de las actividades de la cosecha

DESEMPEÑO EN CIFRA (CAMPO)

Superficie Industrializada (Hectáreas)

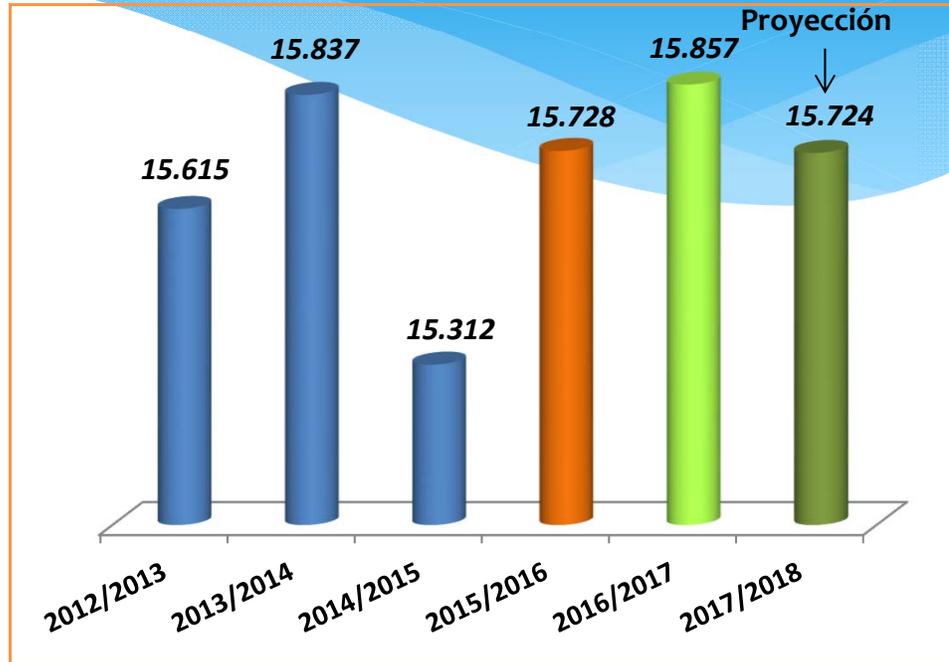


Rendimiento por Hectárea (Ton/Ha)

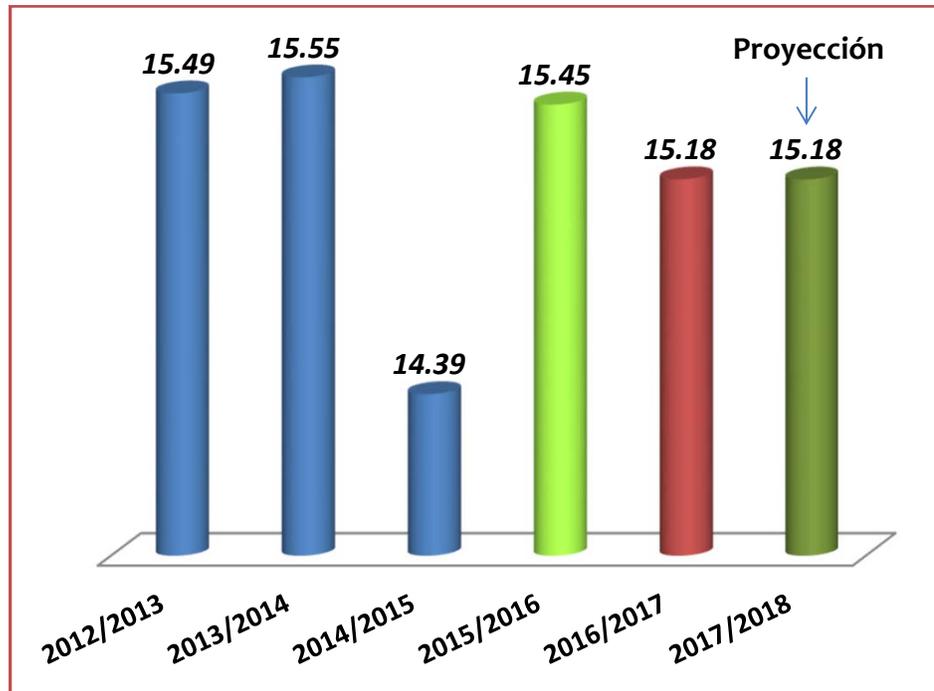


DESEMPEÑO EN CIFRA DE CAMPO

Sacarosa (%)



Ton. Azúcar/Ha

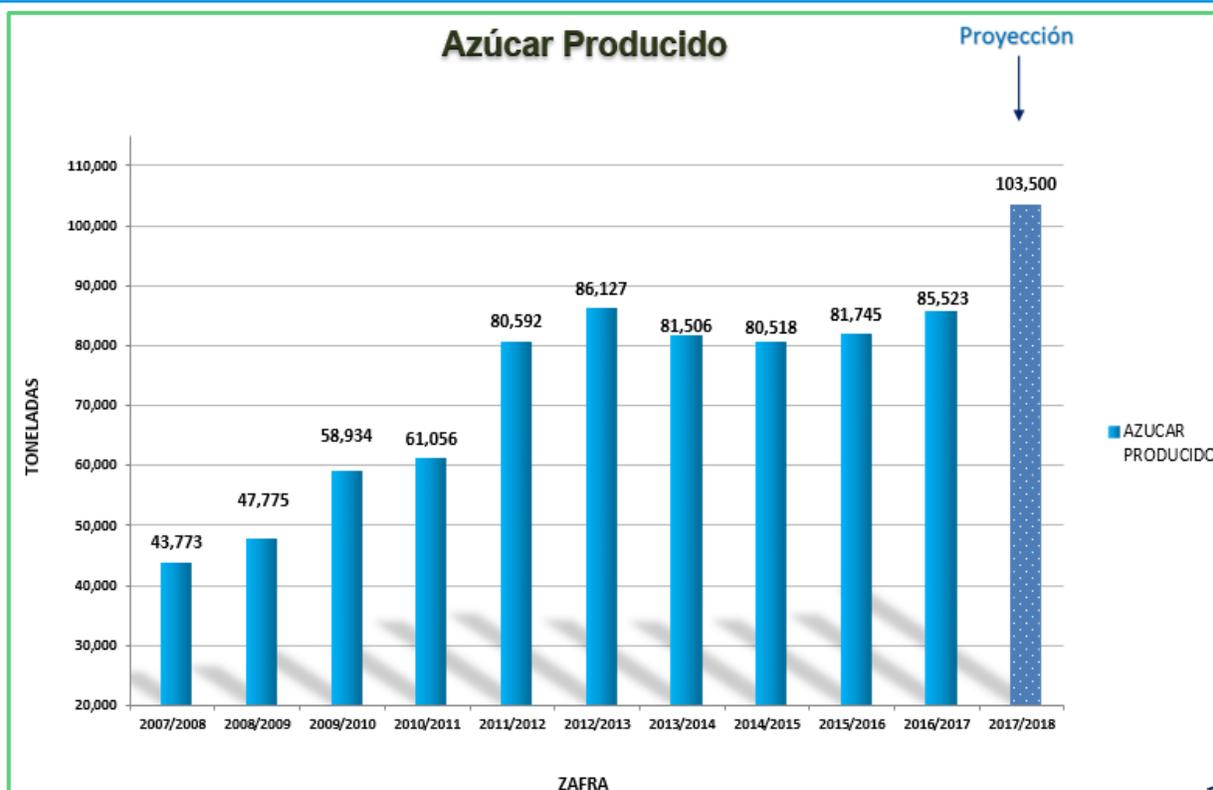
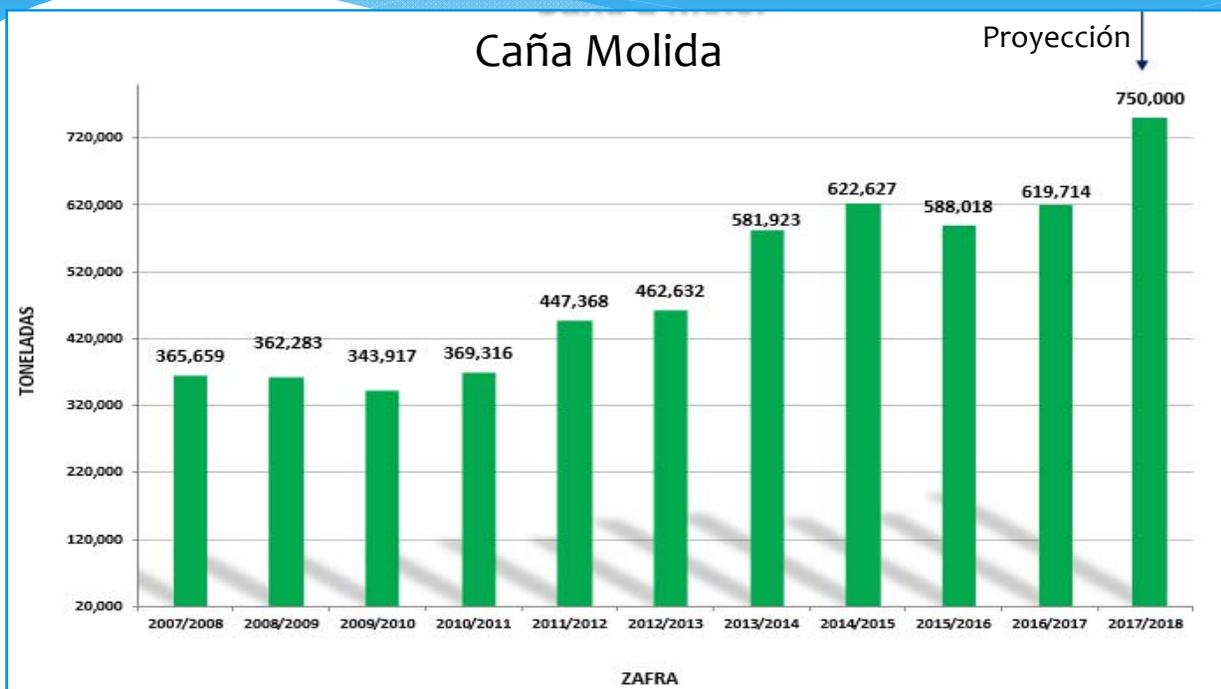


DESEMPEÑO EN CIFRAS DE FABRICA

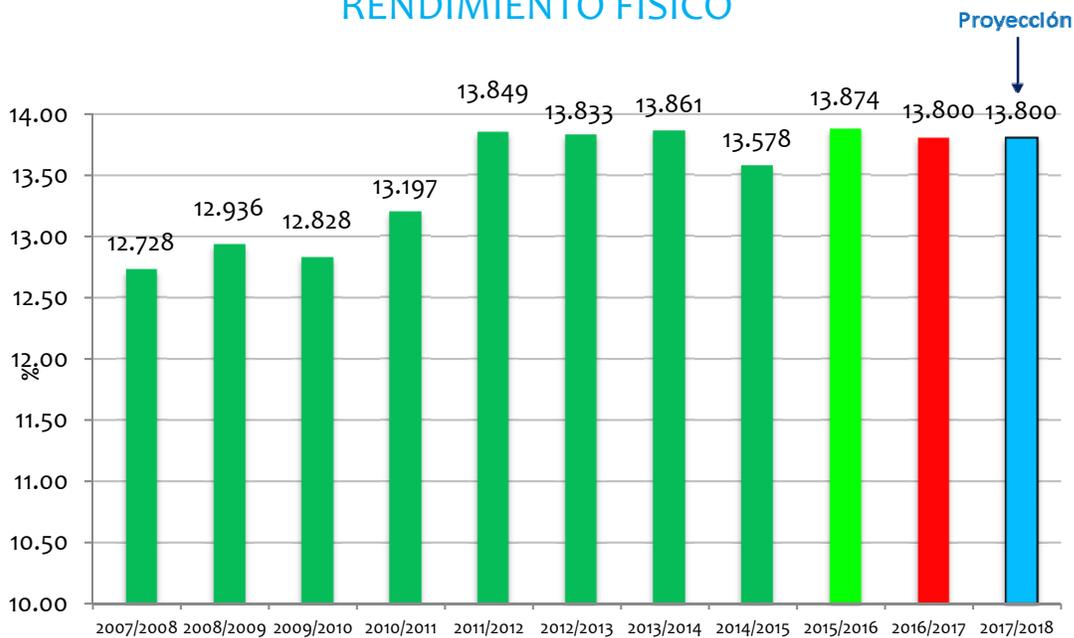
En esta etapa del proceso se lleva a cabo la transformación de la caña desde la recepción de ésta materia prima principal, pasando por una preparación previa antes de pasar al Tandem de Molinos. El jugo obtenido es tratado previamente hasta clarificarlo para pasar al área de evaporación donde concentramos el jugo eliminando la mayor parte del agua, el jugo concentrado es enviado al área de Cristalización donde se genera la formación de los cristales de sacarosa, que son centrifugados y separados de las mieles. Los cristales son enviados al secador para eliminar la humedad y obtener el azúcar final para ser envasados y transportados a nuestros clientes.



DESEMPEÑO EN CIFRA DE FABRICA

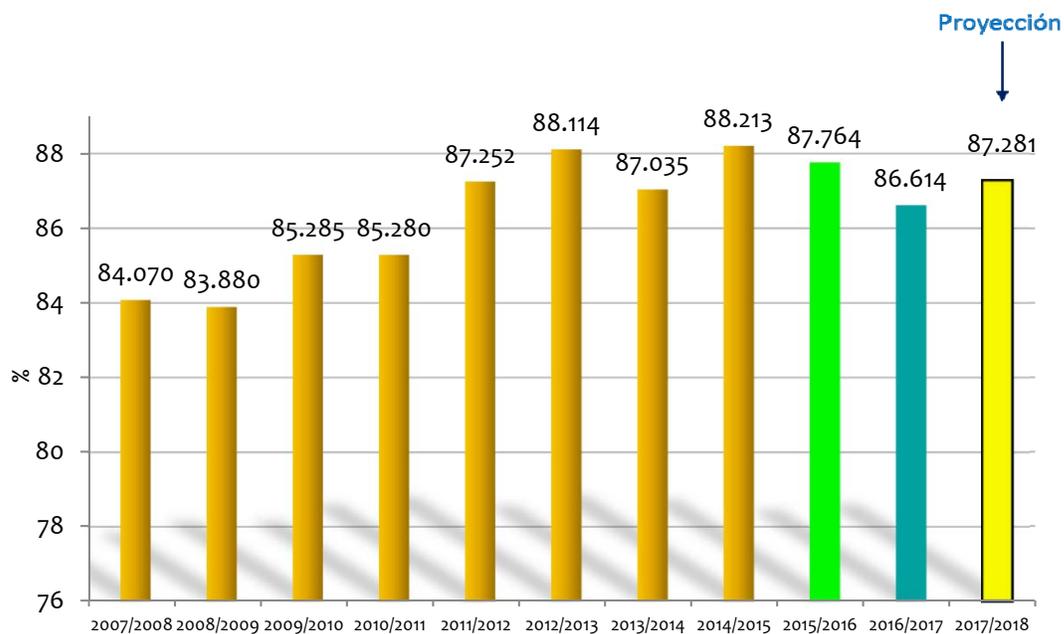


RENDIMIENTO FISICO



ZAFRA

Eficiencia de Fábrica



ZAFRA

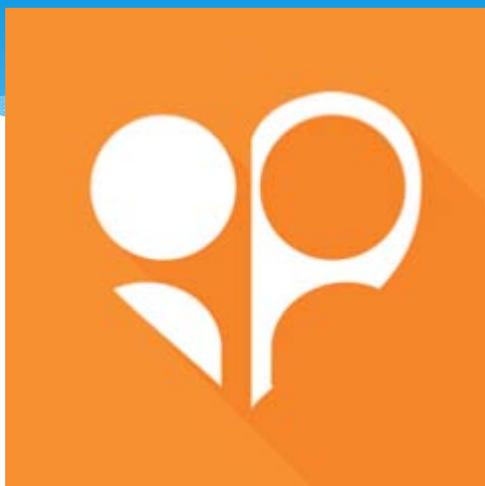
Verificación Externa en la Operación del Ingenio Central Casasano S. A. de C. V.

- ❖ Auditorías de tercera parte llevadas a cabo por Organismos Certificadores para las Normas ISO 9001-2015, FSSC 22000-2005 lo cual se verifica el cumplimiento de los procesos que conforman el Sistema de Gestión Integral



- ❖ Auditorías de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para validar el cumplimiento de:
 - Condiciones Generales de Trabajo (Normas Laborales y Capacitación)
 - Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)

- ❖ Auditoría SMETA de 4 pilar para validar el cumplimiento de la Legislación Laboral, de Seguridad, Salud , Medio ambiente y Ética Empresarial.



DERECHOS HUMANOS



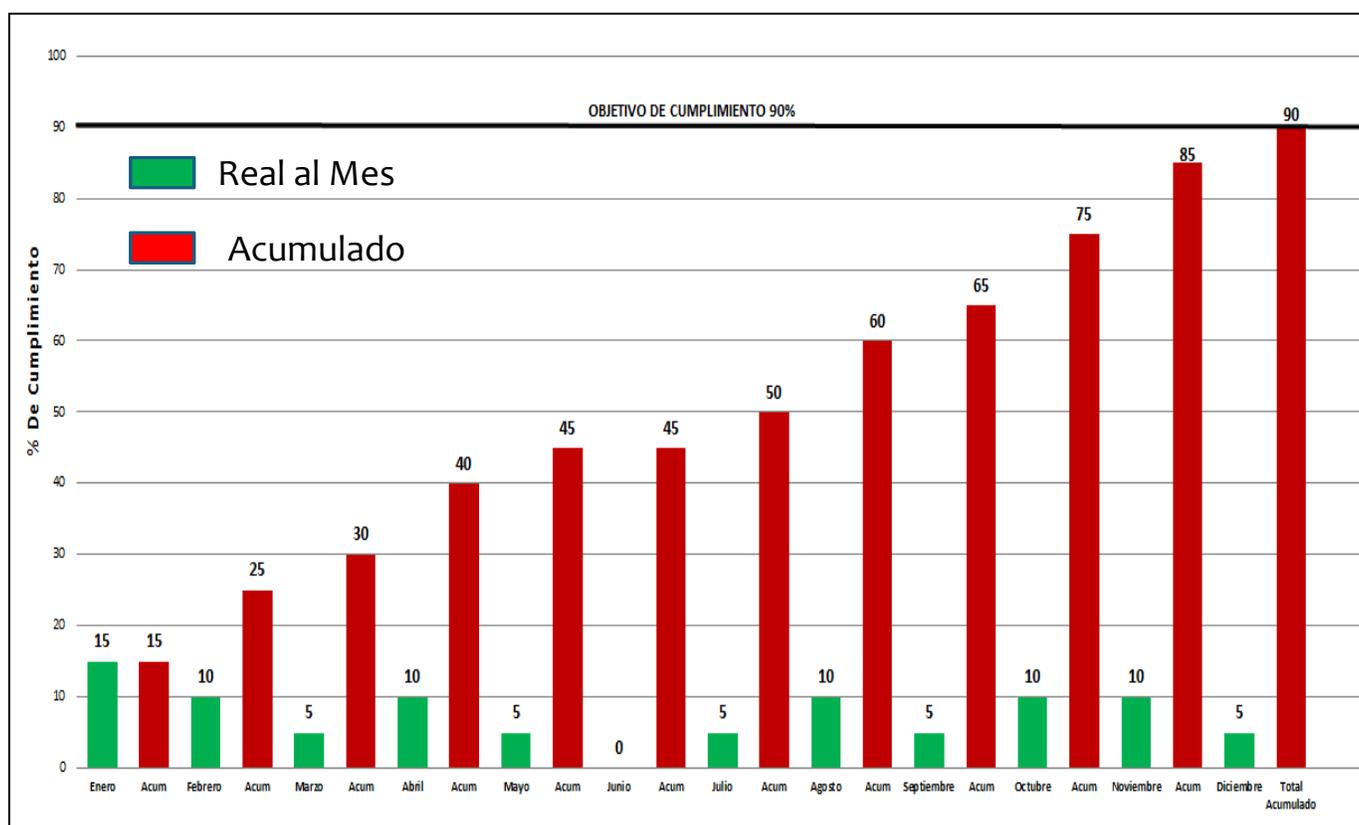
En cumplimiento a la política de nuestra organización el respeto a los principios declarados Universalmente en Derechos Humanos el personal en general que labora en este centro de trabajo nos comprometemos firmemente trabajar día a día para contribuir en ser digno de respetar los derechos de nuestros compañeros y en la sociedad donde desarrollamos nuestras actividades para tener una sociedad más humana y justa.

DERECHOS HUMANOS

Principio 1. - Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional

Principio 2. - Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

PROGRAMA DE VIGILANCIA A LA SALUD 2016

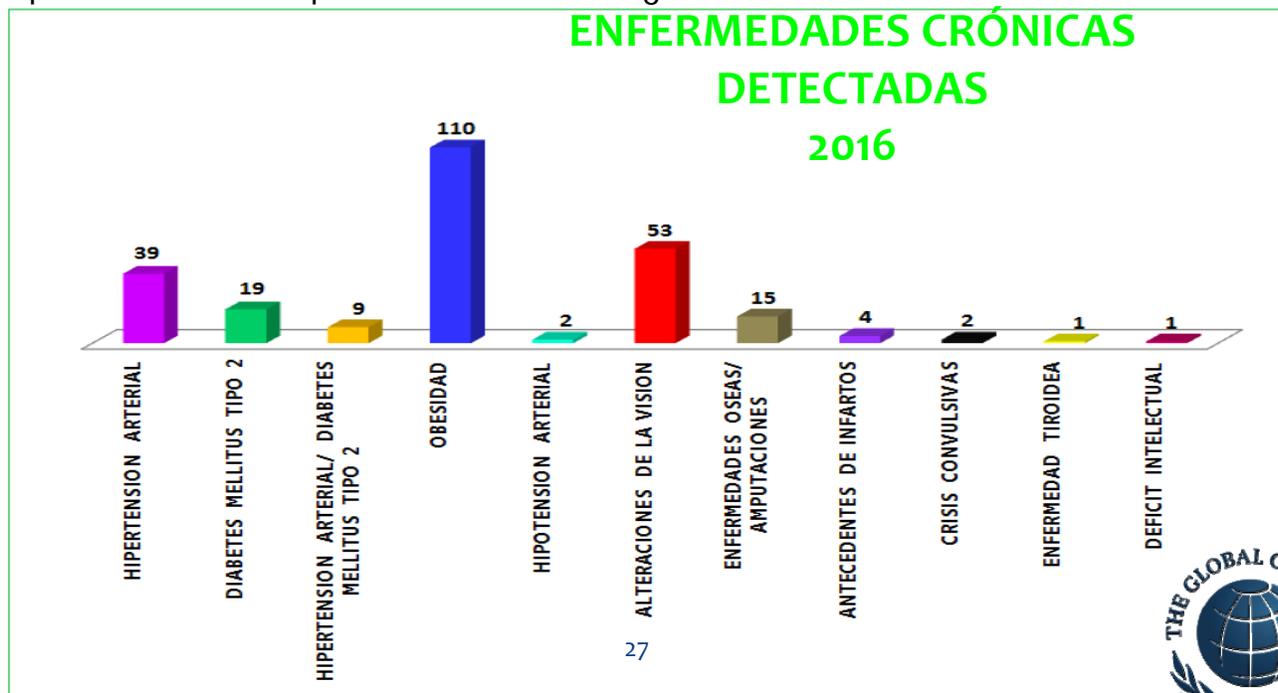


En Central Casasano S. A. de C. V. tenemos implementado un programa de Vigilancia a la Salud de nuestros colaboradores con la finalidad de conocer el estado de salud de ellos y establecer programas preventivos o seguimiento de sus padecimientos.

En el Servicio Médico también atendemos a nuestros colaboradores por enfermedades generales, en la siguiente gráfica se muestran los padecimientos que se diagnostican y se les apoya con los medicamentos para su tratamiento.



El diseño del programa de Salud Ocupacional se pueden detectar que enfermedades crónicas padecen nuestros colaboradores y se establecen planes de acción que minimicen los riesgos a la salud.



PAUSAS ACTIVAS

Como parte del Programa de mejoramiento de la salud de nuestros colaboradores, se implementó la realización de ejercicios previos a las actividades diarias.

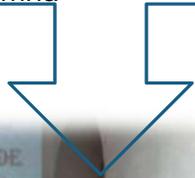


PROMOVIENDO LA BUENA SALUD

Promovemos conferencias para nuestros colaboradores que motiven conductas que ayuden a prevenir riesgos a su salud. Temas tales como Salud por la Nutrición, Higiene de Columna.



Promovemos en coordinación con el IMSS conferencia para nuestros colaboradores en temática como prevenir lesiones en la columna



Higiene de Columna



SIMULACRO DE EVACUACION GRAL. 2016



**CONTAR CON PERSONAL
ENTRENADO PARA
AFRONTAR UNA
SITUACION DE
EMERGENCIA Y ACTUAR
EFICAZMENTE.**



ENTREGA DE REGALOS A LOS NIÑOS DE LAS FAMILIAS QUE
CONTRIBUYEN CON EL CORTE DE LA CAÑA

CON MOTIVO DEL DÍA DE REYES

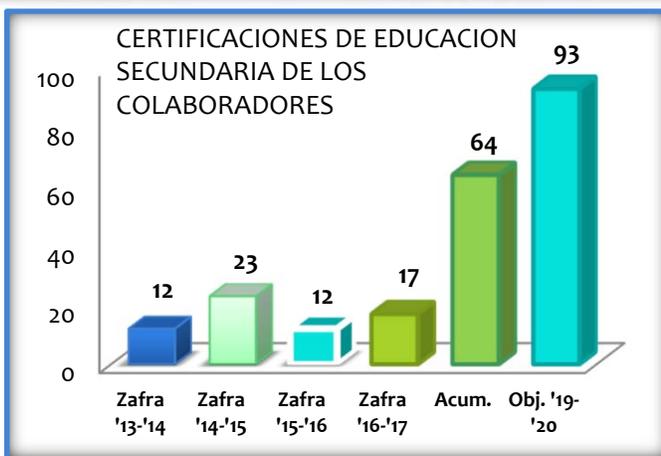
Juguetón 2016



Repartiendo un poquito de felicidad a los pequeños

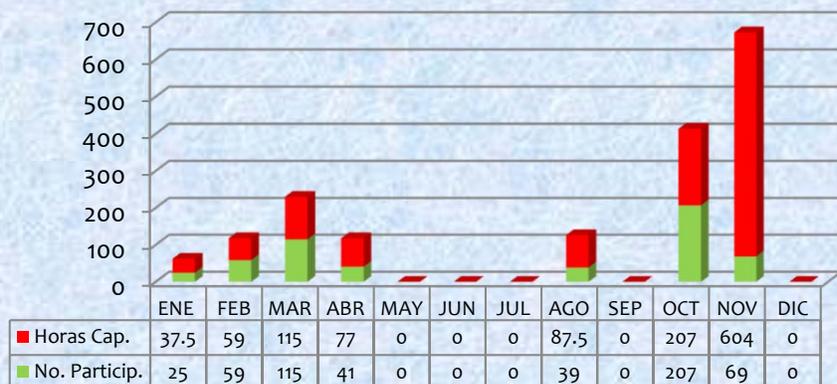
ENTREGA DE CERTIFICADOS A COLABORADORES QUE CONCLUYERON SUS ESTUDIOS DE SECUNDARIA

En Central Casasano S. A. de C. V. contamos con un 100% del personal que cuentan con la educación básica de Primaria. Y tenemos el reto para que todos con el apoyo de la Dirección y el Sindicato de los trabajadores continúen y concluyan sus estudios de Secundaria..



Capacitación a Nuestros Colaboradores

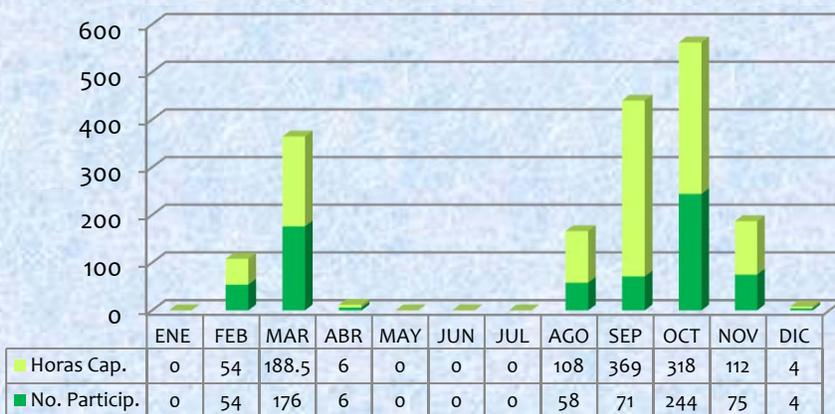
Capacitación en Sistema de Gestión 2016



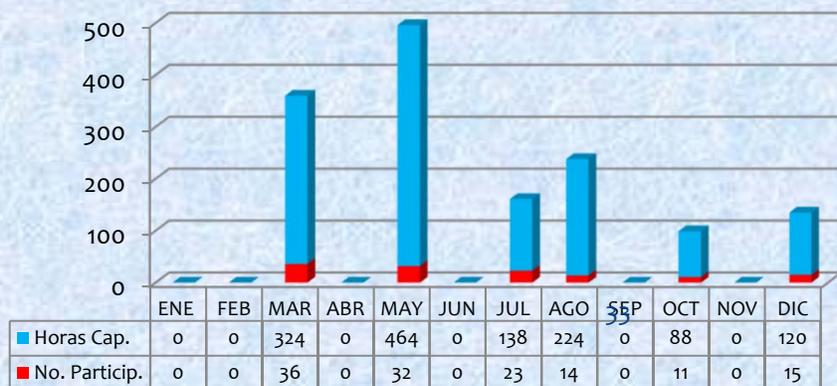
En Central Casasano S. A. de C. V. entendemos que para elevar la productividad y seguir cosechando triunfos debemos elevar la competencia de nuestros colaboradores en sus puestos de trabajo a través de la Capacitación

El programa se desarrolla en base a los perfiles de puestos y en sus necesidades de capacitación. Los cursos están relacionados con temas en Los Sistemas de Gestión como ISO-9001-2015; FSSC-22000-2005; Responsabilidad Social; Seguridad, Salud, Medio Ambiente y en aspectos Técnicos.

Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional 2016



Capacitación Técnica 2016



Diálogo con los grupos de interés

VINCULACION CON PARTES INTERESADAS EXTERNAS



Como empresa comprometida con el cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial se espera de ella que establezca canales de comunicación y que comparta con sus grupos de interés las iniciativas que se desarrollan, comunicando los avances logrados por la implementación de esos principios.

VINCULACION CON LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL



Mantenemos contacto con nuestra partes interesadas externas, invitándolos para que conozcan nuestro proceso de elaboración de azúcar, los sistemas de mejora continua con que cuenta el Ingenio teniendo vinculación con instituciones escolares, organizaciones y autoridades.

Diálogo con los grupos de interés

En Central Casasano iniciamos el diálogo con nuestros grupos de interés, en esta Ocasión se contactó con los Comisariados Ejidales, Líderes de las Asociaciones Cañeras, Productores, Capitanes y Cortadores, ejes básicos en la producción de la caña y la parte más vulnerable para el desarrollo del trabajo infantil.

Por eso como una prioridad de diálogo con ésta parte interesada fue precisamente la difusión, el entendimiento y la aplicación de la Política de No al Trabajo Infantil en todas sus modalidades.

Este proyecto se está llevando a cabo con el apoyo importante de la Organización Internacional "*Save the Children*", proyecto que iniciamos a fines del año 2016. El reto aún continúa y esperamos llevar a buen fin este proyecto y mantenerlo.





Acuerdo con el Comité de Producción y Calidad Cañera y Central Casasano S. A. De C. V.

El Comité de Producción y Calidad Cañera comprende la compleja situación de contribuir en la erradicación de menores de edad en el corte de la caña proveniente de familias foráneas, por lo tanto realiza una serie de acciones encaminadas a involucrar a diferentes instituciones municipales, estatales y federales para eliminar ésta práctica común.

Este comité de Producción formula cada año un plan de trabajo para la prevención y erradicación del trabajo infantil en ésta área de abastecimiento tomando las siguientes acciones:

- Pone las tarifas de pago por calidad al corte manual, con esto se evita que niños y jóvenes menores de edad trabajen en el corte de la caña de azúcar, ya que éstas tareas diferenciadas beneficiarán al cortador de caña o padre de familia.
- Los cortadores reciben capacitación cada año sobre la metodología a utilizar en el pago por calidad, los beneficios que estos obtienen y el sobre precio que ellos ganarían contrarrestando esto para evitar que sus hijos menores de edad vayan al corte.

 **COMITÉ DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD CAÑERA**
CENTRAL CASASANO, S. A. DE C. V.

Acta CPGC-07/2016

En la Localidad de Casasano del Municipio de Cuautla, Morelos., siendo las once horas del veinticuatro de Marzo del dos mil dieciséis, se reunieron los integrantes del Comité de Producción y Calidad Cañera de Central Casasano S.A. de C.V., como sigue:

Por el Sector Cañero, Sr. Carlos Arias Reyes y Sr. Rafael Sánchez Domínguez Representantes Propietario y Suplente de la ULPCA-CNC., A. C.; Sr. Rosalío Martínez López y el C. P. Alfredo Morgado Gutiérrez Representantes Propietario y Suplente de la ALCC, A. C. CNPR; por el Sector Industrial, Ing. Manuel Narro Céspedes, Gerente General, e Ing. Oscar Jimenez Palacios Superintendente Técnico de Campo, para tratar los temas que integra el siguiente:

Orden del Día

1. **Programas de control de plagas CESVMOR.**

1. El sector industrial propone la toma de acuerdos para la autorización y continuación de los programas de apoyo en materia de control de plagas (Gusano Barrenador y Rata Cañera) establecidos por el Comité Estatal de Sanidad Vegetal del Estado de Morelos CESVMOR para las cañas que corresponderán a la zafra 2016-2017.

Estando de acuerdo el sector cañero y este Comité de Producción y Calidad Cañera de continuar con los programas de control de plagas mencionados para beneficio de sus cañeros.

No existiendo otro asunto que tratar, se dio por terminada la reunión, firmando de conformidad los que en ella intervinieron.

POR EL SECTOR CAÑERO

SR. CARLOS ARIAS REYES
REPT. PROPIETARIO DE LA ULPCA, CNC., A. C.

SR. RAFAEL SÁNCHEZ DOMÍNGUEZ
REPT. SUPLENTE DE LA ULPCA, CNC., A. C.

SR. ROSALÍO MARTÍNEZ LÓPEZ
REPT. PROPIETARIO DE LA ALCC., A. C.

C. P. ALFREDO MORGADO GUTIÉRREZ
REPT. SUPLENTE DE LA ALCC

POR EL SECTOR INDUSTRIAL

ING. MANUEL NARRO CÉSPEDES
GERENTE GENERAL

ING. OSCAR JIMÉNEZ PALACIOS
SUPERINTENDENTE TÉCNICO DE CAMPO.

38

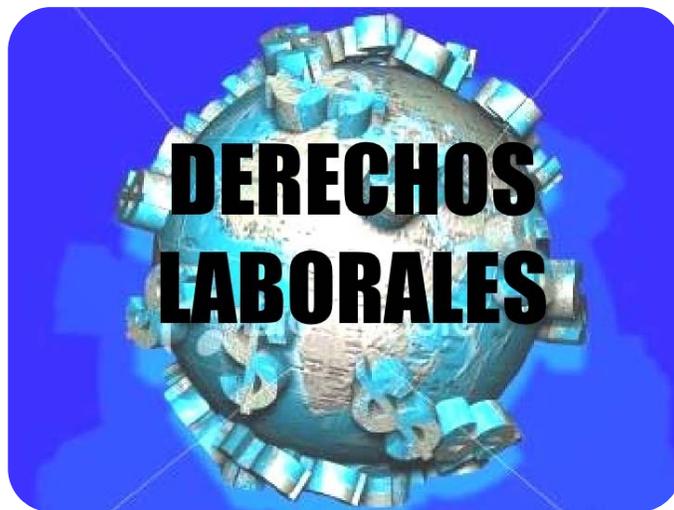
Número de Página 1







DERECHOS LABORALES



PRINCIPIO 3

Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En el Ingenio Central Casasano S. A. de C. V. desde el 8 de enero de 1937 se tiene celebrado el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana que rige la asociación libre de los trabajadores y en la que ellos pueden hacer uso de sus derechos de elegir libremente a sus representantes.

Cada dos años se realiza una revisión integral del Contrato Ley y cada año se hace revisión salarial al mismo Contrato Ley. La última versión fue revisada el año 2016 cuya vigencia es hasta el 15 de octubre del 2018.

Los colaboradores del Ingenio están apoyados por el Contrato Ley celebrado entre la Cámara Nacional de las Industrias Azucareras y Alcohólicas, el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias Azucareras, Alcohólicas y Similares de la República Mexicana con la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el personal no sindicalizados están regidos por contratos individuales de acuerdo al Art. 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Estamos trabajando en la cientización sobre los beneficios obtenidos que atribuyen después de haber realizado acciones de la modernización del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana

Unidad de Funcionarios Conciliadores
EXPEDIENTE N° 12/212/72/17, LEGAJO 09
CONTRATO LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA,
ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA R.M.
CONVENIO DE REVISIÓN INTEGRAL.

En la Ciudad de México, siendo las dos horas del día dieciséis de octubre del año dos mil dieciséis, comparecen ante los CC. Licenciado RAFAEL ADRIÁN AVANTE JUÁREZ, Subsecretario de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Licenciado CARLOS AUGUSTO SIQUEIRAS MONCAYO, Titular de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Propia dependencia y Presidente de la Convención para la revisión integral del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana; Licenciado PEDRO GARCÍA RAMÓN, Subcoordinador de Convenciones de la misma dependencia; así como los Licenciados MARIANO CASTILLO RODRÍGUEZ, Director de Área y ANDRÉS GALÁN ROBLES, Funcionario Conciliador de la misma dependencia, por el Sector Obrero y en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA los CC. Lic. Carlos Augusto Siqueiras Moncayo, Don Adrián Jesús Sánchez Vargas, José Ángel Ponca García, Gerardo Gutiérrez Reyes, Lic. Rafael Rojo Sandoval, Rogar Lavalle Avila, Eleazar Rubio Villaseca, José Luis Castro Martínez, Armando Néstor Cruz Delgado, Lorenzo Pale Mendoza, Rigoberto González Lara, José Luis Maldonado Hernández, Quirino Benítez Anguano, Arcadio Soriano Flores, Marco Terrazas Juárez, Fernando Ojeda Chesca, Francisco Javier Rayas Rodríguez, Lic. José Manuel Cervantes Bravo, Lic. Emilio Villanueva Paredes, Lic. Juan Francisco Moreno Torres, Lic. Brianda Mariene Zenteno Pérez, Lic. Oscar Cortés Bautista, Lic. José Ricardo Aceves Paniagua, Lic. Francisco Javier Pineda González, C.P. José Luis Mendoza Aguilar, C.P. Alma Patricia Madrid Hernández, Lic. María Guadalupe Reséndiz López, Sra. Alicia Rubalcava De Aguayo, Lic. María Rosenda Domínguez Lobos, Ascensión Quiles Casán, Jesús Medina Ortiz, Fortino Martínez Hernández, Humberto Ramírez Gerola, José Antonio Acosta López, Héctor Gasco Santamaría, Gabriel Guillermo Brito, Modesto Trujillo Herrera, José De Jesús Padilla González, Oscar Gutiérrez Cadena, Eduardo Reyes Romero, Tomás Salomón López, Víctor Manuel Velasco Díaz, Amari Sánchez Padilla, José Antonio Castillo Chávez, Luis Ramón Amazova Ramírez, Wilberth David Camuel Díaz, Oscar Cruz Ánimas, Gustavo Hernández Torres, Juan Rodríguez Zamarrón, Pedro Alberto Nájera Hernández, Edán Hernández Peraltá, Martín Carlos Barajas Linarte, Armando Gisberta García, Guillermo Santos Torres, Maximino Rodríguez Hernández, David Carvalho Cano, Roberto Mena Páez, Luciano Gustavo Torres, Sergio Salgado Ramírez, Arturo Cerdeza Paz, Francisco Javier Viveros Trejo, Jorge Cruz Chavarría, Fernando Jahen de la Luz, Ramón Antonio Solís Pérez, Armando Colorado Mendoza, José Antonio Cárdenas López, Fortunato Escoto Muñoz, Lino Guerrero Martínez, Angel Hernández Tapia, J. Félix Segura Flores, Martín Martínez Chávez, Jaime De León Moreno, Gilberto Luna Torres, Tobías Gil Medina, Francisco Od García, Jesús De La Rosa Cobos, José Nieves Farías, Cárdenas, Lorenzo Tapia Estrada, Lic. José Francisco González Campos, Lic. Francisco José Moreno Villagrán, Lic. Alejandro Villanueva Rebolledo, Ing. Alejandro Caffee Ramírez, Lic. Rosendo Guayaso Oliva, Lic. Cruz Miguel Segura Quintero, C.P. Rubén Saucedo, C.P. José Luis Nave Velásquez y Lic. Saúl Muñoz Rodríguez y en representación de los Sindicatos denominados DE OBREROS Y CAMPESINOS DEL INGENIO "CONSTANCIA", SOCIAL EVOLUTIVO DE OBREROS, CAMPESINOS Y EMPLEADOS DEL INGENIO CENTRAL MOTZORONGO, S.A. DE C.V., DE OBREROS, CAMPESINOS Y SIMILARES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA CROM DE INGENIO SAN NICOLÁS, S.A. DE OBREROS Y SIMILARES DEL INGENIO DE CALIPAM (CROM), los CC. Juan Flores Reyes, Bulmaro Bautista Sandoval, Eloy Cruz Reyes, Guillermo Hernández Fructuoso, Talde González Barca, José Alfredo Martínez Pérez Castro, Julián Huerta Rendón, Rubén Díaz Costio, Marcos Pérez Santiago, Abel Roldán Sandoval, Angel González Ventura, Porfirio Rodríguez Varón, Camilo Sotán Castro, Martín Aquino Rojas, Eric Alfonso Montielos Jiménez, Ventura Nappunzano Aquino, Cecilio Blanco Poyas, Héctor Gabriel Barrera De La Rosa, José Atilaco

Página 40

Unidad de Funcionarios Conciliadores
EXPEDIENTE N° 12/212/72/17, LEGAJO 09
CONTRATO LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA,
ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA R.M.
CONVENIO DE REVISIÓN INTEGRAL.

STPS

TRIGÉSIMA TERCERA.- Las partes solicitan se dé cuenta con el presente Convenio al Pleno de la Convención Obrero-Patronal revisora en su aspecto integral del Contrato Ley de esta rama de Industria para los efectos legales y reglamentarios.

TRIGÉSIMA CUARTA.- Las partes solicitan del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social se ordene la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de la Federación para los efectos legales que haya lugar.

TRIGÉSIMA QUINTA.- Para los efectos del Artículo 390, en relación con el 17, de la Ley Federal del Trabajo, las partes se obligan a denunciar y ratificar el presente Convenio ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje y a solicitar de dicha autoridad que lo apruebe dándole los efectos inherentes a un laudo ejecutorio, para lo cual el Sector Obrero autoriza a los Licenciados JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO, EMILIO VILLANUEVA PAREDES, JUAN FRANCISCO MORENO TORRES, BRIANDA MARLENE ZENTENO PÉREZ, OSCAR CORTÉS BAUTISTA, JOSÉ RICARDO ACEVES PANIAGUA Y FRANCISCO JAVIER PINEDA GONZÁLEZ, conjunta o separadamente; y las empresas a los Licenciados MAXIMILIANO CAMIRO VÁZQUEZ, MITRO, TOMÁS HÉCTOR NATIVIDAD SÁNCHEZ, JORGE J. MARTÍNEZ LICONA, MAURICIO M. CAMPOS GAY Y HUGO ALMENDRA MERINO, conjunta o separadamente.

TRIGÉSIMA SEXTA.- Las partes convienen que la vigencia de este Contrato Ley que se revisa será del dieciséis de octubre de dos mil dieciséis al quince de octubre de dos mil diecisiete.

PARA CONSTANCIA se levanta el presente convenio que una vez leído y ratificado firmán al margen los comparecientes y si cules los CC. Funcionarios que actúan.

EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO
LIC. RAFAEL ADRIÁN AVANTE JUÁREZ

EL TITULAR DE LA UNIDAD DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES Y PRESIDENTE DE LA CONVENCION
LIC. CARLOS AUGUSTO SIQUEIRAS MONCAYO

EL SUBCOORDINADOR DE CONVENCIONES
LIC. PEDRO GARCÍA RAMÓN

EL DIRECTOR DE ÁREA
LIC. MARIANO CASTILLO RODRÍGUEZ

EL FUNCIONARIO CONCILIADOR
LIC. ANDRÉS GALÁN ROBLES

THE GLOBAL COMPACT
APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIO 4

Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

En Central Casasano S. A. de C. V. estamos apoyando éste principio mediante el respeto al cumplimiento de lo dictado en el Contrato Ley, Contrato Individual en el caso de los trabajadores no-Sindicalizados y la Ley Federal del Trabajo en referencia a las jornadas laborales, horarios de trabajo y días de descanso, con su debida remuneración económica a la que tiene derecho.

En el Contrato Ley se describe de manera detallada el cumplimiento a las condiciones de trabajo en cuanto a jornadas establecidas normales y extendidas. Los colaboradores no Sindicalizados se encuentran amparados en el contrato individual de trabajo donde se especifican sus prestaciones así como horarios laborales.

En estos casos, cuando el trabajador llamado se le ocupe durante media jornada o menos, se le retribuirá media jornada, si se le ocupa más tiempo, se le retribuirá una jornada y en ambos casos a base de salario extraordinario; teniendo iguales derechos los trabajadores a quienes se les ordene continuar trabajando tiempo extraordinario.

Cualquier tiempo excedente de trabajo en las jornadas legales, tiene carácter de extraordinario; en consecuencia, el patrón está obligado a retribuir las primeras nueve horas semanales con un ciento por ciento más del salario de la jornada, y las excedentes de esas nueve horas, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Para calcular el pago del tiempo extraordinario en las jornadas diurna, mixta y nocturna, se dividirá el salario del trabajador en ocho horas si es diurna, entre siete y media horas si es mixta y entre siete horas si es nocturna; al resultado obtenido se le sumará un cien por ciento si el tiempo extraordinario no excede de nueve horas a la semana y el doscientos por ciento si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana.

Para los efectos del pago del séptimo día, así como el pago de aguinaldo y prima vacacional, las Empresas tomarán como base para integrar el salario, para todos aquellos trabajadores que hubiesen desempeñado su labor durante la semana de trabajo en el turno mixto (media hora extra) o en el turno nocturno (una hora extra), la media hora de alimentos o de descanso a quienes se les viene pagando en efectivo, según sea el caso, todas las cantidades que les sean cubiertas en forma normal, regular y permanente, en retribución a su trabajo. El mismo criterio se seguirá para el caso de pago de indemnizaciones.

Para los trabajos a destajo o por tarea, las partes tomarán en cuenta la distancia que el trabajador necesita recorrer al lugar en que debe desempeñarlos, con el fin de fijar su retribución.

La falta de cumplimiento por el patrón a estas disposiciones, lo hará responsable de los salarios que dejen de percibir los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 10°. Cuando en un turno de trabajo continuo no se presente el relevo, el trabajador no relevado tiene la obligación de continuar trabajando, y el patrón de aceptarlo, gozando salario doble y según el día y turno de que se trate por todo el tiempo que dure su jornada, obligándose el Sindicato a través de su sección o sucursal a proporcionar lo más pronto posible el relevo que tenga los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto correspondiente.

Los trabajadores que continúen laborando después de cumplida su jornada legal aun cuando se trate de diferente puesto, percibirán salario doble en los términos del párrafo que antecede.

ARTÍCULO 11°. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO V SEMANA DE TRABAJO

ARTÍCULO 12°. La semana de trabajo será de seis días y de 48, 45 y 42 horas, según que la jornada sea diurna, mixta o nocturna, durante el ciclo de zafra.

Para aquellos trabajos de naturaleza continua, el Sindicato proporcionará el mismo personal en turno de ocho horas, cualesquiera que éstos sean, percibiendo los trabajadores salario doble por el tiempo que su jornada exceda de la legal. Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un día de descanso después de seis de labor, el que se procurará que sea el domingo o bien el que corresponda conforme al rol que se elabore, en el cual percibirán su salario íntegro. En los trabajos que requieran una labor continua durante el ciclo de zafra, la Sección y la Empresa fijarán de

4.

común acuerdo los días en que los trabajadores deberán disfrutar del descanso semanal elaborando el rol correspondiente; y los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, siempre que se presenten a trabajar todos los días de la semana que se les asignen, sin excepción de ninguna naturaleza excepto las incapacidades por riesgo de trabajo, además del descanso pactado percibirán un estímulo equivalente 2.25 días de salario ordinario devengado durante la semana, en el que ya se incluye el monto de la prima dominical. En el caso de incapacidades por enfermedad general expedidas por el IMSS, el trabajador tendrá derecho al pago de la parte proporcional de este estímulo que corresponda.

Quando el trabajador tuviere una falta de asistencia en la semana, tendrá, no obstante, derecho a salario íntegro correspondiente al día de descanso; si tuviere dos faltas, percibirá el 75% (setenta y cinco por ciento) y cuando las faltas sean tres o más, el trabajador percibirá la cantidad proporcional a los días trabajados. Tratándose de trabajadores que tengan dos faltas de asistencia en la semana, por enfermedad, percibirán no obstante el salario íntegro correspondiente al séptimo día.

En los Ingenios se podrá establecer una cuarta guardia, la cual laborará la jornada que se determine conjuntamente con el Sindicato y con las modalidades que al efecto se pacten en el Convenio Singular que se celebre, caso en el cual se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, por lo que en este caso las partes deberán establecer el rol de turnos y especificar los días de descanso semanal que gozará cada guardia.

A partir de la vigencia de este Contrato, durante el ciclo de reparación, la semana de trabajo de cinco días y cuarenta horas, comenzará a regir dos días hábiles después del momento en que se envase y cosa el último saco de azúcar o de que se produzca la última cantidad de azúcar mascabado y terminará al iniciarse la zafra siguiente. Durante el ciclo de pre-zafra, el sábado no será considerado como día festivo, aunque sí lo es de descanso, razón por la cual puede la Empresa, si así lo necesita, solicitar personal que disfrutará de salario ordinario. Durante los ciclos de pre-zafra los pagos de rayas se efectuarán los días viernes en vez de los días sábados de cada semana. Cuando el trabajador tuviere una falta de asistencia en el ciclo de pre-zafra, tendrá no obstante, derecho a salario íntegro correspondiente a los dos días de descanso; si tuviere dos faltas percibirá el 75% (setenta y cinco por ciento) y cuando las faltas sean tres o más el trabajador percibirá la cantidad proporcional a los días trabajados. Tratándose de trabajadores que tengan dos faltas de asistencia en la semana, por enfermedad, percibirán no obstante, el salario íntegro correspondiente a los dos días de descanso.

Respecto al personal que preste sus servicios en día sábado en los términos del párrafo que antecede, las Empresas pagarán una prima sabatina del 40% (cuarenta por ciento) sobre el salario base ordinario que corresponda al trabajador por el descanso del día sábado.

Las estipulaciones anteriores, son sin perjuicio de costumbres o convenios que concedan sobre esta disposición, mayores beneficios en favor de los trabajadores. En los salarios que se paguen por mes, se considerará incluido el salario del día de descanso.

ARTÍCULO 13°. Una vez iniciadas las labores de zafra, reparación o eventuales, los patrones no podrán suspender a los trabajadores, ni reducir la semana de trabajo, sin sujetarse a lo dispuesto en los artículos 427, 428 y 429 de la Ley Federal del Trabajo o a lo pactado en el artículo 85° del presente Contrato; la falta de cumplimiento de las Empresas a esta estipulación, las hace responsables de los salarios que dejen de percibir los trabajadores.

Quando las necesidades urgentes o emergentes del servicio lo impongan, el patrón podrá utilizar a sus trabajadores en labores distintas de aquéllas para las que fueron contratados, siempre que éstas sean compatibles con su estado físico y sin afectar sus categorías y salarios, ni a los trabajadores titulares de zafra y titulares de planta.

CAPÍTULO VI INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14°. Las obligaciones, atribuciones y responsabilidades de los trabajadores quedan comprendidas a las labores inherentes a sus puestos respectivos, pudiendo las Empresas requerirles a los mismos, desempeñar otros puestos o labor mayor que no esté comprendida dentro de las funciones que les correspondan en el puesto de que se trate con el pago de la diferencia salarial respectiva, previo acuerdo entre Empresa y Sindicato.

Quando por causas ajenas al trabajador no tuviere materia de labores a desempeñar dentro de su jornada, bajo los principios de movilidad y flexibilidad del personal, el Sindicato permitirá su movilidad por este lapso dentro de su departamento en labores afines a su puesto y remuneración, sin que la actividad sea degradante y no implique

PRINCIPIO 5

Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Con el apoyo de la organización internacional “**Save the Children**” se está trabajando en la cadena de suministro de la principal materia prima del Ingenio, invitando a los productores, asociaciones de las organizaciones cañeras, cortadores, capitanes para que tengan conocimiento de la Política del Grupo BSM y su aplicación, éste año iniciamos la tarea de difundir en éstos ámbito la importancia de ésta política.



Nuestra Política de No al Trabajo Infantil: En Central Casasano S. A. de C. V. Refrendamos nuestra política de prevenir el trabajo de menores de 18 años de edad en toda nuestra cadena de valor, ratificando nuestro compromiso de dar cumplimiento a los aspectos legales y sociales.



Casasano, Cuautla, Morelos a 08 de Diciembre 2016

Ref. CCA/GG/202/2016

Asunto: Invitación a Reunión "Save the Children"

Sr. Carlos Arias Reyes.
Representante Propietario C.N.C.

Sr. Ignacio Sandoval Alarcón.
Representante Propietario C.N.P.R.

Me dirijo a usted muy respetuosamente para informarle que con fecha 18 de Junio del presente año Central Casasano S.A. de C.V. se ha adherido al Pacto Mundial de la ONU con la finalidad de adoptar en nuestras estrategias operativas los Diez Principios que rigen el Pacto.

En atención a la recomendación No. 202 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el compromiso para cumplir con el principio número cinco del Pacto Mundial de la ONU que dicta que "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil" Central Casasano S.A. de C.V. pone de manifiesto su sensibilización con el trabajo infantil en el seno de su cadena de producción. Es importante entonces trabajar en este sentido solicitando a nuestros Grupos de Interés alinear de la misma manera en sus estrategias operativas acciones para cumplir con este principio.

Bajo esta premisa, les comunico que estamos trabajando con la Organización Internacional "Save the Children", organización independiente más grande del mundo trabajando por la infancia.

Por ello la Gerencia General les hace una atenta solicitud para que se unan a este proyecto de Responsabilidad Social invitándoles para que el próximo miércoles 14 de Diciembre del 2016 asistan a las instalaciones del Ingenio Central Casasano S.A. de C.V. a una reunión de sensibilización sobre este proyecto para la erradicación del Trabajo Infantil. Anexamos la agenda y les pedimos hacerlo extensivo al personal que participa en la cadena de suministro de la caña de azúcar, en el horario que se han establecido.



Casasano, Cuautla, Morelos a 23 de Enero 2017

Ref. CCA/GG/007/2017.

Asunto: Invitación a Reunión "Save the Children"

Sr. Carlos Arias Reyes.
Representante Propietario

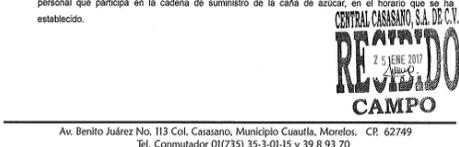
Sr. Ignacio Sandoval Alarcón.
Representante Propietario

Me dirijo a usted muy respetuosamente para informarle que con fecha 18 de Junio del 2016 Central Casasano S.A. de C.V. se ha adherido al Pacto Mundial de la ONU con la finalidad de adoptar en nuestras estrategias operativas los Diez Principios que rigen el Pacto.

En atención a la recomendación No. 202 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el compromiso para cumplir con el principio número cinco del Pacto Mundial de la ONU que dicta que "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil" Central Casasano S.A. de C.V. pone de manifiesto su sensibilización con el trabajo infantil en el seno de su cadena de producción. Es importante entonces trabajar en este sentido solicitando a nuestros Grupos de Interés alinear de la misma manera en sus estrategias operativas acciones para cumplir con este principio.

Bajo esta premisa, les comunico que estamos trabajando con la Organización Internacional "Save the Children", organización independiente más grande del mundo trabajando por la infancia.

Por ello la Gerencia General les hace una atenta solicitud para que se unan a este proyecto de Responsabilidad Social invitándoles para que el próximo Viernes 3 de Febrero del 2017 asistan a las instalaciones del Ingenio Central Casasano S.A. de C.V. a una reunión de sensibilización sobre este proyecto para la erradicación del Trabajo Infantil. Anexamos la agenda y les pedimos hacerlo extensivo al personal que participa en la cadena de suministro de la caña de azúcar, en el horario que se ha establecido.



Av. Benito Juárez No. 113 Col. Casasano, Municipio Cuautla, Morelos. CP. 62749
Tel. Conmutador 01(735) 35-3-01-15 y 39 8 93 70

CENTRAL CASASANO
Relación de participantes

EVENTO: 2ª Reunión de Partes Interesadas (Productores, Capitanes, Comisariados)
LUGAR: Fide de Juárez HORARIO(S): 11:45 - FECHA(S): 14/dic/16
INSTRUCTOR: Sr. Alejandro Márquez DE LA EMPRESA: Save the Children

No.	NOMBRE	PUESTO	FIRMA DIA	FIRMA DIA	FIRMA DIA
	Alberto Enriquez	Comisariado	[Signature]		
	Carlos Arias Reyes	Presidente C.N.C.	[Signature]		
	Sanson Garces Adams	Productor Cañero	[Signature]		
	Marisol Rodriguez Hde	R.P.	[Signature]		
	Celso Huertas B.	Comisariado	[Signature]		
	Trudera Ortiz Ramirez	Promotora	[Signature]		
	Yessica Salgado Perez	Trabajadora Social	[Signature]		
	Urbano Rojas Mendiola	Trayector	[Signature]		
	Bernarda Sosa Mt.	Epida de Apulle	[Signature]		
	Raúl Torro Bonitez	Comisariado de Apulle	[Signature]		

FIRMA INSTRUCTOR: [Signature]
Juan Alejandro Márquez

REI-622-FOR-05
Revisión: 09
1

Con el apoyo de una importante Organización Internacional como "Save the Children" se esta llevando a cabo la difusión y sensibilización en nuestra cadena de valor a la parte mas vulnerable como es el cultivo de la caña. Para eso estamos trabajando con todas las organizaciones, productores, capitanes, cortadores y transportistas para la erradicación del trabajo infantil en ésta cadena de valor. En esta página vemos evidencias de invitaciones y de registros de participantes.

PRINCIPIO 6

Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En Central Casasano S. A. de C. V. damos la oportunidad a mujeres y hombres las mismas oportunidades de desarrollo de acuerdo al perfil del puesto que se requiere. La capacitación va dirigida a todo el personal del centro de trabajo de acuerdo a las funciones. El programa de capacitación contempla tres áreas de desarrollo, la capacitación en aspectos técnicos, en Seguridad, Salud ocupacional, Medio Ambiente, Responsabilidad Social y las relacionadas con los sistemas de Gestión de Calidad.

El diseño de las funciones de los puestos de trabajo es una parte fundamental para el buen desempeño de los colaboradores, por eso se han creado las descripciones de puestos y las evaluaciones de desempeño son realizadas en base a esas descripciones, de ésta manera se establecen los Programas de Capacitación derivadas en las Detecciones de Necesidades de Capacitación.

COLABORADORES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
SINDICALIZADOS	334	334	0
NO-SINDICALIZADOS	106	73	33
TOTAL	440	407	33



MEDIO AMBIENTE

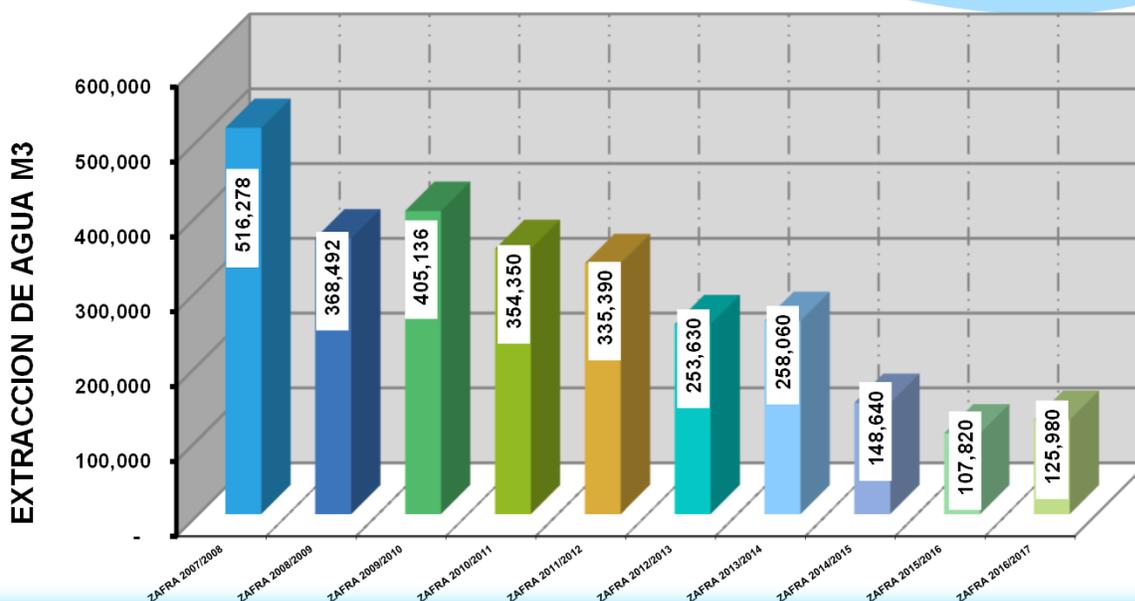


PRINCIPIO 7

Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.

CENTRAL CASASANO S. A. de C. V

EXTRACCION DE AGUA POR ZAFRA



Objetivo: Disminuir la extracción de Agua del Subsuelo

Como se aprecia en la gráfica anterior podemos observar la tendencia de la disminución de la extracción del agua del subsuelo. A través del tiempo se han desarrollado algunos proyectos que nos han ayudado a lograr éste objetivo contribuyendo a prevenir el agotamiento de éste vital líquido y se provea para las siguientes generaciones.

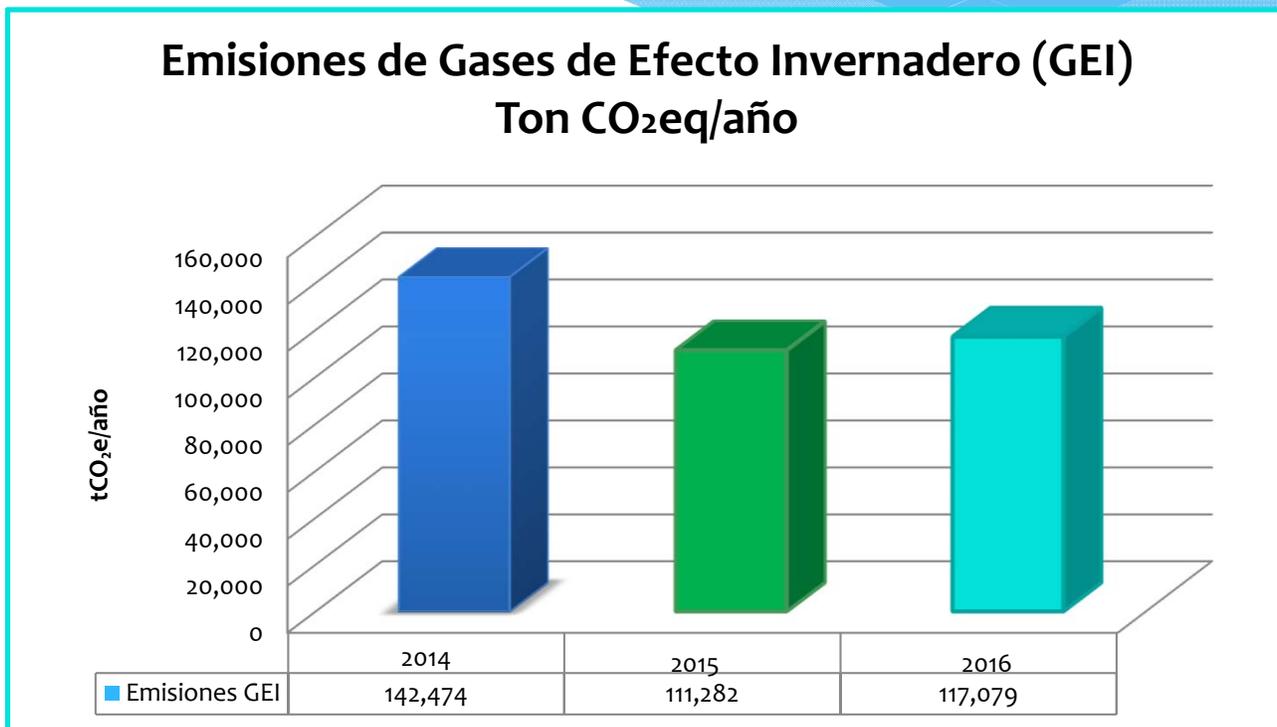
El enfoque de seguir trabajando en éste Proyecto Ambiental es disminuir la extracción del agua del subsuelo, recuperando la mayor parte del agua que el jugo de la caña trae incorporado. Esto tiene un impacto considerable tanto ambiental, económico para la organización y su entorno

Algunas de las acciones realizadas en la Zafra 2015-2016 fueron:

- Instalar líneas para recuperar el agua de enjuagues de los equipos de evaporación
- Se instalaron líneas para recuperar los condensados amoniacales excedentes al tanque de almacenamiento de condensados

PRINCIPIO 8

Promover mayor responsabilidad medioambiental.



Central Casasano S. A. de C. V. consiente del problema global que representan los Gases de Efecto de Invernadero y sus consecuencias. El principal gas que el Ingenio contribuye a la atmósfera es el CO₂ en sus actividades operativas. Actualmente se ha eliminado el uso del combustible fósil y para esto se han realizados modificaciones en las instalaciones de nuestros generadores de vapor para usar exclusivamente un biocombustible derivado de nuestra materia prima.

PRINCIPIO 9

Alentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Se contrataron los servicios de una empresa especializada para la Regeneración de 5,220 lts., Aceites Hidráulicos, esta actividad nos permitió reusar estos aceites para la siguiente etapa de zafra y evitar que éste aceite se hubiese dispuesto como residuos peligrosos.

Tipos de Aceites hidráulicos tratados:

ISO 68: 3,200 Lts.

ISO 220: 1,120 Lts.

ISO 460: 900 Lts.

Equipo Utilizado: Sistema de regeneración de aceite Mca. BVD Vacuum, Mod. VAC 1000HD



Aspectos Generales del Servicio de Regeneración de Aceite Hidráulico

Lecturas del Medidor de Humedad Durante el Proceso de Regeneración de los Aceites

Antes

Después



ACEITE HIDRAULICO ISO 68

Antes

Después



ACEITE HIDRAULICO ISO 220

Antes

Después



ACEITE HIDRAULICO ISO 460

SE OBSERVAN LAS MUESTRAS ANTES Y DESPUÉS DE LA REGENERACIÓN DE LOS ACEITES

PROGRAMA DE ACTIVIDADES SEMANAL
CAMPAÑA MANEJO FITOSANITARIO DE LA CAÑA DE AZÚCAR
COMPLEJO GUSANO BARRENADOR

SEMANA: DEL 21 AL 25 DE AGOSTO DEL 2017

DÍA	LUGAR	ACTIVIDAD	
LUNES (21-08-17)	INGENIO: CENTRAL CASASANO	CONTROL BIOLÓGICO	
	COCOYOC SAN ANDRÉS		AMPLIACION, CERRO PEDRAZA, CHIHUAHUA, CUAHULOTES, HEROES, JAGUEY, LA ESCUELA, MULATO, PAREDON, POTRERO, SANTA ANA, SUCEO, TODOS SANTOS. PIEDRA GRANDE
MARTES (22-08-17)	INGENIO: CENTRAL CASASANO	CONTROL BIOLÓGICO	
	SAN AGUSTIN		EL GRANDE
	SAN SEBASTIAN		EL ZAPOTE
	OAXTEPEC		AHUILICAN, PARTIDOR
	LOS ARCOS	BARREAL, CHIQUITO, HUERTA NUEVA, LAS JOYAS, MIRADOR, NACIONES	
MIÉRCOLES (23-08-17)	INGENIO: CENTRAL CASASANO	CONTROL BIOLÓGICO	
	CARACOL		CHIQUITO
	P.P. ITZAMATITLAN		ELTEPOZON, HEROES, HUAMUCHIL, LA JOYA
	ITZAMATITLAN		CHIRIMOYO, HEROES, LA TOMA, EL MIRADOR, MULATO, SANTA LUCIA,
	YALUTEPEC	CAMPO NUEVO, SAN FELIPE I, SAN FELIPE II	
JUEVES (24-08-17)	INGENIO: CENTRAL CASASANO	CONTROL BIOLÓGICO	
	OACALCO		CIENEGA, EL BAÑO, HUALZOPAN, JESUS MARIA, MICHATE, NIXCOMIL, NUEVO, VICTORIAS.
	COL. AGRICOLA DIEGO RUIZ		CAMILPA Y SAN PABLO
VIERNES (25-08-17)	INGENIO: CORPORATIVO AZUCARERO EMILIANO ZAPATA	CONTROL BIOLÓGICO	
	JOJUTLA		LA PALMA
	TETELPA		AVILLOS, POZA HONDA, LLANO, CHIVERIAS
	GALEANA		COMPUERTA GRANDE Y CHICA, BOVEDAS ALTA Y BAJA, LA PRESA Y CHIVERIAS
	TEHUXTLA		TORRES BURGOS, NARANJOS, CAMARILLAS, ALGODONES.

El control Biológico es utilizado para el control de plagas, como el gusano barrenador que es una plaga de importancia en la caña de azúcar se hacen liberaciones con *trichogramma parasitoides* a los plantíos. Este procedimiento además de ser efectivo no dañamos al medio ambiente, como el suelo y fuentes de agua, tiene mas durabilidad en el cultivo y es menos costosos





ANTICORRUPCIÓN



PRINCIPIO 10

Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Los que formamos el equipo de Central Casasano S. A. de C. V., tenemos la Responsabilidad de cumplir nuestra misión, buscar permanentemente alcanzar nuestra Visión y vivir los Valores que juntos hemos establecido:

- Servicio al Cliente
- Ser competitivo
- Trabajar en Equipo
- Ser Honesto
- Responsable
- Nuestro compromiso con la familia

El objetivo del presente Código es establecer las directrices que deben ser observadas en la actividad profesional de Directivos y Trabajadores de CENTRAL CASASANO y está orientado a dirigir su actuación en el ámbito de los negocios y en sus relaciones con clientes, proveedores, autoridades y compañeros de trabajo, con el fin de consolidar la imagen de Central Casasano como una Organización sólida, confiable y que actúa siempre en el marco de la legalidad. Los principios contenidos en este Código de Conducta parten de la norma de "Realizar negocios de buena fe, con absoluta honestidad y en cumplimiento de la Ley" y su cabal cumplimiento como miembro del GRUPO BETA SAN MIGUEL

Código de Conducta y Prácticas Responsables

DE CENTRAL CASASANO S. A. de C. V.

ÍNDICE

[Mensaje de Gerente General](#)

[Objetivo del Código de Conducta y Prácticas Responsables.](#)

[Ámbito de Aplicación](#)

[Decálogo Empresa Socialmente Responsable](#)

[Principios Generales](#)

[Compromisos de Conducta y Prácticas](#)

[Responsables](#)

[Relaciones con Trabajadores](#)

[Salud y Seguridad de los Consumidores](#)

[Relaciones con Clientes](#)

[Relaciones con Proveedores](#)

[Relaciones con Autoridades y Directivos](#)

[Conflictos de Interés](#)

[Ejercicio de otras Actividades](#)

[Uso de Bienes y Servicios de la Organización](#)

[Confidencialidad de la Información y Protección de Datos Personales](#)

[Protección de la Propiedad Intelectual e Industrial](#)

[Registro de operaciones](#)

[Compromiso Social y Medioambiental](#)

[Cumplimiento del Código y Comité de Ética](#)

[Penalidades](#)

[Como Denunciar](#)

[Terminología](#)

[ACUSE](#)

Informe Anual de la Comunicación del Progreso 2016

*El presente informe está disponible en la siguiente
liga de Central Casasano en la página del
Pacto Mundial de las Naciones Unidas*

<http://unglobalcompact.org/participant/Central-Casasano>

Para Cualquier comentario sobre este informe por favor dirígete a:

manuelnc@bsm.com.mx

federicoss@bsm.com.mx