



Título del Proyecto: Mejora de las Condiciones Laborales y de la Productividad en la Cadena de Valor del Banano (Proyecto BAM)

Componente 3. Capacitación y sensibilización de productores y trabajadores para cumplir con la legislación laboral y certificaciones voluntarias del mercado

Informe final

Actividad 3.1. Promover y capacitar a los productores y trabajadores sobre normas laborales

Responsable: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Santo Domingo, República Dominicana

Noviembre, 2018

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. INFORMACIÓN DEL PROYECTO.....	5
III. RESUMEN DE LOGROS.....	8
IV. LOGROS DEL EFECTO Y LOS PRODUCTOS.....	13
Efecto:	13
Productos (Actividad 3.1):.....	15
A. 5,000 expedientes presentados por los productores, asociaciones y plantaciones al Sistema de Seguridad Social, apoyados por el proyecto	18
Acompañamiento técnico laboral en BANELINO – Proyecto Piloto.....	25
Acompañamiento técnico laboral en asociaciones de ADOBANANO	26
B. Estrategia de incorporación de productores y trabajadores del sector bananero al SDSS e inscripción al Ministerio de Trabajo	30
C. Productores y trabajadores capacitados sobre normativa laboral: Derechos y Deberes Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Social, Principios y Derechos Fundamentales, Comercio Internacional y Diálogo Social.....	35
Empleadores y productores del sector bananero	35
Trabajadores del sector.....	41
Inspectores y funcionarios del Ministerio de Trabajo.....	45
Poder Judicial	46
Confederación Patronal de la República Dominicana	47
Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana.....	49
V. REGISTRO DE RIESGOS.....	50
VI. REGISTRO DE PROBLEMAS	52
VII. LECCIONES APRENDIDAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	54
VIII. INFORMACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO	59
IX. INDICADORES CORPORATIVOS DE DESARROLLO Y COOPERACION	60
X. LISTA DE ANEXOS.....	63

I. INTRODUCCIÓN

El Producto 3 del Proyecto Mejora de las Condiciones Laborales y de la Productividad en la Cadena de Valor del Banano (“Proyecto BAM”), relativo a la capacitación y sensibilización de productores y trabajadores para cumplir con la legislación laboral y certificaciones voluntarias del mercado, ha jugado un rol de primer orden en el fortalecimiento y desarrollo de capacidades de los actores que intervienen en las relaciones laborales del sector bananero de la República Dominicana. En el caso específico de los empleadores y productores del referido sector, se ha procurado además, sensibilizarlos para que puedan responder a los retos que enfrenta la industria a fines de lograr mantener una alta y competitiva participación en el mercado internacional.

Dentro de los principales desafíos plasmados en el documento del Proyecto BAM y que podrían suponer un alto riesgo para la estabilidad del sector bananero de la República Dominicana, se pueden mencionar: a) *los factores externos*, como es el caso de la entrada en vigencia del nuevo régimen arancelario de la Unión Europea (UE) que conllevaría una pérdida de competitividad para los países ACP; y, b) *los factores internos*, como el reducido nivel de formalización por parte de los productores, inobservancia de disposiciones legales relativas a los ámbitos migratorio, laboral, tributario y de seguridad social, así como el incumplimiento de los estándares internacionales definidos por Fairtrade y otras certificadoras, en un gran número de fincas.

En adición, respecto a la implementación del Producto 3, Actividad 3.1 - Promover y Capacitar a Productores y Trabajadores sobre Normas Laborales- (en lo adelante, “Actividad 3.1”), surgieron limitantes relacionadas a la falta de información y sensibilización sobre los temas concernientes a derechos laborales por parte de los productores bananeros, que dificultaron y retrasaron el inicio de la Actividad 3.1 al igual que, en algunos periodos, la ejecución de la misma. Recién a fines del año 2015 y primer trimestre del año 2016 pudo obtenerse, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), una aceptación de los productores de banano a la ejecución de los temas laborales que comprendía la actividad 3.1. del Proyecto BAM. Por otro lado, en

el diseño del Proyecto, como se hizo notar en los Comités de Seguimiento del Proyecto y a los evaluadores ROM contratados por la Unión Europea, no se habían contemplado como riesgos en la ejecución, las restricciones legales para la contratación y formalización de la mano de obra extranjera, así como la decisión del sector bananero de ejecutar el Proyecto sin participación de otros sectores, como el sector trabajador y sector empleador, que dada la naturaleza de la OIT, deben participar en las actividades de los sectores.

Por otra parte, diversos fenómenos atmosféricos provocaron importantes inundaciones en las fincas de banano localizadas en mayor proporción en la costa noroeste del país, que generaron pérdidas significativas en las plantaciones y, consecuentemente, una reducción en los niveles de exportación del producto.

Dada la confluencia de estos y otros factores, lo cierto es que el mercado bananero dominicano ha visto una disminución gradual de sus ingresos en los últimos dos años. Esto se evidencia al observar los datos estadísticos preliminares suministrados por el Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (CEI-RD), de los años 2016 y 2017. Para el 2016, la República Dominicana exportó banano correspondiente a US\$102.76 millones de dólares, mientras que en 2017 la exportación de la fruta representó US\$ 85.42 millones de dólares, lo cual implica una reducción de 17% de un año a otro¹.

Hasta la fecha, el sector bananero sigue siendo líder de exportación de banano orgánico hacia Europa, sin embargo, ante la alarmante reducción de exportación del producto, se hace necesario priorizar el análisis del comportamiento del sector, sus complejidades y desafíos y tomar medidas eficaces frente a los obstáculos que limitan su crecimiento. Generar una cultura de cumplimiento de las normas laborales para estimular la confianza del producto dominicano en el mercado internacional, mejorar sus niveles de calidad y su competitividad, se hacen indispensable para que pueda garantizar su permanencia y

¹ Boletín de Exportaciones Pro Dominicana. Exportaciones de Banano según país destino: exportación de Bananos de la República Dominicana, período 2016-2017.

acceso a los mercados europeos, según la demanda y crecimiento que le ha caracterizado en años recientes.

En atención a esto, en el marco de ejecución de la Actividad 3.1 se desarrolló un completo plan de trabajo, que incluyó: a) el primer diagnóstico realizado en el país sobre la situación laboral y de seguridad social de productores y trabajadores (y sus familias) del sector bananero; b) programas de capacitación dirigidos a empleadores, trabajadores, Ministerio de Trabajo y Poder Judicial; c) acuerdos de colaboración interinstitucional para facilitar los procesos de formalización de los productores; d) suscripción de una estrategia para impulsar la afiliación de empleadores y trabajadores del sector en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) e inscripción al Ministerio de Trabajo; e) diversos estudios técnicos sobre la situación del sector en materia laboral y de seguridad social enfocados en empleadores y trabajadores; f) instalación de la primera Mesa de trabajo público-privado con énfasis en el sector bananero, con el objetivo de analizar los desafíos y obstáculos que han surgido en los ámbitos laboral, migratorio, tributario y de seguridad social, entre otros.

En los capítulos siguientes se detalla el nivel de ejecución logrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco de la Actividad 3.1 del Proyecto BAM, desde junio de 2014 hasta junio de 2018. Estos logros fueron posibles gracias a la coordinación y apoyo del equipo del PNUD y el personal técnico y de especialistas de la Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, especialmente, Fernando García, Oscar Valverde, Lorenzo Peláez, José Francisco Ortiz, Francesco Carella, Alvaro Ramírez, Nathalie Vidal, Yohalma Mejía, Yorleny Caballero, y Katherine Martínez.

II. INFORMACIÓN DEL PROYECTO

Award ID y título del Proyecto: **“Mejora de las condiciones Laborales y de la Productividad en la cadena de valor del Banano”**

Projects ID y título:	ID 00087988
Fecha de entrega del informe al PNUD:	Noviembre 2018
Período que cubre el informe:	Junio 2014 – junio 2018
Autor:	OIT
Efecto/s del MANUD:	Para el 2016, la población empobrecida se beneficia de un crecimiento económico sostenible, con igualdad de oportunidades.
Efectos Esperados del Plan de Acción del Programa del País (CPAP):	Resultado: para 2018, la población pobre se beneficia gracias a un crecimiento económico sostenible con igualdad de oportunidades. Producto: Se han facilitado las alianzas público-privadas en el contexto de la implementación del nuevo modelo económico acorde con la Encuesta Nacional de Desarrollo.
Asociado en la Implementación:	UE y PNUD
Partes Responsables:	PNUD, OIT y UE.

Breve descripción del Proyecto:

La actividad bananera es importante para el país, con más de 20 años de experiencia en exportaciones continuas hacia Europa. Esta industria enfrenta retos significativos para su sostenibilidad derivados de factores internos y de cambios externos en los mercados, que conllevará una pérdida de competitividad para los países ACP. Debido a esto, la República Dominicana fue receptora de asistencia de la UE en el marco del programa

Medidas de Acompañamiento al Banano (BAM), que procura “*incrementar la competitividad sostenible e inclusiva de la industria bananera*”. En el diseño de este programa, la UE ponderó la experiencia del Sistema de Naciones Unidas en la República Dominicana (SNU/RD) en la ejecución del Programa Conjunto para el Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante Estrategia de Mercados Inclusivos (PC Banano), derivándose de ello el interés en la UE de que el PNUD fungiera como ejecutor de las acciones del Resultado esperado 3 del BAM: Mejoramiento de las condiciones laborales.

En la ejecución del PC Banano se evidenció que los productores tienen un bajo nivel educativo, mientras que apenas el 24% de los trabajadores responde que sabe leer y escribir, lo que limita las posibilidades de que estas personas sean actores plenamente activos en el alcance de su desarrollo humano. Además, los actores clave del sector estiman un mínimo de 60% de trabajadores migrantes, mayoritariamente no regularizados. De esta situación, se derivan consecuencias negativas para los trabajadores extranjeros, que no acceden a los beneficios de la seguridad social, y para los empleadores, que no cumplen con las normas laborales y migratorias frente a los trabajadores y frente al Estado.

En el planteamiento del problema abordado en el documento de proyecto, se indica además que es previsible que entidades involucradas en comercio justo, que reciben presión proveniente de clientes en torno al cumplimiento de normas, tomen acciones penalizadoras respecto al incumplimiento de las normas laborales. Se hace preciso pues, que las entidades del gobierno refuercen el cumplimiento de la ley, la capacidad de hacer respetar las normas, los derechos sociales, humanos, entre otros. Instituciones como el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) deben realizar una labor en conjunto para contribuir a resolver las debilidades e irregularidades predominantemente en la economía dominicana y en el sector agrícola.

De aquí que la estrategia del BAM para el Componente de Mejora de las Condiciones Laborales haya incluido el logro de tres productos específicos: *(1) Alfabetización de*

dominicanos y de haitianos migrantes que laboran en el sector; (2) Soporte a la regularización de los trabajadores del sector; y (3) Capacitación y sensibilización de productores y trabajadores para cumplir con la legislación laboral y certificaciones voluntarias del mercado.

Respecto al Producto 3 del Proyecto BAM, PNUD solicitó asistencia técnica a la OIT para la ejecución de la Actividad 3.1, con la finalidad de garantizar la formación participativa e integral de los actores laborales, dada su naturaleza tripartita. Los términos de ejecución de esta actividad se encuentran amparados en una carta acuerdo firmada entre PNUD y OIT, en junio de 2014.

En el marco de la Actividad 3.1 se elaboró un plan de trabajo que respondería a los desafíos que presenta el sector bananero. En el referido plan tuvieron participación: la Asociación Dominicana de Productores de Banano (ADOBANANO)- *que congrega 1,851 socios, agrupados en 29 asociaciones, 30 empresas y 25 productores individuales*-, Bananos Ecológicos de la Línea Noroeste (BANELINO)- *que agrupa 336 pequeños productores*-, el Ministerio de Trabajo (MT), la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA), la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM), y la mesa sindical, compuesta por la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC).

III. RESUMEN DE LOGROS

Podríamos señalar como principales logros de la ejecución de la Actividad 3.1 por parte de OIT, los siguientes:

1. Socialización del plan de trabajo del Producto 3 y sensibilización sobre derechos y deberes laborales a las juntas directivas de ADOBANANO, BANELINO y otras 16 asociaciones de pequeños productores, incluyendo **un (1) taller sobre “Trabajo Decente y Comercio Internacional”**, con participación de funcionarios de la OIT y del PNUD, para miembros de Junta Directiva ampliada de ADOBANANO, en la cual participaron 12 sus miembros.
2. Como resultado del proceso de sensibilización a las Juntas Directivas de las asociaciones de pequeños productores, plantaciones y ADOBANANO, se permitió el acceso a las fincas bananeras para realizar encuestas a empleadores y trabajadores, y se realizó en el país el **primer Diagnóstico sobre el acceso de los productores y trabajadores del sector banano al Sistema Dominicano de Seguridad Social en las provincias Azua, Valverde y Montecristi**.
3. Elaboración de **Informes estadísticos sobre la situación laboral y de seguridad social de los productores y trabajadores del sector bananero, por cada provincia del proyecto:** Azua, Valverde y Montecristi.
4. Elaboración de un **Estudio sobre el régimen legal aplicable a los trabajadores y trabajadoras del sector bananero, a fines de su acceso al Sistema Dominicano de Seguridad Social de la República Dominicana**.
5. Elaboración de un **Informe legal sobre el régimen y procedimiento existente para regularización de la contratación de mano de obra extranjera en el sector bananero**, en virtud de las disposiciones de la legislación dominicana.

6. Diseño de una **Propuesta para desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos adaptado a las necesidades de las asociaciones de productores bananeros**, con énfasis en el manejo de data suministrada por el empleador a los organismos estatales que regulan la actividad laboral en la República Dominicana.
7. Diseño de un **Plan de capacitaciones sobre derechos laborales y seguridad social dirigido a trabajadores, productores, asociaciones y entidades en general**, involucrados en la actividad bananera en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi en la República Dominicana.
8. Diseño de **Metodología educativa del plan de capacitaciones para población trabajadora de plantaciones bananeras** en Azua, Valverde y Montecristi.
9. Adaptación a la legislación dominicana de la **Guía de Diagnóstico Empresarial de ACTEMP: Conozca y mejore su cumplimiento laboral**, elaborada por los gremios de empleadores de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, con apoyo de la OIT.
10. Capacitación a puntos focales de 16 entidades del sector bananero, incluyendo a ADOBANANO, sobre el uso de la **herramienta de autoevaluación de la Guía de Diagnóstico Empresarial**.
11. **Intercambio de experiencia internacional** de cinco representantes del sector bananero de República Dominicana, que participaron en la **“Academia de Empresas Sostenibles: La promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro sostenibles”**, realizada en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia.
12. **Intercambio de experiencia internacional** de una **delegación de ADOBANANO que participó en una serie de eventos en empresas bananeras en Costa Rica**, conjuntamente con especialistas de OIT.

13. **Reuniones técnicas con autoridades nacionales** incluyendo el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), **para la revisión e impulso de propuestas normativas que permitan el registro de trabajadores extranjeros en la Seguridad Social** utilizando el carné del Plan de Regularización Migratoria.
14. **República Dominicana se convierte en el segundo país de América Latina en obtener la transferencia de la Metodología SCORE**, que busca el impulso de la productividad y competitividad de las pequeñas y medianas empresas, a través de la suscripción de un Acuerdo Interinstitucional entre OIT e INFOTEP, que incluyó un programa piloto en 10 empresas y/o asociaciones de productores de banano.
15. Realizadas dos **Conferencias con expertos internacionales sobre la implementación del Programa SCORE** y su impacto en el incremento de la productividad y competitividad de las pequeñas y medianas empresas, denominadas: 1) *“Herramientas para mejorar la productividad y la competitividad sostenible. Experiencia del programa SCORE en América Latina”*; y 2) *“Programa SCORE: Empresas Responsables competitivas y sostenibles”*.
16. **Programa piloto para la creación e implementación de una plataforma de servicios laborales** para apoyar las acciones de gestión humana de los productores miembros de BANELINO, mediante el cual **se logró la inscripción de 73 productores y 456 trabajadores del sector bananero en el SDSS**.
17. Diseño de la **Estrategia de promoción de afiliación al SDSS e inscripción al Ministerio de Trabajo** de los productores y trabajadores del sector bananero en las Provincias de Azua, Valverde y Montecristi, a partir de las reuniones de coordinación interinstitucional entre Ministerio de Trabajo, TSS y DIDA.
18. Apoyo a la **suscripción del Acuerdo de Cooperación Interinstitucional firmado entre MT, TSS, DIDA y ADOBANANO**, con la finalidad de formalizar la puesta en ejecución de la Estrategia de promoción de la afiliación al SDSS y MT.

19. **Ministro de Trabajo, Lic. José Ramón Fadul, deja instalada la primera reunión de trabajo público-privada de alto nivel, con énfasis en el sector bananero de la República Dominicana**, con la finalidad de analizar los desafíos que presenta este sector en materia laboral, tributaria, migratoria, comercial, de seguridad social, entre otros.
20. **Apoyo a ADOBANANO en la elaboración de la Propuesta migratorio-laboral realizada por el sector bananero** con asistencia técnica laboral, para presentar como documento base de análisis en la reunión de trabajo público-privada.
21. Elaborado el **Perfil y mapeo de las organizaciones de apoyo a trabajadores del sector bananero** de las provincias de Azua, Valverde-Mao y Montecristi.
22. **Apoyo técnico de la Oficina de OIT**, a través de su Departamento de Actividades con Empleadores, **para que ADOBANANO se incorpore y registre como institución empresarial en COPARDOM.**
23. **Acompañamiento técnico a 8 asociaciones que agrupan productores de banano, incluida ADOBANANO**, con la finalidad de guiarles en los procesos de registro de los productores, ante el MT y la TSS. Por medio de la asistencia técnica **se logró registrar a 6 productores y 37 trabajadores del sector en el SDSS.**
24. Diseñado **Plan de formación de formadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**, dirigido a productores del sector bananero.
25. Realizado un **Análisis de riesgos y siniestralidad laboral en una finca de banano**, y un **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**, con la finalidad de reducir los riesgos y accidentes en las fincas de banano.

26. Elaborado un **Estudio marco comparativo de experiencias y casos de buenas prácticas regionales y extra regionales sobre el vínculo entre necesidades del mercado laboral y política migratoria.**
27. Realizado un **taller sobre “La cadena de producción y los mercados internacionales del banano. Análisis, retos y desafíos”**, dirigido a líderes representantes de organizaciones de trabajadores del sector agrícola, con participación del Ministerio de Trabajo y el CEI-RD.
28. Realizados **dos cursos de Gestión de Organizaciones Empresariales**, dirigidos a productores y líderes del sector bananero, facilitados por el Especialista en Formación Profesional y Desarrollo Empresarial de la OIT.
29. Realizado un **taller sobre la Situación de los trabajadores migrantes en la producción del banano**, dirigido a líderes sindicales, con la participación del Especialista en Migración Laboral de OIT.
30. Realizado **Seminario “Derechos laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Social: Normas nacionales e internacionales”**, dirigido a jueces del poder judicial, de manera conjunta con la Escuela Nacional de la Judicatura, quedando el curso como parte del programa curricular de la Escuela.
31. Realizado un **taller sobre sobre Planificación de la Inspección del Trabajo y dos talleres de actualización en derechos laborales y Seguridad Social** con funcionarios e Inspectores de Trabajo del MT.
32. Realizados, en total, **44 talleres de los cuales se beneficiaron 1,443 trabajadores** del sector bananero y miembros de las centrales sindicales de la CASC, CNUS y CNTD; y **30 talleres dirigidos a fortalecer el conocimiento y las capacidades de los empleadores, en los cuales se beneficiaron 1,121 líderes y productores** del sector bananero.

IV. LOGROS DEL EFECTO Y LOS PRODUCTOS

Efecto:

Efecto: Para 2018, la población pobre se beneficia gracias a un crecimiento económico sostenible con igualdad de oportunidades

Indicadores:	a) Plan estratégico para promover el trabajo decente y el aumento de la productividad del sector bananero de las provincias Azua, Montecristi y Valverde implementado. b) Número de productores (as) y trabajadores (as) del sector bananero, capacitados e informados sobre sus derechos laborales.
Línea de base:	a) N/A b) Disponible en el 2011
Meta(s):	a) 1 (2016) b) 1,200 (2016)

Logro de las metas del Efecto

El efecto propuesto procura beneficiar a la población en situación de pobreza, gracias a un crecimiento económico sostenible con igualdad de oportunidades. En el marco de la Actividad 3.1 se desarrollaron acciones concretas para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de empleadores y los trabajadores (y sus familias) del sector bananero. Estas acciones estaban dirigidas específicamente a promover el incremento de acceso a la Seguridad Social, y la formalización de las relaciones laborales, cuya incidencia permitiría aportar al avance del efecto propuesto, de la manera siguiente:

1. El SDSS está basado en una estructura integral que promueve la igualdad en el acceso a ciertos derechos, mediante un mecanismo que distribuye de forma solidaria las contribuciones de sus afiliados. El sistema fue concebido para contribuir a reducir la situación de pobreza de la población en general, pero especialmente de trabajadores mediante el régimen contributivo, al contemplar aspectos elementales que permiten asegurar un mejor nivel de vida, tales como: ampliación de la cobertura de los servicios de salud, pago de indemnizaciones ante

una eventualidad derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, pago de prestaciones económicas ante la imposibilidad de ejecución del contrato de trabajo, sea por enfermedad, incapacidad o vejez de los trabajadores. De igual forma beneficia a la familia del trabajador extendiéndole la cobertura al Seguro Familiar de Salud, como dependientes, y con una pensión de sobrevivencia en caso de que ocurra su muerte.

2. Las jornadas de sensibilización de los productores y trabajadores sobre sus derechos y deberes laborales fue clave en el proceso de reconocimiento de derechos de los trabajadores y formalización de los productores. Parte de la estrategia desarrollada fue precisamente la capacitación sobre los aspectos básicos/administrativos que contempla la legislación laboral, los cuales en muchos casos eran desconocidos por los productores y limitaban el cumplimiento.

Tomando en cuenta que el derecho del trabajo, si se ejecuta en condiciones dignas y dentro del marco de todas las prerrogativas que contempla la ley, es la puerta de entrada a muchos otros derechos económicos y sociales, lo cierto es que al mejorar las condiciones de trabajo de una persona, se mejora su vida, la de su familia y se amplía, consecuentemente, el margen de disfrute y goce de sus derechos fundamentales.

Dado que los aspectos estructurales del proyecto procuraban mejorar las condiciones laborales, y tomando en cuenta que su aplicabilidad puede traducirse en una reducción de los índices de pobreza, se puso especial énfasis en: a) reforzar las habilidades y conocimientos de los actores laborales (empleadores y trabajadores), b) generar confianza y compromiso entre estos actores y las entidades del gobierno relacionadas al ámbito laboral, c) procurar acuerdos interinstitucionales para plasmar las intenciones de cumplimiento y colaboración de los involucrados, d) reforzar/actualizar la capacidad de respuesta de los funcionarios que fiscalizan y regulan la norma laboral, e) desarrollar programas de formación tendientes a elevar la productividad del sector, entre otros.

Las líneas de acción ejecutadas suponen un precedente importante en el camino a la formalización y de cara al cumplimiento de las normas laborales por parte del sector. Se

han tenido avances destacables y se han identificado igualmente desafíos importantes que deben ser tomados en cuenta como factor de análisis, para el desarrollo de políticas y planes que procuren reducir los niveles de pobreza en el país.

Productos (Actividad 3.1):

Producto 3: **Capacitación y sensibilización de productores y trabajadores para cumplir con la legislación laboral y certificaciones voluntarias del mercado**

Actividad 3.1 **Promover y capacitar a productores y trabajadores sobre normas laborales**

Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No. De expedientes presentados por los productores, asociaciones y plantaciones, apoyados por el proyecto, al Sistema Dominicano de Seguridad Social. 2. Estrategia de afiliación al SDSS adoptada por TSS, MT y otras instituciones relacionadas. 3. Planes de capacitación sobre normativa laboral adoptados por las asociaciones de pequeños productores, plantaciones, Ministerio de Trabajo y Poder judicial.
Línea de base:	0
Meta(s) del periodo:	<ol style="list-style-type: none"> a) 5,000 expedientes presentados por los productores, asociaciones y plantaciones, apoyados por el proyecto. b) Estrategia de incorporación y Protocolo de inscripción al SDSS y Ministerio de Trabajo, de productores y trabajadores del sector bananero, en coordinación con el MT, TSS y DIDA. c) Productores y trabajadores capacitados sobre normativa laboral: Derechos y Deberes Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Social, Género y No Discriminación, Principios y Derechos Fundamentales, Comercio Internacional y Diálogo Social.

Logro de las metas de la Actividad 3.1

Los contactos con ADOBANANO se generaron y desarrollaron a fin de asegurar la ejecución de actividades del plan de trabajo con el respaldo de la organización beneficiaria directa del Proyecto, particularmente por su necesaria participación en la coordinación de las jornadas de capacitación y sensibilización con los productores y trabajadores del

sector, y el ingreso a las fincas o a lugares cercanos a éstas. Sin embargo, a pesar de las reuniones sostenidas con el equipo de proyecto, en los primeros meses de ejecución del Proyecto BAM, ADOBANANO no autorizaba el inicio de actividades, que incluían como punto de partida la realización del diagnóstico sobre la situación laboral del sector como línea de base para definir otras acciones, tales como el plan de capacitaciones. Tampoco estaba de acuerdo con el diseño del Proyecto, generando retrasos importantes en la Actividad 3.1.

Las primeras reuniones de OIT con ADOBANANO se pudieron concretar a partir de octubre 2014 y con algunas dificultades de tiempo, pues la atención de la Asociación estaba centrada en preparar y desarrollar las actividades relativas al Subcomponente Migratorio del Proyecto, que involucraba a los trabajadores extranjeros de las fincas bananeras, a propósito de las medidas dispuestas por el Gobierno dominicano en materia de migración y puesta en marcha del Plan Nacional de Regularización Migratoria (PNRM).

ADOBANANO señaló que no se iniciarían reuniones, levantamientos de información y capacitaciones con los productores y/o sus trabajadores, hasta tanto la Junta Directiva de ADOBANANO no aprobara dichas acciones. Con la intención de generar confianza con los productores y poder poner en marcha un plan de trabajo, se realizaron dos (2) actividades concretas con especialistas de OIT, mediante las cuales se socializó con dicha asociación la importancia del apoyo de OIT para impulsar el cumplimiento de las normas laborales, y la relevancia de que se cumplan las mismas para mantener una competitiva participación y el acceso a los mercados internacionales. Igualmente, a finales de 2014 se sostuvieron cuatro reuniones de trabajo con el Ministerio de Trabajo, y en enero y marzo de 2015 se sostuvieron dos reuniones adicionales de planificación con el Director General de Trabajo del referido Ministerio.

A pesar de que los productores y miembros de ADOBANANO ya estaban encaminados y sensibilizados, en febrero de 2015 se volvieron a pronunciar declarando no estar de acuerdo con las capacitaciones en derechos laborales, aunque si autorizaron la realización del diagnóstico sobre el acceso de los productores y trabajadores del sector bananero al

SDSS. Ese diagnóstico permitiría no solo contar con información relevante como línea de base para el diseño y metodología del plan de trabajo y planes de capacitación, sino también poder efectuar recomendaciones prácticas dirigidas a lograr el acceso de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social, conforme a la realidad del sector.

En una reunión sostenida en marzo de 2015, ADOBANANO manifestó preocupación sobre la creación de sindicatos a través del componente laboral del Proyecto BAM y se cuestionó el contenido de las capacitaciones, por el impacto que podían tener en la formación de los mismos. Esta posición reflejada por el sector llevó a dedicar varios meses más al desarrollo de jornadas de sensibilización sobre los temas relacionados a derechos laborales, con los miembros de ADOBANANO y sus asociaciones, siendo posible iniciar actividades a partir del segundo trimestre de 2015. Otras actividades como la instalación de un puesto de asesoría laboral y de seguridad social para ADOBANANO, que fue solicitado por esta asociación y coordinado con el MT, no pudieron concretarse en ese momento por decisión de ADOBANANO, situación que fue expresada y ratificada en las reuniones del Comité de Seguimiento del Proyecto.

A mediados de 2015 se llevó a cabo una reunión con la Ministra de Trabajo, Dra. Maritza Hernández, y la Junta Directiva de ADOBANANO, en Valverde, Mao, en la cual se dio la aprobación para presentar un plan de trabajo conjunto del PNUD, OIT y el MT.



Ministra de Trabajo, Dra. Maritza Hernández, conversando con miembros de ADOBANANO en Valverde, Mao.

En este contexto, se realiza una evaluación ROM por consultores contratados por el donante, cuyas recomendaciones señalaron una reformulación del Subcomponente

Laboral a fin de lograr una mayor presencia en las tres provincias del Proyecto, para lo cual se recomendaba que el PNUD asumiera el desarrollo de las actividades. Durante los meses siguientes se llevaron a cabo reuniones con representantes de la UE y del PNUD para revisar la continuidad de OIT en la ejecución del Proyecto, lo que originó un intercambio de comunicaciones y reuniones con representantes del PNUD y de ADOBANANO durante el último trimestre de 2015, incluyendo la participación de la Dirección de la Oficina de OIT. Toda esta situación no sólo interrumpió la ejecución del Proyecto sino que no permitió incorporar actividades con otras instituciones y con el sector trabajador en el plan de trabajo, las cuales recién tuvieron margen de inclusión a partir del mes de enero de 2016.

A continuación se presentan en detalle los resultados alcanzados una vez superados los obstáculos anteriormente indicados. Los logros están planteados conforme las metas propuestas en la Actividad 3.1:

A. 5,000 expedientes presentados por los productores, asociaciones y plantaciones al Sistema de Seguridad Social, apoyados por el proyecto

Como el documento de proyecto no proporcionó una línea de base respecto a la cantidad de registros en la seguridad social y las condiciones laborales del sector, se realizó el primer **Diagnóstico sobre el acceso de los productores y trabajadores del sector banano al Sistema Dominicano de Seguridad Social, en las Provincias Azua, Valverde y Montecristi, República Dominicana**². El diagnóstico permitió evidenciar la carencia de sensibilización sobre derechos y deberes laborales, tanto en empleadores como trabajadores, y el nivel de desconocimiento de los beneficios del SDSS.

Se identificó que el sector bananero genera cerca de 30,000 empleos directos en las tres provincias de impacto del proyecto, de los cuales en promedio, el 60% corresponde a mano de obra extranjera, mayormente de origen haitiano. Este porcentaje varía conforme

² Anexo 1: Diagnóstico sobre el acceso de los productores y trabajadores del sector banano al Sistema Dominicano de Seguridad Social, en las Provincias Azua, Valverde y Montecristi, República Dominicana.

a la provincia, siendo visible una mayor proporción de trabajadores extranjeros en Montecristi con un 68.9%, Valverde presenta un 66.4%, y Azua un 31.9%.

El estudio indicó que un 16.2% de los productores afirmaba haber tenido a sus trabajadores inscritos en el SDSS. Estos resultados se sustentaron en una encuesta por muestreo realizada a productores y trabajadores del sector bananero estadísticamente representados, y en base a entrevistas realizadas a los productores y asociaciones, con la finalidad de identificar el alcance en la prestación de los servicios de seguridad social complementaria y/o fuera del sistema de seguridad social, que hayan beneficiado a los trabajadores del sector.

A partir de este primer diagnóstico se elaboraron informes estadísticos sobre la situación laboral y de seguridad social de los trabajadores del sector, por provincia³. Los resultados arrojaron las siguientes conclusiones: se encontraban laborando aproximadamente 27,715 trabajadores, de los cuales 10,947 eran nacionales y 16,768 extranjeros de origen haitiano, siendo 11,087 trabajadores fijos y 16,628 temporales. De ese total se verificó que el 84% de los trabajadores no tenía cobertura de Seguridad Social^{4 5 6}.

Los datos presentados en el diagnóstico y otros aspectos que surgieron al inicio y durante el desarrollo del proyecto, permitieron identificar las limitaciones de tipo legal y operativo que tiene el sector, que dificultaron el cumplimiento de la meta propuesta, relativa a la presentación de 5,000 expedientes de empleadores y trabajadores del sector ante el SDSS. Dentro de esas limitaciones, se pueden enumerar las siguientes:

³ Anexo 2: Informe sobre la incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al Sistema Dominicano de Seguridad Social, de las provincias Montecristi, Valverde y Azua.

⁴ Anexo 2.1: Informe sobre la incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al SDSS. El caso de la provincia Monte Cristi.

⁵ Anexo 2.2: Informe sobre la incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al SDSS. El caso de la provincia Valverde.

⁶ Anexo 2.3: Informe sobre la incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al SDSS. El caso de la provincia Azua.

I. Falta de conocimiento y sensibilización de los productores y trabajadores sobre Seguridad Social

Los resultados arrojados por el diagnóstico indicaron que es baja la proporción de productores y trabajadores que conocen de las características del seguro familiar de salud, del seguro de riesgos laborales y del seguro de pensiones. Conforme a la población muestra seleccionada para el estudio, un 35.6% (555) de los productores indicó tener información suficiente y sabe de qué se trata; un 55.3% (862) dice que ha escuchado hablar, pero no sabe mucho de que se trata; y un 9.1% (142) dice no tener ninguna información.

A los fines de motivar el incremento en las afiliaciones se hizo necesario agotar varias jornadas de capacitación y sensibilización sobre inscripción en el sistema de seguridad social, normas laborales, y los procesos administrativos que deben realizar los productores ante las entidades pertinentes, para reportar las novedades de su personal.

De igual manera, se hizo necesario capacitar a los trabajadores sobre los beneficios y prestaciones que contempla el SDSS cuando son vinculados al régimen contributivo⁷. Muchos de los trabajadores rechazaban ser incorporados para evitar pagar las contribuciones que requiere la seguridad social y, en el caso de algunos, para evitar perder los subsidios estatales que contempla el régimen subsidiado de la seguridad social⁸, tales como el Bono Gas, el Bono Luz, entre otros.

II. Limitaciones de orden legal

A pesar de que la Ley 87-01 que creó el Sistema Dominicano de Seguridad Social, disponía el derecho de afiliación de todas las personas de nacionalidad extranjera en situación

⁷ Artículo 7 de la Ley 87-01: el régimen contributivo comprende a los trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores. Es financiado por los trabajadores y empleadores, incluyendo al Estado como empleador.

⁸ Artículo 7 de la Ley 87-01: el régimen subsidiado protege a los trabajadores por cuenta propia con ingresos inestables, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes. Es financiado fundamentalmente por el Estado Dominicano.

migratoria regular en el país⁹, lo cierto es que el sistema tecnológico utilizado por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) no brindaba la posibilidad real de iniciar el proceso de registro de estos trabajadores¹⁰.

Es a partir de la publicación de la Resolución No. 377-02 de fecha 12 de noviembre de 2015, emitida por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), cuando se contempla la utilización de un documento diferente a la cédula de identidad y electoral para efectuar el registro de trabajadores extranjeros ante la TSS, incluyendo el carné de regularización migratoria como documento válido¹¹. Sin embargo, no fue sino hasta el 29 de febrero de 2016 cuando se emitió el Decreto No. 96-16, a través del cual se hizo efectiva la modificación del Reglamento de la TSS, que disponía la readecuación de su plataforma virtual (Suirplus), la cual quedó habilitada a mediados de 2016. En el marco del Proyecto, el Ministerio de Trabajo, la TSS, la DIDA con apoyo de OIT y PNUD, no sólo hicieron un seguimiento de este Decreto, sino también realizaron y apoyaron actividades dirigidas a poner en práctica la inscripción en la seguridad social.

Adicional a esa limitación, la alta predominancia de trabajadores extranjeros en el sector entra en conflicto con la norma laboral dominicana y las disposiciones relativas a la nacionalización del trabajo, por exceder el límite máximo de 20% establecido por empresa y/o finca. La dinámica de contratación de los trabajadores extranjeros se encuentra regulada bajo una lógica de patrocinio del futuro empleador. En estos casos, el medio necesario para la obtención de la visa de trabajo se inicia con la oferta de trabajo enviada al futuro trabajador a su país de origen, previamente autorizada por el MT, a las empresas que cumplen con el 80-20 del Código de Trabajo¹².

⁹ Artículo 5 de la Ley 87-01: “tienen derecho a ser afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional”.

¹⁰ El único documento que cumplía con los caracteres válidos para efectuar el registro de una persona en el sistema de la TSS, era la cédula de identidad y electoral dominicana.

¹¹ Se dispuso la modificación del Reglamento de la TSS en sus artículos 20 y 34, a los fines de incluir como documentos válidos para afiliación: el carné expedido por la Dirección General de Migración, el documento definitivo emitido por el Ministerio de Interior y Policía en el marco del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros para los migrantes que califiquen como afiliados al SDSS y el pasaporte con visado de trabajo vigente; y se elimina el Artículo 22 de dicho Reglamento.

¹² Artículo 135 del Código de Trabajo de la República Dominicana: “el ochenta por ciento (80%), por lo menos, del número total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos”.

En el caso del sector bananero, el mayor porcentaje de los trabajadores no cuenta con una visa de trabajo, sino que, aquellos que cumplieron con los requisitos indicados por las autoridades migratorias nacionales lograron regularizarse por medio del PNRM. A partir de la ejecución de ese plan, aproximadamente un 30% de los trabajadores del sector pudo obtener su carné de Regularización Migratoria. Ese número se fue reduciendo gradualmente, debido entre otras cosas, a la migración de trabajadores regularizados a otros sectores de la economía, lo que conllevó que el número de trabajadores registrables en TSS fuera aún menor, tomando en cuenta que el PNRM ya no se encontraba habilitado.

Como parte de las acciones desarrolladas en apoyo al Proyecto BAM, y considerando la realidad vigente en el país, en 2015 la OIT brindó asistencia técnica al Ministerio de la Presidencia contribuyendo a la revisión de propuestas legales de reforma al Reglamento de la TSS y la propuesta de reglamentación de autorización de incremento de personal extranjero. No obstante, el personal dominicano podía y debía ser inscrito en la seguridad social, lo cual significaba también un proceso de formalización con este grupo de trabajadores para los cuales no existe ninguna restricción.

III. Limitaciones de tipo operativo y de gestión por parte de los productores

Durante la ejecución de la Actividad 3.1 del Proyecto BAM, se identificaron obstáculos adicionales en la gestión misma de los productores del sector, que implicaron agotar un periodo de tiempo adicional para poder iniciar el proceso de registro ante la TSS:

- **Barreras tecnológicas para efectuar los registros ante MT y TSS.** Actualmente todos los procesos de registro y reporte de novedades están habilitados para ser realizados únicamente mediante las plataformas virtuales del MT y TSS. El limitado uso de las tecnologías y aparatos electrónicos por parte de los productores dificulta que ellos inicien, den seguimiento y reporten las novedades requeridas por las entidades, de manera individual;

- **Un alto número de productores no se encontraba registrado en la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) como contribuyente**, el cual constituye un paso previo en el registro de todo empleador ante la TSS; y
- Debido a la reducida planificación para efectuar las contrataciones y la alta rotación de trabajadores, **muchos productores no tenían documentados sus movimientos laborales**, resultando necesario agotar un proceso de organización de las nóminas y planillas de personal vigentes, al momento de los registros.

IV. Crisis en el sector bananero como resultado de condiciones climatológicas

A finales de 2016 y durante el 2017 la región bananera, particularmente la línea noreste, sufrió graves inundaciones como resultado de las fuertes lluvias, afectando un alto porcentaje de la producción. Esta crisis complicó la atención del tema migratorio y laboral ya que los productores priorizaron la búsqueda de recursos para la rehabilitación de sus fincas.

Con el objetivo de contribuir a elevar el número de expedientes presentados ante el SDSS, se desarrollaron diversas acciones, algunas de las cuales procuraban dar respuesta a las limitaciones indicadas precedentemente:

- a. Se diseñó un **Plan de capacitaciones sobre derechos laborales y seguridad social, dirigido a trabajadores, productores, asociaciones y entidades en general involucrados en la actividad bananera en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi en República Dominicana**¹³. Este plan fue utilizado para identificar los temas de capacitación con empleadores y trabajadores, Poder Judicial, Ministerio de Trabajo, TSS y DIDA.

¹³ Anexo 6: Plan de capacitación sobre derechos laborales y seguridad social, dirigido a trabajadores, productores, asociaciones y entidades en general involucrados en la actividad bananera en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi en República Dominicana.

- b. Se realizó un **Estudio sobre el régimen legal aplicable a los trabajadores y trabajadoras del sector bananero a fines de su acceso al Sistema Dominicano de Seguridad Social**¹⁴. El informe presentaba el ciclo completo que deben seguir los productores para efectuar el registro ante la TSS, así como los requisitos documentales que deben reunir para tales fines¹⁵.
- c. Se preparó un **Informe legal sobre el régimen y procedimiento existente para la regularización de la contratación de mano de obra extranjera en el sector bananero**, en virtud de las disposiciones establecidas en la legislación dominicana¹⁶.
- d. Se elaboró una **Propuesta para implementar un sistema informático de gestión de recursos humanos adaptable a las necesidades de las asociaciones de productores bananeros, con énfasis en el manejo de data que suministra el empleador a los organismos estatales que regulan la actividad laboral**¹⁷. Esta propuesta surgió como un mecanismo alternativo para facilitar la organización de los registros y movimientos del personal. La misma no llegó a ser desarrollada en las asociaciones, debido a que la Junta Agroempresarial Dominicana (JAD) ya había desarrollado un software de recursos humanos cuya finalidad era similar, en el marco de ejecución del Componente 1 del Proyecto BAM.
- e. Se ofreció **acompañamiento técnico laboral en asociaciones de productores bananeros**, con el objetivo de facilitar el proceso de registro ante MT y TSS. El servicio de asesoría laboral externa procuraba fortalecer, crear y dejar

¹⁴ Anexo 3: Informe sobre el régimen legal aplicable a los trabajadores y trabajadoras del sector bananero a fines de su acceso al SDSS de la República Dominicana.

¹⁵ Anexo 3.1: Requisitos sobre régimen legal aplicable a los trabajadores y trabajadoras del sector bananero, conforme a la legislación dominicana.

¹⁶ Anexo 4: Informe legal sobre el régimen y procedimiento existente para la regularización de la contratación de mano de obra extranjera en el sector bananero, en virtud de las disposiciones establecidas en la legislación de la República Dominicana.

¹⁷ Anexo 5: Propuesta de desarrollo de un sistema de gestión de recursos humanos adaptable a las necesidades de las asociaciones de productores bananeros, con énfasis en el manejo de data que suministra el empleador a los organismos estatales que regulan la actividad laboral en la República Dominicana.

capacidades instaladas en las asociaciones para los temas laborales. Los logros alcanzados mediante el acompañamiento técnico se detallan a continuación:

Acompañamiento técnico laboral en BANELINO – Proyecto Piloto

En agosto de 2016 se contrató una consultora para que brindara asistencia y acompañamiento técnico laboral directo a los productores del sector miembros de BANELINO, representando este el primer proyecto piloto. Se procuraba que los productores tuvieran una orientación integral respecto a su registro como contribuyentes ante la DGII, inscripción y actualización del registro de trabajadores ante la TSS y reporte de novedades de las planillas de personal fijo, móvil u ocasional ante el MT.

El apoyo directo de la consultoría abarcó el periodo comprendido entre agosto 2016-diciembre 2017, mediante el cual se lograron registrar 73 productores y 456 trabajadores, representando un incremento de 21.4% y 30% respectivamente¹⁸.

Resultados logrados en TSS con asistencia técnica en BANELINO

Productores asociación	Trabajadores asociación	Productores registrados TSS		
		Antes consultoría	Mediante consultoría	En proceso
340	1,514	-	73	35

Registros logrados por entidades	Productores	Trabajadores
Regularizados ante DGII	80	-
Registrados en TSS	73	456
Registrados en Ministerio de Trabajo	70	-

Adicional al incremento logrado en TSS, la asistencia técnica impulsó cambios y efectos positivos que modificaron la cultura de cumplimiento de esta asociación, lo que garantiza una continuidad en las iniciativas puestas en marcha desde el proyecto, tales como:

¹⁸ Anexo 21: Informe final de los resultados logrados mediante acompañamiento técnico laboral con el proyecto piloto desarrollado en BANELINO.

- ***Creación de una Unidad Técnico Laboral de carácter permanente***, la cual fue acompañada por la consultora contratada (abogada especializada en temas laborales), dejando capacidad instalada a lo interno de la asociación. Actualmente, la unidad cuenta con una persona fija designada por BANELINO, y cumple funciones esenciales para la organización de los procesos laborales, dentro de las cuales se pueden destacar, además de los procesos de registro ante la TSS: a) asesoramiento en asuntos laborales, b) levantamiento de información y documentación en terreno, c) elaboración de carpetas laborales, d) inscripción de productores en la Cámara de Comercio (obtención del Registro Mercantil), e) notificaciones al Ministerio de Trabajo (faltas del trabajador, despidos, desahucios), f) cálculos de prestaciones y derechos adquiridos.
- ***Apoyo en la implementación de un software laboral para la asociación***, la cual facilitará la gestión de los recursos humanos de los productores asociados.
- ***Creación de carpetas laborales por cada trabajador***, como un mecanismo de mantener actualizados y organizados todos los registros y operaciones de pago derivados de la relación de trabajo. Los principales documentos que componen la carpeta laboral son: fichas de ingreso del trabajador, contratos de trabajo, nóminas y recibos de pago, registro de pago vacaciones y salario de navidad, registro de permiso, recibo de préstamos entre el productor y el trabajador.

Acompañamiento técnico laboral en asociaciones de ADOBANANO

En octubre de 2017 se contrataron consultorías para brindar asistencia y acompañamiento técnico laboral directo a los productores de banano que se encuentran vinculados a ADOBANANO. Tomando en cuenta que esa asociación congrega más de 1,850 productores, algunos individuales y los demás agrupados en 29 pequeñas asociaciones, se decidió desarrollar una estrategia similar a la implementada en BANELINO, tomando como piloto 10 asociaciones, sugeridas por la Junta Directiva de ADOBANANO.

Al ser una asociación de primer piso, se implementó la figura de un consultor-coordinador, que serviría como punto de enlace entre ADOBANANO y los consultores de

las demás asociaciones. El trabajo de los consultores-puntos focales que desarrollaban el acompañamiento directo, era guiado por el consultor-coordinador con amplio conocimiento en temas laborales, el cual fungía además como facilitador de algunas jornadas de capacitación dirigidas a pequeños grupos de productores.

El apoyo directo de las consultorías abarcó el periodo comprendido entre octubre 2017 - enero 2018. Debido a múltiples dificultades sucedidas al inicio y desarrollo de las consultorías, solo se pudieron avanzar los trabajos de registro en 7 de las 10 asociaciones sugeridas, y tomando en cuenta que el tiempo de ejecución de las consultorías fue reducido (3 meses efectivos), el resultado logrado en términos de afiliaciones en TSS no es equitativo o comparable al logrado en BANELINO. En el caso de las asociaciones vinculadas a ADOBANANO, se logró la afiliación de 6 productores y 37 trabajadores en la TSS, conforme al siguiente detalle¹⁹:

Resultados logrados en TSS con asistencia técnica en ADOBANANO

Nombre de las asociaciones piloto	Productores asociación	Registrados TSS antes consultoría	Registrados con acompañamiento técnico		En proceso
			Productores	Trabajadores	
ASAMSI	63	4	0	-	0
ASOANOR	106	4	5	34	14
ASOARAC	186	5	0	-	26
ASOBACAS	44	5	0	-	0
ASOPROFRUNOR	39	6	0	-	0
LA SANTA CRUZ	102	41	1	3	2
COOPABANDO	25	13	0	-	2
Total	565	78	6	37	44

Registros logrados por entidades	Productores	Trabajadores
Regularizados ante DGII	51	-
Registrados en TSS	6	37
Registrados en Ministerio de Trabajo	1	-

¹⁹ Anexo 22: Informe final de los resultados logrados mediante acompañamiento técnico laboral en asociaciones de ADOBANANO.

En general, contemplando todas las asociaciones que se acompañaron, **se logró registrar a 79 productores y 493 trabajadores en TSS**, los cuales al pasar al régimen contributivo pueden disfrutar de las prestaciones que contempla el SDSS ²⁰. **Este incremento representa un 11.4%, de la meta** indicada en el documento de proyecto, de 5,000 expedientes presentados ante el SDSS, solo con acompañamiento técnico laboral directo.

Al finalizar las consultorías, quedaron 79 productores con el proceso de formalización avanzado ante la DGII y TSS, lo cual podría ser considerado como un logro adicional, al dejar comprometidos a estos empleadores a culminar sus registros. Asimismo, habría que considerar el incremento que resultó de las jornadas de sensibilización y capacitación realizadas, y cuyo proceso de registro ante la TSS pudo haber sido llevado a cabo directamente por el empleador.

Como la TSS no tiene contemplado un filtro que le permita generar estadísticas por subsectores económicos, se le proporcionó una lista de 1,550 productores bananeros para que validara su registro mediante un cruce de base de datos. De esta operación se confirmó que había 158 productores del sector registrados en TSS, adicional a los 79 registrados con acompañamiento directo de OIT. De acuerdo a los datos proporcionados por la entidad, el mayor número de esos registros fueron realizados en 2016 y 2017, con 52 y 38 productores registrados, respectivamente. Ese incremento también resulta evidente respecto al número de trabajadores cotizantes en TSS en los años 2016 y 2017, los cuales reflejan 1,342 y 1,870 trabajadores registrados, respectivamente.

Es de suma importancia resaltar además, que adicional al acompañamiento técnico directo que se brindó en las asociaciones para agilizar los procesos de afiliaciones y registros ante el MT y TSS, se pusieron en marcha diversas acciones tendientes a promover la organización de los registros laborales a lo interno de las asociaciones, dentro de las cuales se pueden mencionar:

²⁰ El Sistema Dominicano de Seguridad Social comprende la cobertura del: 1) Seguro familiar de salud, 2) Seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia y 3) Seguro de Riesgos Laborales, para los trabajadores que se encuentren afiliados al régimen contributivo por medio de su empleador.

- i. diseño y distribución de plantillas entregadas a los productores, para plasmar los datos personales de los trabajadores al momento de la recoger las informaciones necesarias para el proceso de afiliación a la seguridad social,
- ii. charlas informativas a grupos focalizados de productores, para explicar los procesos administrativos y costos requeridos para encaminar el proceso de formalización ante las entidades correspondientes,
- iii. diseño e impresión de brochures y materiales informativos sobre la afiliación a la seguridad social, distribuidos en las asociaciones del sector bananero.



Charla informativa sobre el proceso de inscripción en TSS, realizado con un grupo de productores de ASOANOR, en el marco del acompañamiento técnico laboral ofrecido.

Para apoyar las charlas informativas, en el marco de la Actividad 3.1 se imprimió la **Guía: “Lo que debes conocer sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social”**, que fue elaborada con apoyo de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA). Este material, que describe el proceso de registro y contiene las preguntas más frecuentes sobre el funcionamiento de todas las entidades del SDSS queda como un interesante y completo elemento de consulta para empleadores y trabajadores.

Otra de las actividades que se propuso desarrollar con las asociaciones, fue la instalación de una oficina del Ministerio de Trabajo cercana a ADOBANANO, con personal del Ministerio, para ofrecer servicios de asesoría laboral tanto a empleadores como a trabajadores del sector. Sin embargo, al existir una Representación Local del MT (RLT’s) en la Provincia de Valverde, y a fines de reforzar las capacidades de las instituciones del

Estado que garantizarían la sostenibilidad de esta actividad, se apoyó el servicio de orientación que ofrecen las RLT's en las provincias de impacto del proyecto, por medio de capacitaciones dirigidas al cuerpo de inspección, con énfasis en el sector bananero.

La estrategia desarrollada mediante el acompañamiento técnico directo en las asociaciones, supuso un gran avance en términos de incremento de registros en la seguridad social. Sin embargo, dada la complejidad de los desafíos que presenta el sector frente a la formalización, resulta importante continuar ahondando en su análisis y fomentando el desarrollo de futuras iniciativas que busquen fortalecer los retos identificados, los cuales en muchos casos son aplicables a otros tantos sectores de la economía agrícola dominicana.

B. Estrategia de incorporación de productores y trabajadores del sector bananero al SDSS e inscripción al Ministerio de Trabajo

Con el propósito promover la afiliación de los empleadores y trabajadores del sector, mediante iniciativas planteadas en el corto y mediano plazo, se elaboró la **Estrategia de Promoción de la Afiliación al Sistema Dominicano de Seguridad Social e inscripción al Ministerio de Trabajo de los productores y trabajadores del sector bananero**²¹. En el marco del diseño de la estrategia, se realizaron cinco (5) reuniones de trabajo conjuntas con el Ministerio de Trabajo, TSS y DIDA, en las cuales se contó con la asistencia técnica de la Oficina de OIT.

Se elaboró un documento contentivo de todos los requisitos administrativos y documentales que deben presentar los productores ante las entidades que regulan la materia laboral y de seguridad social, el cual fue tomado como base para la posterior elaboración de la Estrategia de Promoción de Afiliación al SDSS y MT²².

²¹ Anexo 11: Estrategia de promoción de la afiliación al Sistema Dominicano de Seguridad Social e Inscripción al Ministerio de Trabajo, de los productores y trabajadores del sector bananero.

²² Anexo 12: Documento base para la elaboración de la estrategia de promoción de afiliación y protocolo de inscripción al SDSS y Ministerio de Trabajo, de los productores y trabajadores del sector bananero.



Tercera reunión de trabajo conjunta sobre diseño de la Estrategia de afiliación, con participación del especialista en Legislación Laboral de OIT, Sr. Fernando García, y funcionarios del MT, TSS y DIDA.

Como resultado de estos talleres se organizaron las jornadas de sensibilización e inscripción en la seguridad social en las provincias del proyecto, en el marco de las cuales se realizaron diez (10) reuniones con los puntos focales de BANELINO, LA SANTA CRUZ, ASAMSI, ASOANOR, ASOBANU, AZUABANA, APROBANO, COOPPROBATA, SANTA FÉ y ASOPROFRUNOR.

Si bien las actividades propuestas en la estrategia están focalizadas en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi, donde se concentra la mayor producción de banano a nivel nacional, en general, el diseño de la misma se plantea como un punto de partida para futuras intervenciones a nivel interinstitucional, en aras de impulsar la formalización de uno de los sectores más estratégicos a nivel nacional, como el agrícola.

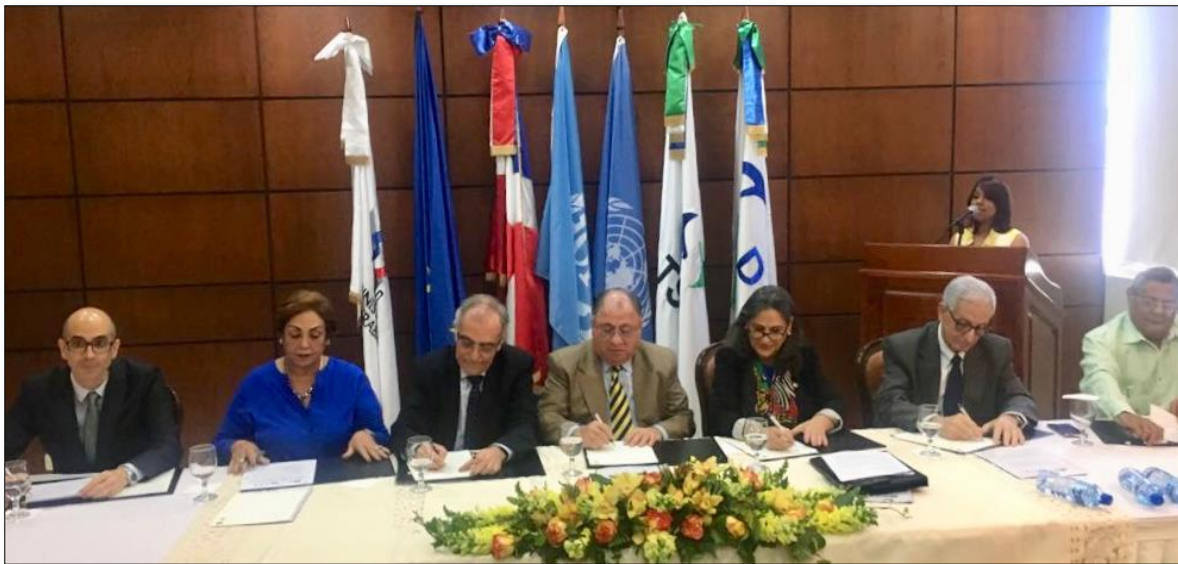
La Estrategia fue planteada a partir de cuatro líneas de acción, que permitirían dejar plasmada la necesaria colaboración público-privada:

- Línea estratégica 1. Sensibilización a los productores y trabajadores sobre el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social;
- Línea estratégica 2. Capacitación y difusión sobre los mecanismos de acceso a los beneficios de la seguridad social;
- Línea estratégica 3. Fortalecimiento de la capacidad administrativa de los productores o entidad designada para realizar las gestiones ante la TSS y el MT; y,

- Línea estratégica 4. Fortalecimiento de la acción de las entidades gubernamentales correspondientes en las zonas del proyecto, para el apoyo en el proceso de inscripción y acompañamiento permanente a los productores y trabajadores.

Parte de las líneas de acción, como las jornadas de sensibilización y capacitación, ya estaban siendo efectivamente ejecutadas y coordinadas en el marco de cumplimiento del proyecto, las otras por su parte, requerían de la materialización del esfuerzo conjunto. A tales fines se suscribió en marzo de 2017 un **Acuerdo Interinstitucional para la puesta en ejecución de la Estrategia**²³, firmado entre el MT, TSS, la DIDA y ADOBANANO.

Este acuerdo contó con las firmas de honor de la Directora de la Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Sra. Carmen Moreno; en representación del Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas en el país, Sr. Carlos Fernández; y el Embajador de la Unión Europea en República Dominicana (en marzo 2017), Sr. Alberto Navarro.



Firma del Acuerdo de Cooperación Interinstitucional para la puesta en ejecución de la Estrategia de promoción de la afiliación al SDSS y MT. Como firmantes: el Ministro de Trabajo, Lic. José Ramón Fadul, el Tesorero de la Seguridad Social, Ing. Henry Sadhalá, la Directora de la DIDA, Sra. Nélsida Marmolejos y el Presidente de ADOBANANO, Sr. Simeón Ramírez. Firmas de honor: Representantes de la OIT, PNUD y UE.

²³ Anexo 13: Acuerdo de Cooperación Interinstitucional para la puesta en ejecución de la estrategia de promoción de la afiliación al SDSS e inscripción al Ministerio de Trabajo.

De la parte conclusiva de la Estrategia de promoción de afiliación salieron a relucir interesantes valoraciones, en las cuales se reconocieron algunos de los desafíos que presenta el sector bananero de cara a la formalización, y se sugirió la articulación interinstitucional como elemento clave para el diseño de políticas conjuntas y sostenibles.

En seguimiento a la Estrategia y el Acuerdo interinstitucional, el 31 de enero de 2018 se llevó a cabo la **Primera reunión de trabajo público-privado con énfasis en el sector bananero**. Esta reunión tenía el objetivo de analizar los desafíos que presenta el sector de manera conjunta con las autoridades concernidas en la materia laboral, tributaria, migratoria y de seguridad social. La misma fue liderada por el Ministerio de Trabajo, contando con la participación de funcionarios pertenecientes al: CNSS, TSS, CEI-RD, DGII, Dirección General de Migración (DGM), Instituto Nacional de Migración (INM), Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), Junta Agroempresarial Dominicana (JAD), Ministerio de Industria y Comercio, y Ministerio de Agricultura.



Ministro de Trabajo, Lic. José Ramón Fadul, ofreciendo palabras de apertura en la primera reunión de trabajo público-privada con énfasis en el sector bananero. Le acompañan en la mesa principal los representantes de: OIT, ADOBANANO, CEI-RD, MIREX y PNUD.

En la reunión se presentó una **Propuesta del sector bananero para atender el tema migratorio laboral**²⁴, elaborada de forma consensuada por los miembros de las asociaciones de productores de banano, con asistencia técnica de la Oficina de OIT para

²⁴ Anexo 14: Propuesta migratorio laboral realizada por el sector bananero de la República Dominicana. Documento base para presentar en la reunión de trabajo público-privada.

América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, principalmente del especialista en Migración Laboral.

Para definir el contenido de la propuesta se llevaron a cabo dos reuniones de trabajo. La primera solo con la Junta Directiva de ADOBANANO y miembros de BANELINO, con la finalidad de recoger los insumos que serían colocados en el documento propuesta; y la segunda, se realizó de manera ampliada con miembros de las asociaciones, en la cual se presentaron interesantes planteamientos discutidos con el especialista de OIT, y se validaron las conclusiones que serían incorporadas en el documento final, considerando su pertinencia.



Segunda reunión de trabajo, de revisión y validación de los planteamientos contenidos en la Propuesta migratorio-laboral, realizada en Valverde, Mao, el 31 de octubre de 2017, con el Especialista de OIT en Migración Laboral, Sr. Francesco Carella.

La propuesta elaborada tenía el objetivo de recoger los principales desafíos que limitan al sector en su tránsito hacia la formalización laboral, la cual sirvió como base de discusión y análisis en la reunión de trabajo público-privada con énfasis en el sector bananero. De las conclusiones de la reunión resultó la coordinación de reuniones posteriores individuales con las entidades convocadas. Actualmente el Ministerio de Trabajo está coordinando la creación de una hoja de ruta del sector bananero, con la activa participación de ADOBANANO.

Adicional a las acciones planteadas anteriormente, se realizó un **Estudio sobre un Marco comparativo de experiencias y casos de buenas prácticas regionales y extra regionales sobre el vínculo entre necesidades del mercado laboral y política migratoria**²⁵ con el objetivo de plasmar las experiencias de seis países que podrían servir como referencia de análisis de buenas prácticas, para mejorar la gestión de la migración laboral en el país²⁶.

Se espera poder presentar y discutir el estudio en la próxima reunión de la mesa interinstitucional de migración laboral, para considerar algunos de los aspectos que resulten de interés, y plantear adaptarlos como posibles soluciones al tema migratorio laboral y los desafíos que se plantean en este ámbito para la República Dominicana.

C. Productores y trabajadores capacitados sobre normativa laboral: Derechos y Deberes Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Social, Principios y Derechos Fundamentales, Comercio Internacional y Diálogo Social

Las jornadas de capacitación y actividades de fortalecimiento institucional realizadas en el marco de la Actividad 3.1, fueron dirigidas a todos los actores que intervienen en las relaciones laborales en el sector bananero, desde los empleadores y trabajadores, hasta las entidades que regulan la aplicación de las normas, tales como el Ministerio de Trabajo y los jueces que conocen la materia laboral, tal como fue contemplado en el Plan de capacitaciones elaborado. Se detallan las actividades conforme la población beneficiaria:

Empleadores y productores del sector bananero

El principal aliado en la coordinación de actividades con los productores del sector fue ADOBANANO, el cual, con apoyo de la Junta Directiva, generaba mayor compromiso en los

²⁵ Anexo 17: Estudio comparativo de experiencias y casos de buenas prácticas regionales y extra regionales sobre el vínculo entre las necesidades del mercado laboral y política migratoria. (*Versión para presentar al Ministerio de Trabajo y entidades del ámbito migratorio laboral dominicano*).

²⁶ Las experiencias países tomadas como referencia para desarrollar el estudio fueron: Perú, Canadá, Suecia, Corea del Sur, Arabia Saudita, y Sudáfrica.

procesos de convocatoria y desarrollo de las acciones propuestas. De manera concreta, se llevaron a cabo las siguientes actividades con el sector:

- Se promovieron **dos Intercambios de Experiencias Internacionales** con productores del sector bananero. En la primera ocasión, cinco líderes del sector participaron en la **Academia de Empresas Sostenibles: “La Promoción del Trabajo Decente en las Cadenas de Suministro Sostenibles”**, realizada en el **Centro Internacional de Formación de OIT, en 2016, en Turín, Italia**; y en la segunda, una delegación de ADOBANANO participó en una serie de **eventos en empresas bananeras en San José, Costa Rica**, conjuntamente con especialistas de OIT, en 2016.
- **Dos cursos de Gestión de Organizaciones Empresariales**, facilitados por el Especialista en Formación Profesional y Desarrollo Empresarial de la OIT, de los cuales se beneficiaron 120 productores. Estas jornadas sirvieron para concientizar a la dirigencia bananera sobre el nexo entre los derechos laborales y la competitividad empresarial, mejorando las capacidades de ADOBANANO para diseñar y promover una agenda proactiva de incidencia con autoridades de gobierno.



Curso: Gestión de Organizaciones Empresariales realizado en Puerto Plata en agosto 2017, con el Especialista en Formación Profesional y Desarrollo Empresarial de la OIT, Sr. Alvaro Ramírez.

En el marco de esa formación, se realizó un análisis FODA de ADOBANANO, para poner en marcha un plan de fortalecimiento institucional con apoyo de CODESPA. De ambos

talleres y varias reuniones de seguimiento con el sector, se obtuvieron los siguientes resultados:

- a) *Conformación de un Comité de Incidencia*²⁷, con el objetivo de analizar los desafíos que tiene el sector y explorar alternativas para impulsar y generar un cambio en la cultura de cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, que tienen los productores; y
 - b) Una *estrategia de incidencia y un análisis de fuerza*, desarrollada como resultado de diversos ejercicios de reflexión sobre los pasos que se pueden dar desde la asociación para lograr escalar los retos que presenta el sector.
- **Un taller sobre “Trabajo decente y comercio internacional”**, impartido por el Especialista de Legislación Laboral de la OIT, para miembros de la Junta Directiva de ADOBANANO, en la cual se capacitaron a 12 líderes bananeros.



Taller sobre Trabajo Decente y Comercio Internacional realizado en Valverde, Mao, en diciembre 2014, con el Especialista en Legislación Laboral de OIT, Sr. Fernando Garcia.

- **16 jornadas de sensibilización sobre la afiliación de empleadores en el SDSS**, con un total de 638 productores y personal de asociaciones de pequeños productores capacitados en las provincias de Valverde, Montecristi y Azua.

²⁷ El comité de incidencia está conformado por: el Director Ejecutivo de Adobanano (quien lo preside), dos miembros de la Junta Directiva de Adobanano, un miembro de una exportadora, una comisión de Comercio Justo (RD), y en calidad de acompañamiento técnico sobre los temas laborales y migratorios: PNUD y OIT.

- **1 taller sobre la Guía de Diagnóstico Empresarial: Conozca y mejora su cumplimiento laboral para República Dominicana**, en el cual participaron 22 representantes del sector bananero, miembros de ADOBANANO.
- **3 talleres sobre Derechos laborales y seguridad social enfocados en empleadores, conjuntamente con MT, TSS y DIDA**, coordinados con ADOBANANO, en los cuales se beneficiaron 189 productores.
- **6 talleres sobre Derechos y deberes laborales de los empleadores**, realizados en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi, beneficiando a 120 productores.
- **1 taller sobre las Obligaciones de los empleadores en el ámbito laboral, tributario y de seguridad social, realizado con apoyo de la DGII y el MT**, en el cual se beneficiaron 20 miembros y puntos focales las asociaciones.
- **40 Visitas de campo para presentar y coordinar las actividades de afiliación en TSS** con los puntos focales de organizaciones de pequeños productores.



Taller sobre las obligaciones de los empleadores, en el cual se describieron los procesos administrativos requeridos ante el MT, DGII y TSS, realizado el 3 de noviembre de 2017, con facilitadores de la DGII y MT.

En total se realizaron 30 talleres dirigidos a fortalecer el conocimiento y las capacidades de los empleadores, en los cuales se beneficiaron 1,121 líderes y productores del sector, sin contemplar las visitas de campo de coordinación de registro en TSS y las charlas de sensibilización llevadas a cabo por los consultores que ofrecieron el acompañamiento técnico laboral para promover la afiliación al SDSS.

Implementación de la Metodología SCORE en asociaciones del sector

La Metodología SCORE es un programa mundial de formación y asistencia técnica desarrollado por la OIT, que busca apoyar a las pequeñas y medianas empresas para el mejoramiento de su productividad y sus niveles de competitividad²⁸. En septiembre de 2016, la República Dominicana avanzó hacia su implementación, apoyada en un Acuerdo Interinstitucional firmado entre el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y la OIT, en el marco de ejecución de la Actividad 3.1.



Firma de Acuerdo Interinstitucional entre el INFOTEP y la OIT para iniciar proceso de implementación de la Metodología SCORE en la República Dominicana. Presentes el Director General del Infotep, Lic. Rafael Ovalles, equipo de Dirección de la Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y R.D., y representantes del sector trabajador, empleador y gobierno del país.

La implementación de la Metodología se desarrolló en el sector bananero específicamente, iniciando con un piloto de 10 asociaciones de la zona noroeste²⁹, que pertenecen a ADOBANANO. En esa primera etapa, se escogió implementar el primero y el cuarto, de los cinco módulos que componen el programa, relativos, respectivamente, a la cooperación en el lugar de trabajo y a la administración de los recursos humanos³⁰.

²⁸ La metodología SCORE consta de los siguientes módulos: (1) La cooperación en el lugar de trabajo: la base del éxito empresarial, (2) Calidad: gestión del mejoramiento continuo, (3) La productividad mediante una producción más limpia, (4) Administración del recurso humano para la cooperación y éxito empresarial y (5) La seguridad y la salud en el trabajo: una plataforma para la productividad.

²⁹ Las asociaciones donde se inició el desarrollo piloto de la Metodología SCORE, con el Módulo 1 fueron: ASAMSI, ASOANOR, ASOARAC, ASOBANU, ASOBACAS, FINCA JOSE ENRIQUE VALDEZ, ASOPROFRUNOR, DON JULIO, HACIENDA PEDRO SANTANA y LA SANTA CRUZ, las cuales agrupan a 741 empresas.

³⁰ Anexo 18: Infográfico de la transferencia de capacidades al INFOTEP para la implementación de la Metodología SCORE en República Dominicana, marzo - junio de 2017.

Se logró completar la implementación de ambos módulos de la Metodología en cinco de las diez asociaciones que iniciaron: ASOANOR, ASAMSI, ASOPROFRUNOR, ASEXBAM (Representado por la Finca José Enríquez Valdez) y LA SANTA CRUZ. Estas empresas lograron resultados destacables en el proceso de organización de su sistema productivo y recursos humanos^{31 32}.

El Acuerdo firmado procuraba además transferir los programas de capacitación de los módulos implementados, para dejar capacidad instalada en el país. Con este objetivo, se **certificaron a cinco asesores empresariales**, seleccionados de entre los formadores del INFOTEP, de manera que pueda ser replicada la metodología en otras asociaciones que no pudieron ser parte del piloto, y extendida a otros sectores de la economía dominicana.



Asesores empresariales-facilitadores del INFOTEP certificados en los módulos implementados del Programa SCORE, acompañados del Director General del INFOTEP.

Además de la implementación lograda, al finalizar la transferencia de los módulos 1 y 4 se realizaron **dos Conferencias Internacionales**, con el objetivo de divulgar los beneficios del Programa SCORE como una herramienta útil para elevar la productividad. Las conferencias, realizadas el 2 de agosto de 2017 y 10 de mayo de 2018, respectivamente, contaron con la participación de expertos internacionales en la materia. En la segunda ocasión, se presentó la Conferencia Magistral de la Experta Internacional de la OIT en la implementación de la Metodología SCORE, Sra. Olga Orozco.

³¹ Anexo 19: Informe final sobre la transferencia de capacidades al INFOTEP e implementación del módulo 1 de la Metodología SCORE en República Dominicana.

³² Anexo 20: Informe final sobre la transferencia de capacidades al INFOTEP e implementación del módulo 4 de la Metodología SCORE en República Dominicana.



Presentación de la Sra. Olga Orozco en la Conferencia “Programa SCORE: empresas responsables, competitivas y sostenibles”, en la cual participaron alrededor de 150 pequeños y medianos empresarios.

Trabajadores del sector

Se elaboró un **Estudio que muestra el perfil y mapeo de las organizaciones de apoyo a trabajadores del sector bananero de las provincias de Azua, Valverde-Mao y Montecristi**³³, con el objetivo de presentar un inventario o lista detallada de las organizaciones, de sus áreas de trabajo y de su localización territorial, mediante el cual se analizaran sus estructuras organizativas, capacidad de incidencia y sus relaciones con los trabajadores, identificando posibilidades para promover condiciones laborales que generen trabajo decente en el sector. Como resultado de este estudio se lograron extraer recomendaciones para fortalecer las acciones de apoyo socio laboral de dichas instituciones en favor de los trabajadores, principalmente para poder desarrollar acciones encaminadas a lograr un aumento en el cumplimiento de los derechos laborales.

Por otro lado, tomando en cuenta las necesidades de capacitación en materia laboral y de seguridad social propias de los trabajadores, se diseñó la **Metodología Educativa del Plan de capacitaciones para población trabajadora de plantaciones bananeras de Azua, Valverde y Montecristi**³⁴. Derivada de esta metodología se comenzó a ejecutar un

³³ Anexo 10: Informe sobre perfil y mapeo de las organizaciones de apoyo a trabajadores del sector bananero de las provincias de Azua, Valverde-Mao y Montecristi.

³⁴ Anexo 7: Diseño metodológico educativo del plan de capacitaciones para población trabajadora de plantaciones bananeras de Azua, Valverde y Montecristi.

plan de trabajo con miembros de las tres centrales sindicales CNTD, CNUS y CASC, abordando diversos aspectos de la normativa laboral nacional e internacional.

Para iniciar con el desarrollo del Plan de capacitaciones, se realizó en agosto de 2016 **un taller de Planificación con los líderes sindicales**, con la finalidad de revisar el Plan Estratégico de la Mesa Sindical para plantear iniciativas tendientes a promover el trabajo decente y los derechos fundamentales de los trabajadores en la producción de banano, con participación de los especialistas de Actividades con los Trabajadores y de Formación Técnico Profesional y Desarrollo Empresarial de la OIT. De ese taller resultó la definición de un nuevo objetivo estratégico incorporado al plan de la mesa sindical, dirigido a: *fortalecer las acciones de las centrales sindicales para una defensa más efectiva del trabajo decente y desarrollo sustentable del sector rural con énfasis en la producción de banano.*

- En el marco del plan estratégico, se desarrolló **un (1) taller de Formación de formadores “Para una defensa más efectiva de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras”**, en octubre de 2016, en el cual se capacitaron 30 líderes sindicales.
- **Un (1) taller sobre “La cadena de producción y los mercados internacionales del banano. Análisis, retos y desafíos”**, en el cual participaron 46 líderes de organizaciones de trabajadores del sector agrícola y secretarios de organización de las centrales sindicales: CASC, CNUS Y CNTD. El taller, llevado a cabo en marzo de 2017, contó con la participación del Especialista en Actividades con los Trabajadores de OIT.



Participación del Especialista en Actividades con los Trabajadores de OIT, Sr. Oscar Valverde, en el taller sobre “La cadena de producción y los mercados internacionales del banano. Análisis, retos y desafíos.”

Dos de los principales temas abordados en el referido taller fueron: *“La producción de banano en la República Dominicana. Evolución y desarrollo, situación actual, impacto en la economía, tendencias, desafíos”*, y el *“Impacto en el empleo y situación de los derechos laborales y de la seguridad social en la producción de banano”*, tratados por el Lic. Luis Henry Molina, Director Ejecutivo del CEI-RD y el Lic. Andrés Valentín Herrera, Director General de Trabajo, respectivamente.

- Por otro lado, se llevó a cabo **un (1) taller sobre la “Situación de los trabajadores migrantes en la producción del banano”** en agosto de 2017, con la participación del especialista en Migración Laboral de la OIT, en el cual participaron 30 líderes sindicales. De este taller resultó la conformación de un Comité Intersindical para la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, el cual sigue el modelo de los comités intersindicales ya establecidos en los países de Centroamérica, creados con el mismo objetivo.



Parte del taller facilitado por el Especialista en Migración Laboral de la OIT, Sr. Francesco Carella: “La protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias: instrumentos pertinentes de la OIT”.

Adicionalmente se realizaron:

- **24 talleres sobre derechos laborales y seguridad social para los trabajadores y trabajadoras de la economía agrícola con énfasis en la producción de banano**, en los cuales participaron un total de 898 trabajadores.
- **8 talleres sobre derechos y deberes laborales de los trabajadores de campo**, con la participación de 190 trabajadores del sector.

- **2 talleres sobre derechos y deberes laborales de los trabajadores**, donde fueron capacitados 48 trabajadores del sector banano.
- **3 talleres “Para una defensa más efectiva de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de la economía rural, con énfasis en la producción de banano”**, dirigidos a 75 abogados de las centrales sindicales, realizados los días 4 y 28 de noviembre y 3 de diciembre, respectivamente.
- **3 talleres regionales dirigidos a las trabajadoras de la economía rural, con énfasis en la producción de banano**, realizados con el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) en los cuales participaron 106 trabajadoras de la economía rural, realizados en octubre, noviembre y noviembre de 2016, en Santo Domingo, Valverde-Mao y Azua, respectivamente.



Exposición de Maria Bastidas, en el taller dirigido a las trabajadoras de la economía rural, con énfasis en la producción de banano realizado con CIMTRA, en Santo Domingo, el 29 de octubre de 2016.

En total se realizaron 44 talleres dirigidos a fortalecer el conocimiento y las capacidades de representantes de trabajadores, en los cuales se beneficiaron 1,443 líderes y miembros sindicales.

Adicional a las capacitaciones realizadas, se elaboró material didáctico e informativo sobre normas laborales y de seguridad social, con una versión en creole para los trabajadores migrantes de origen haitiano que laboran en las zonas bananeras. Igualmente se desarrolló un programa de fortalecimiento de los servicios sindicales de las centrales para los trabajadores bananeros de las zonas de impacto del proyecto BAM, con perspectiva de género.

Inspectores y funcionarios del Ministerio de Trabajo

Se realizaron tres jornadas de capacitación dirigidas a funcionarios del Ministerio de Trabajo, con la finalidad de mejorar la planificación del sistema de inspección, y los métodos de investigación empleados en las zonas agrícolas, relativos al manejo de las relaciones laborales, con especial énfasis en la dinámica del sector bananero.

Los talleres sobre inspección laboral focalizada en el sector agrícola fueron estructurados para facilitar, en primer lugar, el análisis y adopción de medidas para mejorar la organización de operativos y actuación de la inspección del trabajo, así como la revisión de los instrumentos técnicos de planificación y metas de la Dirección de Coordinación del Sistema Nacional de Inspección; y en segundo lugar, suministrar una guía actualizada sobre regulaciones laborales y técnicas de investigación con énfasis en el sector agrícola bananero, dirigido a los Inspectores de Trabajo que tienen jurisdicción en las zonas de impacto del proyecto.

En el primer taller, denominado **“Programa sobre Planificación de la Inspección del Trabajo”**, realizado el 6 de octubre de 2017, participó un equipo de 25 gerentes del Ministerio de Trabajo, que tienen incidencia en los procesos de planificación de la institución, incluyendo los Representantes Locales de Trabajo de las provincias de Valverde, Montecristi y Azua, y las Direcciones de Trabajo y Coordinación del Sistema de Inspección. En el taller se revisaron las matrices de planificación de 2017 y se realizó un ejercicio práctico con la utilización de los mapas de las provincias y el Plan Operativo del MT, para definir la nueva estrategia de intervención en las zonas bananeras.

Con las conclusiones de la jornada de planificación, se realizaron **dos talleres de Actualización en derechos laborales y seguridad social, dirigidos a Inspectores de Trabajo**, los días 12-13 de octubre y 23-24 de noviembre de 2017, respectivamente. Con la participación de 25 inspectores en cada taller, se analizaron los protocolos de inspección del área agrícola, y se presentaron casos prácticos para referir técnicas de investigación ya definidas con el equipo de coordinación. Asimismo se brindó una

actualización sobre las Normas Internacionales del Trabajo, y se plantearon líneas generales sobre el tema de la Seguridad Social y las formas de abordar su verificación con las complejidades que presenta la población trabajadora, ante la ausencia de documentos de identidad.



Discusión y análisis de casos prácticos en el taller sobre derechos laborales y seguridad social realizados entre Inspectores de Trabajo y el Director General de Trabajo, Lic. Andrés Valentín Herrera. “Caso sobre verificación de derechos laborales de trabajadores itinerantes”.

Finalmente, parte de las actividades propuestas para mejorar el conocimiento de los derechos laborales, de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo, fue la reproducción y distribución de la **Guía de los derechos de los trabajadores**, elaborada por el Dr. Rafael Albuquerque. Sin embargo, a pesar de contar con la autorización para la impresión, no se realizó, debido a que el Ministerio de Trabajo sugirió esperar un tiempo prudente, en el cual se permitiera definir la posible modificación del Código de Trabajo, tomando en cuenta que la guía es un resumen del referido código y podría verse modificado su contenido de forma total o parcial.

Poder Judicial

Con la finalidad de fortalecer y alinear la respuesta del Poder judicial, sobre las cuestiones laborales que surjan en el curso de las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector bananero, con los criterios del Ministerio de Trabajo y la OIT, se desarrolló una capacitación conjunta con la Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ), denominada:

“Derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social: Normas nacionales e internacionales”.

El novedoso curso tuvo lugar del 13 al 17 de noviembre de 2017, con la participación de 20 jueces que conocen la materia laboral de las zonas de impacto del proyecto, Valverde, Montecristi, Azua y las provincias de Santiago de los Caballeros y Santo Domingo. El primer módulo del curso fue facilitado por los funcionarios a cargo de las áreas de trabajo y coordinación de inspección del Ministerio de Trabajo, el segundo módulo por la especialista en Normas Internacionales de la OIT, Sra. Tania Caron y los demás módulos fueron desarrollados por Jueces facilitadores certificados por la ENJ. La metodología y programa del curso ha quedado como parte del currículo de formación de la Escuela.



Composición de la mesa principal en el acto de apertura del curso: la Directora de la Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Sra. Carmen Moreno; el Embajador de la Unión Europea, Sr. Gianluca Grippa; el Juez Presidente de la Sala Laboral de la Suprema Corte de Justicia, Mag. Manuel Herrera Carbuccia, el Viceministro de Trabajo, Washington González Nina; la Coordinadora Residente Adjunta, Luciana Mermet; el Subdirector de la ENJ, Jacinto Castillo, y el cuerpo de facilitadores del MT y ENJ.

Confederación Patronal de la República Dominicana

Se realizó la **adecuación a la legislación nacional y publicación de la Guía de Diagnóstico Empresarial de ACTEMP “Conozca y mejore su cumplimiento laboral”³⁵**, elaborada por los gremios de empleadores de Centroamérica, Panamá y

³⁵ Anexo 8: Guía de Diagnóstico Empresarial de ACTEMP: Conozca y mejore su cumplimiento laboral, adaptada a la legislación laboral dominicana.

República Dominicana, con el apoyo de la OIT. La guía constituye un apoyo para las empresas que deseen revisar el estado de su cumplimiento laboral, para lo cual incluye la lista de documentación recomendada, un formato para realizar entrevistas a trabajadores, la autoevaluación, elementos de buenas prácticas laborales, y la propuesta para desarrollar un plan de mejora laboral, de modo que se trata de un instrumento muy útil para los empleadores y productores del país.

Asimismo se facilitó una **Herramienta de Autoevaluación adecuada a la legislación laboral dominicana**³⁶, para la correcta aplicación de la guía. Se ofreció una capacitación a puntos focales de 16 entidades del sector bananero, incluyendo a ADOBANANO, sobre el uso de la referida herramienta.

Plan de mejora sobre normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las fincas

Adicionalmente, se puso en marcha un plan de mejora de las condiciones laborales, enfocado en las medidas sobre seguridad y salud en el trabajo, con apoyo de COPARDOM. A tales fines, se contrató un consultor certificado por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, para que ofreciera asistencia técnica, diseñara y ejecutara planes de capacitación sobre prácticas laborales destinadas a reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en el lugar del trabajo.

En noviembre de 2017, el consultor contratado realizó una **Evaluación de riesgos laborales en la Finca Félix Cruz**. Esta evaluación fue tomada como base para preparar un **Programa de prevención de riesgos laborales**³⁷, a partir del cual se reforzaron las medidas de señalización en las zonas de riesgos, adecuación de las áreas de descanso en las fincas, uso de herramientas de protección adecuadas para los trabajadores, entre otras. Las recomendaciones realizadas pueden ser replicadas en todas las fincas de banano, y readecuadas conforme a las complejidades de producción, corte y clasificación de la fruta, que podrían variar conforme al tamaño de la finca.

³⁶ Anexo 9: Propuesta de herramienta de autoevaluación de la Guía de Diagnóstico Empresarial.

³⁷ Anexo 16: Programa de seguridad y salud en el trabajo y evaluación de riesgos laborales e informe de siniestralidad laboral en una finca de banano.

Se diseñó además un **Programa de Formación de formadores en materia SST**³⁸, con el objetivo de fortalecer las capacidades técnicas de trabajadores y empleadores en la materia. El programa fue basado en las normas laborales nacionales e internacionales, el Reglamento 522-06 sobre SST y la normativa del seguro de riesgos.

El programa diseñado contempla dos tipos de formación según la población objetivo. La primera dirigida a formar formadores en SST, y la segunda dirigida a formar a los productores del sector bananero en técnicas de reducción de accidentes en el trabajo. Ambos talleres contemplan una composición mixta de formación presencial y en terreno. Al finalizar el programa, los participantes estarían en capacidad de realizar evaluaciones de riesgos en el trabajo, planes de prevención de accidentes, evaluaciones de siniestralidad laboral y gestión de riesgos.

La realización de los talleres diseñados hubiera supuesto un gran paso de avance en la implementación de medidas de mayor complejidad, tendientes a reducir los riesgos en el lugar de trabajo, sin embargo, no hubo posibilidad de desarrollarlos por dificultad en la coordinación y designación de los participantes del sector bananero.

Es importante hacer referencia además, a la incorporación de ADOBANANO en COPARDOM dentro del periodo de ejecución de la Actividad 3.1, en el marco del apoyo técnico de la Oficina de OIT a través de su Departamento de Actividades con Empleadores.

Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana

Como actividad estratégica de cierre del proyecto, se tenía planteado realizar un **Seminario Internacional relacionado con Trabajo Decente y Comercio Internacional**, pero debido a los cambios realizados en la estructura interna de CEI-RD, a nivel directivo y operativo, en la fecha próxima a la actividad, no fue posible lograr la coordinación y seguimiento de la misma con las nuevas autoridades.

³⁸ Anexo 15: Programa de formación de formadores en materia de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en el sector bananero.

V. REGISTRO DE RIESGOS

Tipo de riesgo	Descripción	Valoración actual (Alto/Medio/Bajo)	Medidas de Mitigación
Estratégico y Legal	Imposibilidad de no afiliación de empleadores y trabajadores en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social y Ministerio de Trabajo, debido a la resistencia de muchos productores al cumplimiento de la legislación laboral.	Alto	Implementar plan estratégico de incorporación, en conjunto con TSS, Ministerio de Trabajo y DIDA para apoyar inscripciones y sensibilización de productores en cumplimiento de la ley. Adicionalmente, proporcionar acompañamiento técnico laboral focalizado en las asociaciones de productores para motivar la afiliación.
Operacional	Debilidades de carácter administrativo y estructural en ADOBANANO, cambios relativamente frecuentes y repentinos del equipo gerencial, que ponen en riesgo el seguimiento de los planes diseñados e implican retrasos en la toma de decisiones.	Medio	Reforzamiento de la planificación de la asociación mediante talleres de capacitación.
Legal	El sector bananero continúa al margen de múltiples disposiciones legales relativas al ámbito migratorio, laboral y de seguridad social. Restricción legal para la inscripción en la seguridad social de trabajadores	Alto	Se realizaron reuniones de carácter público privado, con la finalidad evaluar propuestas de solución alternas a los desafíos planteados por el sector. Acompañamiento técnico directo en el proceso de regularización de todos

	extranjeros y limitación porcentual.		los procesos administrativos/legales requeridos, en las asociaciones que más productores agrupan.
Ambiental	Las fincas de banano se encuentran muy expuestas a los fenómenos naturales que afectan al país. La ubicación geográfica (especialmente la zona Noroeste) las hace vulnerables a los huracanes y vaguadas.	Alto	Reprogramación de actividades.

** Financiero, Organizacional, Estratégico, Político, Operacional, Ambiental, Seguridad, otro.*

VI. REGISTRO DE PROBLEMAS

Problema / Situación	Fecha de identificación	Medidas de manejo / posibles soluciones	Respuesta de la Gerencia
Limitaciones de orden legal para cumplir con el indicador de 5,000 expedientes presentados por los productores del sector bananero al Sistema Dominicano de Seguridad Social.	2015		El especialista en Legislación Laboral de OIT ofreció asistencia técnica al Poder Ejecutivo dominicano, sobre la incorporación de trabajadores extranjeros en el SDSS que estaba en proceso de regularización.
Rechazo de ABOBANANO a subcomponente laboral y plan de capacitaciones para formación a empleadores-trabajadores sobre sus derechos y deberes laborales.	Mayo 2015	Realizadas varias reuniones entre OIT, PNUD y ADOBANANO para sensibilizar sobre el tema. El inconveniente se mantuvo hasta septiembre 2015, aproximadamente, hasta que ADOBANANO desistió del rechazo y continuó con el apoyo al BAM.	Reuniones de sensibilización.
Resistencia de productores a la formalización como empleadores en la DGII.	Enero 2016	Sensibilizar al sector sobre la importancia y obligatoriedad del cumplimiento de la legislación tributaria por parte de los productores.	Jornadas de sensibilización y capacitación sobre las obligaciones tributarias y su vínculo con la legislación laboral.
Deudas acumuladas de los empleadores en la DGII, por la no presentación de declaración de impuestos y el no pago de sus obligaciones tributarias.	Agosto 2016	Sensibilizar al sector sobre la importancia de estar al día en DGII.	Jornadas de sensibilización sobre el tema.

Migración de los trabajadores extranjeros regularizados a otros sectores económicos.	Julio 2016	Sensibilizar a los productores de banano para mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector, a fin de disminuir la migración de estos trabajadores a otros sectores de la economía y favorecer la estabilidad en el empleo.	Reuniones con asociaciones de pequeños productores.
Lentitud en los procesos con ADOBANANO y sus asociaciones miembros por los problemas causados por las inundaciones a las plantaciones.	Noviembre 2016		Reprogramación de actividades.

VII. LECCIONES APRENDIDAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Las estrategias que se pusieron a operar en el marco de ejecución de la Actividad 3.1 del Proyecto, para motivar al cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, sentaron un precedente importante en el proceso de formalización del sector bananero. Aunque en términos cuantitativos los registros logrados en TSS no alcanzaron la meta propuesta, el proceso de sensibilización, capacitación e iniciativas desarrolladas, representan un factor de cumplimiento progresivo, con un impacto positivo que repercute en el mediano y largo plazo. Además, las acciones ejecutadas brindaron una interesante oportunidad para analizar los desafíos del sector bananero y los factores que podrían constituirse en limitantes al cumplimiento de la legislación, tales como:

Débil cultura de cumplimiento entre productores bananeros. Muchos empleadores no ven el pago de sus obligaciones legales como parte de la dinámica del sector productivo y más bien lo consideran un gasto fijo muy elevado. La capacitación y sensibilización permanente, que puede ser ofrecida por entidades de gobierno, así como la acción de la inspección laboral y de la seguridad social, resultan indispensables para fortalecer la cultura de cumplimiento del pequeño y mediano empresario.

Improvisación en el manejo de las relaciones laborales. La reducida o nula planificación para efectuar las contrataciones, así como la falta de controles en la documentación requerida al personal empleado para las labores agrícolas, se ha vuelto parte de la cotidianidad con que opera el sector, especialmente en las pequeñas y medianas fincas. Esta dinámica afecta de manera negativa no solo la forma de administrar las relaciones laborales, sino también la productividad de la empresa y/o finca, y la economía del empleador. Por solo mencionar algunas consecuencias que se desprenden de este mecanismo, se indican las siguientes:

- *El empleador, en muchos casos, no conoce a sus trabajadores.* Es frecuente que los trabajadores lleguen por referencia de otros y se vinculen a la labor productiva que

se requiera por uno o varios días, o bajo un esquema de subcontratación, en el cual las partes (empleador-trabajador) no llegan a conocerse.

- Dada la improvisación en la contratación, en muchos casos *se omite el requerimiento de los documentos de identidad personal*, necesarios para la afiliación del trabajador en el SDSS y registro de los trámites laborales, especialmente de aquellos trabajadores que ejecutan laborales de forma itinerante.
- *La falta de registros y controles que documentan la relación laboral, impiden garantizar con certeza los derechos y prestaciones laborales* vinculadas a la antigüedad del trabajador.
- *La reducida o inexistente tecnificación de los trabajadores en el proceso de preparación del producto, podría afectar el estándar de calidad de la fruta y consecuentemente el índice de competitividad del sector.*

Desconocimiento de la legislación laboral y de seguridad social. Los productores manifiestan frecuentemente dudas respecto a la correcta aplicación de las disposiciones legales contempladas en la normativa laboral y de seguridad social, así como en los procesos administrativos que deben agotar ante las entidades, lo cual dificulta que se incrementen los niveles de cumplimiento individualmente, es decir, sin acompañamiento técnico externo o facilitado por la asociación a la cual se encuentran vinculados.

Barreras tecnológicas para efectuar los registros ante MT y TSS. Actualmente todos los procesos de registro y reporte de novedades, están habilitados para ser realizados únicamente mediante las plataformas tecnológicas del Ministerio de Trabajo y TSS, lo cual dificulta la actualización frecuente de los datos, tomando en consideración que una gran parte de los productores puede no tener acceso a instrumentos electrónicos o hacer un uso limitado de los mismos.

Importancia de presencia institucional para facilitar el cumplimiento. Algunos de los alegatos indicados por los productores giraban en torno a la distancia que tenían con la oficina más cercana de la TSS, para poder formalizar su registro (primera visita requerida de forma presencial). Sería de gran utilidad lograr la instalación de una oficina

o la designación de una persona de TSS en la misma oficina del MT, avalado en un acuerdo interinstitucional, como una forma de facilitar el acceso y los medios para incrementar el registro en las zonas de intervención del proyecto.

Reconociendo que los aspectos estructurales anteriormente indicados son limitaciones al cumplimiento, para poder avanzar de forma efectiva en el proceso de formalización de los empleadores y trabajadores, se hace necesaria la designación de una persona con carácter permanente, en cada asociación, que pueda constituirse en una especie de asesor o representante de los productores y que pueda ayudar a mantener actualizados los procesos laborales, conforme a la dinámica del sector, para evitar deudas ante la TSS.

El proyecto piloto llevado a cabo en BANELINO representó un caso de éxito, y cuyos resultados merecen ser resaltados y replicados en otras asociaciones y sectores de similares características. Entre los principales aspectos que permitieron llevar a cabo una buena gestión de afiliación, se podrían considerar:

- Acompañamiento técnico realizado por un consultor y/o punto focal de la asociación con amplio conocimiento en derecho laboral y seguridad social, así como en el manejo de las plataformas tecnológicas del MT y TSS;
- Este acompañamiento fue desarrollada por espacio de 1.4 años, permitiendo poner en marcha una fase preparatoria inicial, con jornadas de sensibilización y orientación a los productores sobre la forma de documentar los movimientos laborales; y posteriormente guiar los registros ante TSS;
- La consultora realizaba una gestión de acompañamiento con dedicación de tiempo exclusiva para los productores de BANELINO. Su función era proactiva, no se limitaba a recibir las documentaciones para realizar los registros de los trabajadores, sino que periódicamente realizaba charlas informativas en las mismas fincas de banano, a grupos focalizados de productores;
- Designación de un técnico laboral por parte de la asociación, que colaboró en la coordinación de los talleres y visitas de sensibilización realizadas en las fincas, así como en el desarrollo de las tareas realizadas por la consultora;

- Se incorporó la figura de las carpetas laborales por cada trabajador, la cual permitió tener un histórico actualizado y organizado de todos los registros y operaciones de pago derivadas de la relación de trabajo, facilitando la organización y actualización de las nóminas de pago;
- Se elaboraron y distribuyeron modelos de plantillas para facilitar el levantamiento de las informaciones requeridas de los productores y trabajadores.

La puesta en marcha de estas acciones facilitó al final del proyecto dejar instalada la Unidad Técnico Laboral en BANELINO, misma que funciona de manera permanente con el técnico laboral formado durante el proceso de ejecución del proyecto, y la consultora laboral contratada por la asociación. La permanencia de la unidad garantiza la orientación oportuna ofrecida a los productores desde la asociación, y el apoyo administrativo correspondiente para mantener actualizados los reportes de novedades ante MT y TSS.

Esta Unidad no pudo ser instalada en ADOBANANO, debido entre otras cosas, al poco tiempo hábil que tuvieron los consultores para realizar el trabajo (solos tres meses). Una alternativa ofrecida a las asociaciones, era la posibilidad de formar en temas laborales y de seguridad social a una persona ya integrada al equipo de la asociación, para que permaneciera y pudiera replicar los conocimientos aprendidos una vez finalizado el proyecto. Debido a los retrasos en la toma de decisiones por parte de ADOBANANO, se contrataron consultores externos, cuya función finalizó con el proyecto.

La presentación del 11.4% de expedientes ante el SDSS, respecto de la meta propuesta, fue resultado de una activa búsqueda de iniciativas y estrategias que procuraban acelerar progresivamente el avance hacia la formalización del sector. Sin embargo, conscientes de los retos de un sector tan complejo y heterogéneo como el bananero, más allá de las acciones ejecutadas en el marco del proyecto, era preciso promover coyunturas institucionales que favorecieran la cultura de cumplimiento del sector agrícola-bananero, con el correspondiente análisis y aplicación de políticas estatales basadas en la realidad socioeconómica de la República Dominicana.

La Estrategia de promoción de la afiliación a la Seguridad Social e inscripción al Ministerio de Trabajo, de los productores y trabajadores del sector bananero, seguido del Acuerdo Interinstitucional para su puesta en vigencia, representó esa necesaria alianza multisectorial, mediante un compromiso país que trasciende a la ejecución y finalización del proyecto.

Asimismo, la instalación de la Mesa de Trabajo de carácter público-privado con énfasis en el sector bananero, supuso un avance en términos de diálogo social, habiéndose constituido un espacio entre representantes de los empleadores y las entidades del gobierno relacionadas a los ámbitos concernidos, que procuren buscar soluciones conjuntas a los temas de preocupación del sector. A pesar de ello, aún existen retos en el fortalecimiento del diálogo social tripartito, donde estos desafíos sean abordados de manera conjunta con representantes del sector trabajador.

En términos generales, la ejecución de la Actividad 3.1 significó un avance en términos de reconocimiento de derechos laborales y multiplicación de conocimiento entre los diferentes actores que intervienen en las relaciones laborales. Como elemento para propiciar la sostenibilidad de las acciones emprendidas desde el proyecto, se sugiere ampliar la capacitación permanente de los productores y trabajadores del sector para cubrir ámbitos como la tecnología, el manejo de finanzas de los pequeños y medianos empresarios, tecnificación de los procesos requeridos por el sector, entre otros. También es indispensable mejorar la productividad de las fincas bananeras, principalmente las explotaciones de menor tamaño, y fortalecer las capacidades de las asociaciones y cooperativas que las representan.

VIII. INFORMACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO

Del presupuesto total transferido a la OIT para desarrollar la Actividad 3.1 fue ejecutado un 98.6%, conforme el detalle siguiente, quedando disponible un monto de 10,439 dólares a la fecha de término de la ejecución:

RESUMEN PARTIDAS PROYECTO TOTAL (2014, 2015, 2016, 2017, 30 JUNIO 2018)					
Description	Alloc.\$	Commit.\$	Expend.\$	Commit Bal.\$	Alloc Bal.\$
Total Budget Line 015 (VIAJES)	31,938	0	31,938	0	0
Total Budget Line 017 (CONS. NAC.)	241,141	0	235,562	0	5,579
Total Budget Line 021 (CONTR. SERV.)	41,485	0	41,485	0	0
Total Budget Line 032 (REUN. CAPAC.)	380,537	0	376,550	9	3,978
Total Budget Line 041 (EQUIPO)	0	0	0	0	0
Total Budget Line 053.01 (SUMINISTROS)	12,182	0	12,182	0	0
Total Budget Line 053.02 (AUDIOVISUALES)	12,717	0	12,717	0	0
Total Budget Line 062 (APOYO PROGR.)	50,400	0	49,518	0	882
TOTAL	770,400	0	759,952	9	10,439

BL.Pos	SObj	Comm No	Date	Alloc.\$	Commit.\$	Expend.\$	Commit Bal.\$	Alloc Bal.\$	Observation
VIAJES (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
15.001									TRAVEL COSTS
				0		0	0	0	Total Budget Line 015 (VIAJES)
CONSULTORES NACIONALES (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
17.001				54,255					NATIONAL PROFESSIONAL PERSONNEL
				54,255		48,676	0	5,579	Total Budget Line 017 (CONS. NAC.)
CONTRATOS DE SERVICIOS (EMPRESAS, ONG's) (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
21.001				12,868					SUB-CONTRACT
				12,868		12,868	0	0	Total Budget Line 021 (CONTR. SERV.)
REUNIONES / CAPACITACIÓN, SEMINARIOS, TALLERES (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
32.001				5,968					SEMINARS
				5,968		1,981	9	3,978	Total Budget Line 032 (REUN. CAPAC.)
EQUIPO (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
41.001				0					EQUIPMENT
				0			0	0	Total Budget Line 041 (EQUIPO)
SUMINISTROS (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
53.001									SUNDRIES
				0		0	0	0	Total Budget Line 053.01 (SUMINISTROS)
COSTO DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUALES (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
53.002				0					SUNDRIES
				0		0	0	0	Total Budget Line 053.02 (AUDIOVISUALES)
APOYO AL PROGRAMA (7%) (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
62.001				5,117					PROGRAMME SUPPORT AT 7%
				5,117	0	4,235	0	882	Total Budget Line 062 (APOYO PROGR.)
				78,208	0	67,760	9	10,439	T O T A L

RESUMEN PARTIDAS PROYECTO (AL 30 DE JUNIO DEL 2018)									
BL.Pos	SObj	Comm No	Date	Alloc.\$	Commit.\$	Expend.\$	Commit Bal.\$	Alloc Bal.\$	Observation
				0	0	0	0	0	Total Budget Line 015 (VIAJES)
				54,255	0	48,676	0	5,579	Total Budget Line 017 (CONS. NAC.)
				12,868	0	12,868	0	0	Total Budget Line 021 (CONTR. SERV.)
				5,968	0	1,981	9	3,978	Total Budget Line 032 (REUN. CAPAC.)
				0	0	0	0	0	Total Budget Line 041 (EQUIPO)
				0	0	0	0	0	Total Budget Line 053.01 (SUMINISTROS)
				0	0	0	0	0	Total Budget Line 053.02 (AUDIOVISUALES)
				5,117	0	4,235	0	882	Total Budget Line 062 (APOYO PROGR.)
				78,208	0	67,760	9	10,439	TOTAL (AL 17 DE ABRIL DEL 2016)

IX. INDICADORES CORPORATIVOS DE DESARROLLO Y COOPERACION

Área e Indicadores	Valoración	Explicación de la Valoración
<p>Género: ¿En qué medida se manifiestan los avances realizados en las relaciones de género dentro del proyecto? (indicadores desagregados por sexo, necesidades particulares de las mujeres, conciliación laboral, etc.)</p>	<input type="checkbox"/> No Aplica <input type="checkbox"/> De manera deficiente <input type="checkbox"/> Medianamente <input checked="" type="checkbox"/> Significativamente	<p>En el marco de la implementación de la Metodología SCORE, se ofreció una capacitación a los asesores empresariales/formadores del INFOTEP, sobre la importancia de verificar y garantizar la participación de mujeres en las jornadas de formación. Además se realizaron varios programas de fortalecimiento de los servicios sindicales de las centrales para trabajadores bananeros, con perspectiva de género y con el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA).</p>
<p>Medioambiente: ¿En qué medida se están tomando precauciones ambientales (protección y conservación del medioambiente, adquisición de materiales y equipos eficientes y ambientalmente certificados, etc.) en el marco del proyecto?</p>	<input type="checkbox"/> No Aplica <input type="checkbox"/> De manera deficiente <input type="checkbox"/> Medianamente <input checked="" type="checkbox"/> Significativamente	<p>Se tomaron medidas de protección medioambientales en todas las acciones desarrolladas por la organización, tales como el ahorro en el uso del papel y distribución de las publicaciones de forma digital.</p>
<p>Medios de vida: ¿En qué medida se está contribuyendo con las capacidades de auto subsistencia de los beneficiarios en el marco del proyecto? ¿Se apoyan iniciativas de actividades generadoras de ingreso? ¿Se apoya la sostenibilidad de las actividades económicas de los beneficiarios?</p>	<input type="checkbox"/> No Aplica <input type="checkbox"/> De manera deficiente <input type="checkbox"/> Medianamente <input checked="" type="checkbox"/> Significativamente	<p>Se apoyó el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector, con lo cual, consecuentemente se produce un cambio en las condiciones de vida al promover un incremento en su fuente de ingresos y el acceso y goce de sus derechos fundamentales.</p>

<p>Resiliencia social: ¿De qué manera el proyecto está apoyando las capacidades de los beneficiarios para hacer frente a riesgos a desastres, situaciones de crisis y shocks externos? ¿Existen planes de respuesta a desastres?, ¿Se está brindando apoyo para incentivar el ahorro a nivel doméstico y/o asociativo?</p>	<input checked="" type="checkbox"/> No Aplica <input type="checkbox"/> De manera deficiente <input type="checkbox"/> Medianamente <input type="checkbox"/> Significativamente	
<p>Derechos: ¿De qué manera se está contribuyendo a garantizar los derechos de los grupos vulnerados y minoritarios, (PVS, poblaciones GLBT, minusválidas, niños, ancianos, etc.) a través del proyecto?</p>	<input type="checkbox"/> No Aplica <input type="checkbox"/> De manera deficiente <input type="checkbox"/> Medianamente <input checked="" type="checkbox"/> Significativamente	<p>Se desarrollaron actividades de capacitación y sensibilización, tendientes a promover derechos, especialmente laborales y de seguridad social, de trabajadores migrantes y sus familias, en situación de vulnerabilidad.</p>
<p>Sinergias a nivel nacional: ¿De qué manera se están llevando a cabo actividades conjuntas de colaboración o coordinación con otras entidades (ONGs, proyectos, instituciones, entidades) en el marco del proyecto?</p>	<input type="checkbox"/> No Aplica <input type="checkbox"/> De manera deficiente <input type="checkbox"/> Medianamente <input checked="" type="checkbox"/> Significativamente	<p>Se ejecutaron acciones concretas basadas en acuerdos interinstitucionales con entidades del gobierno central, como Ministerio de Trabajo, TSS, DIDA, INFOTEPE, así como asociaciones que agrupan a los productores del sector bananero. Se apoyó la instalación de la mesa de trabajo público-privada con énfasis en el sector. Adicionalmente, todas las acciones que ejecuta OIT obedecen a la naturaleza tripartita de la organización, en base a la cual se promueve la participación de trabajadores y empleadores.</p>
<p>Cooperación Sur-Sur: ¿De qué manera se están realizando esfuerzos de cooperación Sur-Sur en el contexto del proyecto?, ¿Se están realizando acuerdos, negociaciones o visitas de campo conjuntamente con otros programas o</p>	<input type="checkbox"/> No Aplica <input type="checkbox"/> De manera deficiente <input type="checkbox"/> Medianamente <input checked="" type="checkbox"/> Significativamente	<p>Se realizaron dos Intercambios de Experiencias a Turín, Italia y San José, Costa Rica, con el objetivo de facilitar intercambios de buenas prácticas e iniciativas</p>

<p>instituciones extranjeras con el objetivo de replicar las experiencias previas experimentadas en otros países o de exportar el conocimiento ejecutado a nivel nacional?</p>		<p>desarrollas por empresas del mismo sector, en beneficio de los líderes bananeros dominicanos. Adicionalmente, mencionar las capacitaciones y reuniones sostenidas con los especialistas de OIT, los cuales pertenecen a la Oficina Subregional en San José, o funcionarios extra regionales y expertos internacionales de la organización.</p>
<p>Desarrollo de Capacidades: ¿Qué tipo de capacidades ha ayudado a desarrollar el proyecto?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Acuerdos institucionales <input checked="" type="checkbox"/> Liderazgo <input checked="" type="checkbox"/> Conocimiento <input type="checkbox"/> Rendición de cuentas</p>	<p>Se desarrollaron actividades de fortalecimiento de la estructura interna de ADOBANANO y productores líderes del sector, especialmente sobre incidencia política. Adicionalmente impulsaron acuerdos interinstitucionales con las principales entidades relacionadas al ámbito laboral y de seguridad social, tales como MT, TSS, DIDA, ADOBANANO e INFOTEP.</p>

X. LISTA DE ANEXOS

1. Diagnóstico sobre el Acceso de los productores, trabajadores (y sus respectivas familias) del sector bananero, al Sistema Dominicano de Seguridad Social, en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi, República Dominicana.

2. Informe sobre la Incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al Sistema Dominicano de Seguridad Social, de las provincias Montecristi, Valverde y Azua, República Dominicana.
 - 2.1 Informe sobre la incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al SDSS. El caso de la provincia Monte Cristi.
 - 2.2 Informe sobre la incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al SDSS. El caso de la provincia Valverde.
 - 2.3 Informe sobre la incorporación de los productores y trabajadores del sector banano al SDSS. El caso de la provincia Azua.

3. Estudio sobre el Régimen legal aplicable a los trabajadores del sector bananero, a fines de su acceso al SDSS de la República Dominicana.
 - 3.1 Requisitos sobre Régimen legal aplicable a los trabajadores y trabajadoras del sector bananero.

4. Informe Legal sobre el régimen y procedimiento existente para regularización de la contratación de mano de obra extranjera en el sector bananero, en virtud de las disposiciones establecidas en la legislación dominicana.

5. Propuesta de Sistema informático de gestión de recursos humanos adaptado a las necesidades de las asociaciones del sector bananero, localizadas en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi.

6. Plan de Capacitaciones sobre derechos laborales y seguridad social, dirigido a trabajadores, productores, asociaciones y entidades en general involucrados en la actividad bananera en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi en República Dominicana.
7. Diseño metodológico educativo del plan de capacitaciones para población trabajadora de plantaciones bananeras de Azua, Valverde y Montecristi.
8. Guía de Diagnóstico Empresarial de ACTEMP: Conozca y mejore su cumplimiento laboral, adaptada a la legislación dominicana.
9. Propuesta de la herramienta de autoevaluación de la guía de diagnóstico Empresarial, adaptada a la legislación laboral dominicana.
10. Informe sobre Perfil y mapeo de las organizaciones de apoyo a trabajadores del sector bananero de las provincias de Azua, Valverde-Mao y Montecristi.
11. Estrategia de Promoción de la afiliación al Sistema Dominicano de Seguridad Social e inscripción al Ministerio de Trabajo, de los productores y trabajadores del sector bananero en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi.
12. Documento base para la elaboración de la Estrategia de promoción de afiliación y protocolo de inscripción al SDSS y Ministerio de Trabajo, de los productores y trabajadores del sector bananero.
13. Acuerdo de cooperación interinstitucional firmado entre MT, TSS, DIDA y ADOBANANO, para la puesta en ejecución de la estrategia de promoción de la afiliación al Sistema Dominicano de Seguridad Social e inscripción al Ministerio de Trabajo de productores y trabajadores del sector banano.

14. Propuesta Migratorio-laboral realizada por el sector bananero con apoyo técnico laboral, presentado como documento base de análisis en la reunión de trabajo público-privada.
15. Programa de Formación de formadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a productores del sector bananero.
16. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y evaluación de riesgos laborales e informe de siniestralidad laboral, realizado en una finca de banano.
17. Estudio Marco comparativo de experiencias y casos de buenas prácticas regionales y extra regionales sobre el vínculo entre necesidades del mercado laboral y política migratoria.
18. Infográfico de la Tráferencia de capacidades al INFOTEP para la implementación de la metodología SCORE en República Dominicana, marzo - junio de 2017.
19. Informe final sobre la tráferencia de capacidades al INFOTEP para la implementación del módulo 1 de la metodología SCORE en República Dominicana.
20. Informe final sobre la tráferencia de capacidades al INFOTEP para la implementación del módulo 4 de la metodología SCORE en República Dominicana.
21. Informe Final de resultados logrados mediante acompañamiento técnico laboral en el proyecto piloto desarrollado en BANELINO.
22. Informe Final de resultados logrados mediante acompañamiento técnico laboral en asociaciones de ADOBANANO.
23. Estrategia de Intervención de la OIT para incrementar la afiliación de productores y trabajadores del sector bananero en el Sistema Dominicano de Seguridad Social.