

**Programa Conjunto para Fortalecimiento de la Cadena de Valor
del Banano mediante el Crecimiento de Mercados Inclusivos**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE
Y LA COMPETITIVIDAD DEL SECTOR BANANO
DE LAS PROVINCIAS DE AZUA, VALVERDE Y MONTECRISTI**



Organización
Internacional
del Trabajo



**Programa Conjunto Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano
mediante el Crecimiento de Mercados Inclusivos**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE
Y LA COMPETITIVIDAD DEL SECTOR BANANO
DE LAS PROVINCIAS DE AZUA, VALVERDE Y MONTECRISTI**



Santo Domingo, 2011



Organización
Internacional
del Trabajo



FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM



MINISTERIO
DE TRABAJO

Primera edición, 2011.

Consultor: Óscar Amargós.
Santo Domingo, 2011.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Fotografías: Dr. Luis Guillermo Sánchez, consultor de la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
Diseño y diagramación: Arte Vía Creativa Set, S.A., viacreativa@ice.co.cr

Impreso en República Dominicana.

Tabla de contenido

Siglas	5
Presentación del Consejo Consejo Nacional de Competitividad (CNC)	7
Presentación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	9
1. Introducción	11
1.1. Contexto	11
2. Principales retos del sector banano en relación al cumplimiento de las Normas Internacional de Trabajo (NIT)	15
3. Mapeo de actores clave en relación con las normas laborales y la competitividad del sector	21
3.1. Clasificación de los actores	21
3.2. Identificación de las funciones y análisis de los actores	22
4. Descripción general del plan	23
4.1. Resultados (efectos), productos, indicadores, metas y actividades, según ejes estratégicos	23
5. Estimación de presupuesto	35

6. Sistema de seguimiento y presentación de informes	35
<hr/>	
7. Anexos	36
Anexo 1.1. Actores	36
Anexo 1.2. Matriz de Mapa de actores claves del sector banano en las provincias seleccionadas	37
Anexo 2.1. Asociaciones de productores y cantidad de miembros, según provincia y tipo de cultivo	39
Anexo 2.2. Matriz de Planificación, según eje estratégico	40

Siglas

APORDOM	Autoridad Portuaria Dominicana.
CNC	Consejo Nacional de Competitividad.
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
GpRD	Gestión para Resultados en el Desarrollo.
INDRHI	Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos.
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional.
MANUD	Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo.
MT	Ministerio de Trabajo.
NIT	Normas Internacionales del Trabajo.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMLAD	Observatorio de Mercado Laboral Dominicano.
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida.
OPS/OMS	Organización Panamericana de Salud / Organización Mundial de Salud.
PMA	Programa Mundial de Alimentos.
PNE	Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente (PNE).
PNTD	Plan Nacional de Trabajo Decente.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Presentación del Consejo Nacional de Competitividad (CNC)

La elaboración y publicación del Plan Estratégico para la Promoción del Trabajo Decente y la Competitividad del Sector Banano de las Provincias de Azua, Valverde y Montecristi es un aporte del Programa Conjunto para el Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante Mercados Inclusivos, que proporciona una dimensión al aspecto laboral del sector orientado a mantener el espacio de mercado a nivel mundial ganado por el banano dominicano. En este sentido, el Consejo Nacional de Competitividad, CNC, valora el presente documento en cuanto a su aporte a aumentar la competitividad de la cadena de valor del banano contribuyendo al crecimiento y desarrollo de los pequeños productores, sus trabajadores y la población, a fin de reducir la pobreza en las zonas productoras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto al Ministerio de Trabajo de la República Dominicana y las asociaciones del sector bananero del país han unido sus esfuerzos para diseñar una estrategia cuya ejecución evidencie que el sector bananero dominicano promueve la creación de empleos dignos, decente, bajo las condiciones requeridas internacionalmente de libertad, equidad, seguridad. La ejecución de este Plan permitirá mantener la competitividad del banano dominicano desde el punto de vista laboral, en sus principales mercados, cumpliendo con las normas reconocidas internacionalmente; de ahí la importancia de que su ejecución inicie inmediatamente.

Cabe reconocer que la industria bananera dominicana, en términos generales, está certificada por el Comercio Justo, Global Gap y Orgánica, certificaciones estas que exigen niveles de cumplimiento en las normas laborales internacionales, por lo que se entiende la ejecución de este plan complementaría las acciones y compromisos actuales de las asociaciones involucradas en el PC Banano, con repercusiones en la industria en su conjunto.

Mantener y aumentar la competitividad del banano dominicano es una prioridad nacional por su aporte como generador de divisas, por los trabajos que genera y por ser motor dinámico de la economía en general de tres provincias; consiguientemente, es relevante dar el peso que amerita el presente Plan que contribuirá a mejorar las condiciones laborales en la industria bananera, lo cual se enmarca en el logro de los objetivos de desarrollo del milenio, ODM.

Bélgica Niñez

Coordinadora de la Unidad de Coordinación, Seguimiento y Evaluación
Consejo Nacional de Competitividad (CNC)

Presentación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La elaboración y publicación del Plan Estratégico para la Promoción del Trabajo Decente y la Competitividad del Sector Banano de las Provincias de Azua, Valverde y Montecristi es un aporte del Programa Conjunto para el Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante Mercados Inclusivos.

En el marco de este Programa, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apoyó al Ministerio de Trabajo de la República Dominicana y a las asociaciones del sector bananero del país en el diseño de la estrategia que aquí se presenta, la cual refleja el compromiso de los productores con la generación de empleo productivo y trabajo decente.

La competitividad para que sea sostenible debe ser responsable. Los consumidores exigen no solo productos de calidad a precios adecuados, también demandan procesos productivos respetuosos de la dignidad humana y amigables con el medio ambiente.

El sector bananero dominicano ha logrado ubicarse en un nicho muy favorable en el mercado internacional. La orientación hacia el comercio justo y la producción orgánica son ventajas competitivas innegables. Para continuar avanzando por esta senda, es vital incorporar la dimensión laboral dentro de un marco de competitividad responsable.

La presente estrategia busca responder a ese desafío. Aborda el tema del trabajo decente desde la perspectiva de su impacto en la competitividad de la industria y el bienestar del trabajador. De esta manera contribuye y complementa los esfuerzos que ya vienen realizando los productores en el marco de iniciativas como *Fair Trade*, *Global Gap* y *Orgánica*.

El Plan es resultado de un amplio proceso de consulta a distintos actores involucrados en la producción de banano y contiene seis ejes estratégicos que responden a áreas críticas identificadas:

1. Libertad de asociación de productores y trabajadores agrícolas del sector bananero.
2. Convenios fundamentales sobre el trabajo infantil.
3. Seguridad, salud e higiene en el trabajo.
4. Consolidación del sistema de inspección laboral en apoyo al sector bananero.
5. Mesas de diálogo social y laboral del sector bananero.
6. Normas técnicas de competencia laboral para el sector bananero.

La pronta implementación de esta estrategia contribuirá sin duda a la competitividad de la industria bananera y a la generación de trabajo decente en las tres provincias prioritarias. Por esta vía impactará además en la reducción de la pobreza y contribuirá con la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio (ODM).

El plan representa un aporte de la OIT al trabajo que realizan otras agencias del Sistema de Naciones Unidas en el marco de este Programa Conjunto. Viene por lo tanto a complementar las intervenciones que se realizan en áreas tales como asistencia técnica para el desarrollo de tecnología agrícola apropiada, salud y seguridad en el trabajo, equidad de género, tecnología alimentaria, entre otros temas de capital importancia para fortalecer al sector productor de banano en el país.

El desafío ahora es su puesta en marcha, tarea que nos convoca a todos, principalmente a productores, trabajadores e instituciones vinculadas a la producción de banano. Solo mediante el concurso y compromiso de todas las partes se logrará hacer realidad la aspiración de un país más próspero y más inclusivo.

Virgilio Levaggi

Director de la Oficina Subregional
de la OIT para Centroamérica, Haití,
Panamá y República Dominicana

1. Introducción

1.1. CONTEXTO¹

La producción del banano es el segundo producto agrícola de exportación de la República Dominicana constituyendo además una importante fuente de empleo, salarios e ingresos en las regiones pobres del país, donde la pobreza supera el 50%. En adición, es un renglón importante en la dieta diaria de los dominicanos por su alto contenido calórico.

Las exportaciones de banano —que en el año 2010 y de acuerdo a cifras suministradas por los productores alcanzaron los US\$149 millones— se orientan principalmente a la Unión Europea y en menor medida al mercado norteamericano. La competitividad del sector ha descansado en esquemas de comercio preferenciales que están en vías de eliminación; a ello se agregan los riesgos climáticos y ambientales y el impacto en la economía dominicana de la crisis internacional. Esta situación requiere aumentar la productividad para que la rentabilidad del sector descansa en la competitividad productiva y comercial; en adición se analiza el potencial de nuevos productos agrícolas, que por las condiciones del suelo y el clima de las zonas productoras de banano, permitirían diversificar el riesgo que enfrentan los productores de las mismas.

El Programa Conjunto se basa en una estrategia de crecimiento de mercados inclusivos en el que participa el sector privado a través de las grandes y medianas empresas, conjuntamente con los pequeños productores y los trabajadores, en beneficio de todos los participantes de la cadena de valor. Esta estrategia se vincula a las acciones desarrolladas por el sector público a través del Consejo Nacional de Competitividad (CNC), que se orientan a promover la competitividad sistémica de los conjuntos productivos.

¹ Tomado del documento del PC-Banano presentado al Fondo para el Logro de los ODM, octubre 2009.

El resultado final del programa será aumentar la competitividad de la cadena de valor del banano contribuyendo al crecimiento y desarrollo de los pequeños productores, sus trabajadores y la población, a fin de reducir la pobreza en las zonas productoras. Este resultado se enmarca en el efecto directo del Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) que propone "para el año 2011 haber contribuido al desarrollo de un nuevo modelo de desarrollo económico, social e institucional que es incluyente, sostenible y descentralizado, que prevé el aumento en la inversión social y creación de empleo digno, así como una mayor eficiencia en el uso de los recursos a favor del logro de los ODM".

Los efectos propuestos son: a) Aumentar la competitividad mediante la incorporación de nueva tecnología productiva (riego y energía) en fincas de los pequeños productores de banano, para la exportación de las provincias de Montecristi, Valverde y Azua a través del crecimiento de mercados inclusivos. b) Mejorar la competitividad mediante la incorporación de I&D, TICs, sistemas de comercialización y mercadeo del banano para el mercado interno y la exportación, la capacitación empresarial, gerencial, laboral y gestión de riesgos. c) Participación pública-privada en la prestación de servicios económicos y sociales ligados a los productores y trabajadores del sector banano. d) Gestión de conocimiento. De esta manera, este proyecto contribuirá a mejorar el capital natural-ambiental de la región, humano, social, físico y financiero de los empresarios y beneficiarios del mismo. En adición, este programa conjunto contribuirá a la mejora del clima de negocios e inversión para el sector mediante el desarrollo de capacidades en el gobierno nacional y local para las políticas, estrategia y acciones que permitan un ambiente favorable a la producción y comercialización del banano.

Con la implementación de este Programa Conjunto se espera favorecer la consecución de los ODM orientados al alivio y superación de la pobreza, la equidad de género, la salud de la mujer, la sostenibilidad ambiental y la asociación global para el desarrollo.

Este programa se ejecutará en un período de tres años, con un presupuesto global de US\$4.7 millones. En la implementación del mismo participarán siete agencias del Sistema de Naciones

Unidas residentes en el país: PNUD, FAO, OIT, ONUSIDA, OPS/OMS, UNFPA y PMA, las cuales trabajarán con las instituciones públicas sectoriales relevantes, bajo la coordinación del Consejo Nacional de Competitividad (CNC), entidad con personalidad jurídica, y autonomía funcional y organizativa, creada mediante la Ley 1-06, que tiene a su cargo la implementación del Plan Nacional de Competitividad Sistémica del Gobierno Dominicano y que constituirá la contraparte gubernamental de este Programa Conjunto.

Contexto laboral

El banano es el segundo producto agrícola de exportación de la República Dominicana y un importante generador de empleo. Se estima que anualmente trabajan alrededor de 51 mil personas en la preparación de los predios, siembra, cultivo y embalaje del producto.

Según los registros disponibles hay 1.787 productores de banano afiliados a sus respectivas asociaciones. El 65% producen banano orgánico y el resto (35%) poseen plantaciones convencionales (35%).

Esas fincas están en su mayoría en la región noroeste y sur del país. Los productores del norte suman el 65% distribuidos entre las provincias de Valverde (52,3%) y Montecristi (13%), el resto (35%) se concentra en la provincia de Azua².

Los de Azua en su mayoría son pequeños productores, por el tamaño de sus predios. Sus fincas tienen un promedio de 30 tareas. Los del norte se pueden considerar como medianos productores y sus predios sobrepasan las 100 tareas.

La OIT que es la agencia de las Naciones Unidas encargada de promover y apoyar la materialización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y crear mayores oportunidades para

² Información suministrada por las asociaciones de productores.

las mujeres y hombres que aseguren un empleo decente, entendido como aquél que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Esto está amparado en los objetivos estratégicos de la OIT, a saber:

- Promover y cumplir las normas y principios y *derechos fundamentales en el trabajo*.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleo e ingreso dignos.
- Mejorar la cobertura y eficiencia de una seguridad social para todos/as.
- Fortalecer el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno (tripartismo).

En agosto del año 2007, mediante acuerdo tripartito y con el auspicio de la OIT, la República Dominicana aprobó el Programa Nacional de Trabajo Decente (PNTD), que establece tres grandes prioridades:

1. Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) para mantener la paz laboral.
2. Fortalecer el Gobierno y a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de sus capacidades para la adopción y ejecución de un Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente (PNE).
3. Fortalecer la incidencia de las instancias tripartitas, de las Organizaciones de Empleadores (OE) y de las Organizaciones de Trabajadores (OT), en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo sociolaboral.

2. Principales retos del sector banano en relación al cumplimiento de las Normas Internacional de Trabajo (NIT)

A partir de las fuentes documentales y la opinión de la mayoría de los actores consultados a través de entrevistas individuales y colectivas (grupos focales), los que se indican más abajo son los principales retos que deben formar parte de la agenda relativa al cumplimiento de las normas laborales por parte de todos los involucrados en las actividades de producción, empaque y comercialización del sector banano.

El banano de exportación se vende en mercados de los países desarrollados. Tanto las autoridades como los propios consumidores de esas naciones son vigilantes de que los productos que consumen procedan de países que demuestren que cumplen cabalmente con las normas internacionales, en nuestro caso, relativas a las normas laborales³.

La mayoría de las plantaciones están dedicadas a la producción de banano orgánico y por tanto se les exige la certificación correspondiente. Las normas de certificación para la producción orgánica y/o ambientalmente amigable, incluyen prerrequisitos relacionados con el tratamiento justo y correcto de los trabajadores, por ejemplo: los contratados han de estar dentro del sistema de seguridad social; no está permitido contratar menores de edad; y disponer de un programa de salud ocupacional, es decir, dar cumplimiento a las NIT establecidas en los convenios internacionales de la OIT sobre derechos fundamentales de los trabajadores. El respeto a estos derechos es requisito indispensable para la existencia de *Trabajo Decente*:

³ Véase por ejemplo el libro *¿Están los supermercados europeos a la altura de su responsabilidad respecto de las condiciones laborales de los países en vías de desarrollo?* Se trata de un informe que investiga las políticas sobre las condiciones laborales en los países en desarrollo y las relaciones comerciales de las cadenas de suministros de los principales supermercados de ocho países de la UE, que precisamente distribuyen los bananos que se exportan desde nuestro y otros países del mundo.

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- La abolición del trabajo forzoso.
- La erradicación del trabajo infantil.
- La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

En consecuencia, nuestros productores pueden mejorar su posición competitiva mediante la adhesión y debido cumplimiento de las normas laborales, tanto nacionales como internacionales.

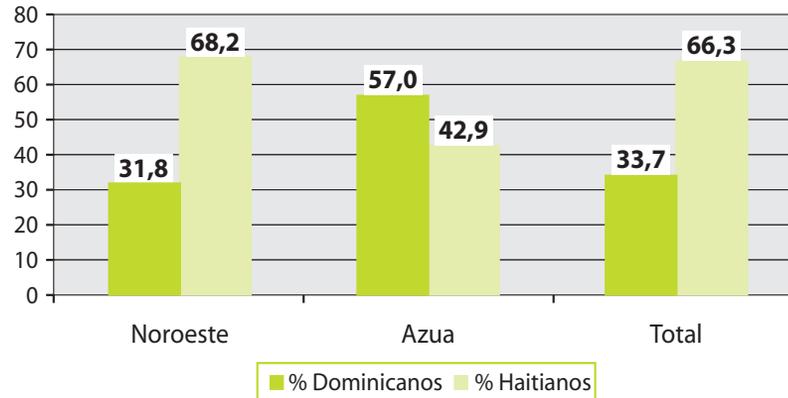
Características de la fuerza de trabajo

De las más de 51 mil personas que trabajan en el sector, según el estudio *Perfiles laborales de los trabajadores del banano*, realizado por el Observatorio de Mercado Laboral Dominicano (OMLAD) en 2010, se estima que el 66,3% es de nacionalidad haitiana. Aunque a esos trabajadores se les otorgue una especie de *carnet* o permiso provisto por la Dirección General de Migración para laborar en las fincas bananeras por un período de seis meses, su estatus migratorio no es del todo claro. Más del 85% son hombres y sus tareas principales en las fincas son el cuidado y mantenimiento de cultivos. El 15% son mujeres y trabajan básicamente en las empacadoras de la fruta.

Tal situación plantea un reto importante, tanto a las autoridades nacionales responsables de velar por el cumplimiento de las normas relativas a la contratación de mano de obra extranjera, como para los propios productores que tienen la responsabilidad de garantizar los derechos de esos trabajadores conforme lo prescriben las normas relativas a los trabajadores migrantes.

Gráfico 2.1.

Porcentaje de trabajadores dominicanos y haitianos según zonas geográficas en la producción de guineo



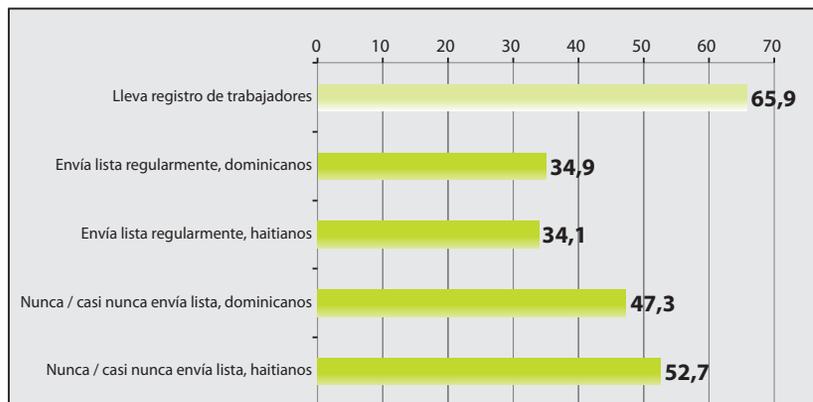
Fuente: Ministerio de Trabajo: Encuesta de trabajadores del banano, 2010. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Informe preliminar.

Regulaciones laborales

En relación con el tema de las regulaciones laborales, se presentan situaciones que deben ser superadas en el corto y mediano plazo. Predomina un tipo de relación entre trabajadores y empleadores caracterizada por la informalidad. Un alto porcentaje de los contratos son verbales y en su mayoría no son reportados al Ministerio de Trabajo, exceptuando el caso de las grandes empresas. Sólo 66% de los productores o empresas bananeras lleva registro de los trabajadores que utiliza. A esta situación se adicionan factores como la estacionalidad e inestabilidad del trabajo, que limita la asunción de responsabilidades sociales por parte del patrono.

Gráfico 2.2.

Registro de trabajadores y envío al Ministerio de Trabajo de la lista de trabajadores, total, Noroeste y Azua



Fuente: Ministerio de Trabajo: Encuesta de trabajadores del banano, 2010. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Informe preliminar.

A partir de las consultas realizadas se constata un acentuado desconocimiento de los derechos y deberes por parte de los trabajadores, situación que también se observa en muchos pequeños productores, sobre todo en lo relativo a la seguridad e higiene en el trabajo; también limitados conocimientos de otras normas (relaciones laborales, mecanismos de solución de conflictos, trabajo infantil y otros).

Cultura de seguridad e higiene laboral

Conforme la información disponible y las consultas realizadas a propósito de la preparación de este plan, se concluye que el sector banano debe incrementar sus esfuerzos para establecer una cultura de seguridad e higiene laboral.

Los productores de banano que trabajan bajo las normas de la EurepGap y Comercio Justo están obligados a proporcionar condiciones mínimas para realizar su trabajo. Las fincas certificadas ya han iniciado procesos para mejorar las condiciones de generales en este ámbito. Sin embargo hay un buen número de productores que aún desconocen los factores de riesgo en las diferentes fases del proceso productivo, así como de su responsabilidad en garantizar un trabajo seguro. Por su parte, los trabajadores desconocen y/o se muestran renuentes a observar las normas de seguridad e higiene. Un ejemplo de esto último es la negativa al uso de equipo individual de protección (mascarillas, botas plásticas, uniformes) bajo el argumento de que les provoca mucho calor.

Sistema de resolución de conflictos

El principal sistema de resolución de conflictos lo provee el Ministerio de Trabajo a través de sus mecanismos e instancias institucionales regulares. Las representaciones provinciales del MT ofrecen los servicios de cálculo de prestaciones, inspección, atención a demandas judiciales, orientación, inspección técnica de higiene y salud y mediación en conflictos laborales. No existen espacios de diálogo social y laboral para la resolución de los conflictos relacionados con las relaciones laborales del sector banano que involucre a representantes de los trabajadores, empleadores/productores, el gobierno y otros sectores con interés común en el sector.

Trabajo infantil y el sector banano

El trabajo infantil, de fuerte presencia en las zonas rurales del país, es mínima en esta actividad agrícola debido principalmente a la exigencia de los organismos certificadores del banano de exportación, así como a la naturaleza de las actividades en el proceso productivo, que requieren mayor fuerza física. Aunque algunos pequeños productores involucran a sus hijos que no han alcanzado la edad permitida (14 años) para realizar labores propias de este tipo de cultivo, esto no es la norma.

El sector banano se puede convertir en ejemplo de buenas prácticas para apoyar los esfuerzos de prevención y erradicación del trabajo infantil que sí tiene fuerte presencia en otros cultivos (en la producción arrocerá, por ejemplo) y en otras actividades comerciales y de servicios.

Normas de competencia laboral y productividad del sector banano

Conforme el sector banano dominicano incrementa su participación en el mercado internacional, las exigencias de calidad del producto son mayores. Para producir o proveer productos y servicios de calidad, se requiere de una serie de elementos entre los cuales está la fuerza de trabajo que interviene en todo el proceso de producción y entrega final de la nuestra ya cotizada fruta.

Si todos los trabajadores y trabajadoras que participan (en este caso del cultivo y preparación del banano para su puesta en el mercado) en cada una de las funciones que desempeñan y cuentan con las competencias requeridas, entonces cabe esperar que se incrementen las probabilidades de lograr un producto de mayor calidad a un costo razonable.

Tanto los medianos y pequeños productores, así como los trabajadores que intervienen en todas las fases que se inician con la preparación de las áreas de cultivo hasta el embalaje y entrega del producto a las navieras, han de lograr las competencias requeridas para realizar sus respectivas tareas con la mayor calidad posible.

Una manera de lograr este objetivo es organizar un sistema de capacitación y entrenamiento del talento humano, que participa del sector banano en base a competencias laborales. Para esto se requiere:

- a) identificar las competencias de cada ocupación;
- b) establecer las normas de competencias;
- c) organizar el proceso de aprendizaje y capacitación sobre la base de esas normas; y
- d) finalmente certificar tales competencias. En consecuencia, el reto es lograr establecer este sistema.

3. Mapeo de actores clave en relación con las normas laborales y la competitividad del sector

Las acciones orientadas a lograr un ambiente laboral que haga posible la plena aplicación del concepto de trabajo decente en este sector, demanda la creación de un entramado institucional a nivel local que involucre, en un marco de cooperación, a los interesados en el desarrollo y competitividad de este renglón de la producción agrícola dominicana. En consecuencia, es oportuno identificar quiénes son los actores claves que pueden contribuir o limitar el desarrollo de una iniciativa como la que se propone en este documento.

3.1. CLASIFICACIÓN DE LOS ACTORES

Pueden ser clasificados en cuatro grupos (ver anexo 1):

1. Organizaciones del gobierno: Entre las principales destacan los ministerios de Trabajo, de Agricultura, Salud Pública, Medio Ambiente, Educación, Obras Públicas; también el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP); Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI); Dirección General de Aduanas y la Autoridad Portuaria Dominicana (APORDOM), Consejo Nacional de Competitividad (CNC), Consejo Presidencial del SIDA (COPRESIDA), Ministerio de la Mujer, Ministerio de Educación, los gobiernos locales (ayuntamientos), también tienen interés común en el tema.
2. Organizaciones privadas: Destacan las que forman parte de la denominada cadena de valor del banano entre los cuales es de interés destacar las certificadoras orgánicas y de calidad y las empresas comercializadoras (SAVID Dominicana, Plantaciones del Norte, Banamiel, Horizontes Orgánicos, Camelia Agroindustrial, ADOBANANO, Clúster Orgánico y Clúster de Banano).

3. Organizaciones de productores: El sector banano registra un importante proceso de organización. Productores pequeños y medianos han creado un total de quince organizaciones denominadas cooperativas o asociaciones (ver anexo 2.1.).
4. Organizaciones de trabajadores: No se han identificado sindicatos de trabajadores de la industria del banano, aunque en algunas fincas hay comités de trabajadores que representan los intereses de los trabajadores.

3.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS FUNCIONES Y ANÁLISIS DE LOS ACTORES

La matriz anexo 1.2. ofrece una valoración del poder y posición de cada actor considerado con respecto al tema de interés de este plan. El propósito es vigilar la relación de cada actor con la intervención que se propone. Esa relación puede ser valorada como: 1) de relaciones de fuerte colaboración y coordinación; 2) relaciones débiles o puntuales; y 3) relaciones de conflicto (anexo 3).

De igual manera se puede establecer una jerarquización del poder con respecto a la capacidad del actor para limitar o facilitar que las acciones que impulse el proyecto, se materialicen o no.

En caso del sector banano no se han detectado actores claves que puedan potencialmente oponerse a las propuestas de mejorar el clima general con respecto a las



1. Relaciones predominantes: Se definen como las relaciones de afinidad (confianza) frente a los opuestos (conflicto), en la propuesta de intervención. Se considera los siguientes tres aspectos:

1.1. A favor: predomina las relaciones de confianza y colaboración mutua.

1.2. Indeciso/indiferente: Predomina las relaciones de afinidad pero existe una mayor incidencia de las relaciones antagónicas.

1.3. En contra: el predominio de relaciones es de conflicto.

2. Jerarquización del poder: Se define como la capacidad del actor de limitar o facilitar las acciones que se emprenda con la intervención. Se considera los siguientes niveles de poder.

2.1. Alto: predomina una alta influencia sobre los demás.

2.2. Medio: La influencia es medianamente aceptada.

2.3. Bajo: no hay influencia sobre los demás actores.



relaciones y el cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales con influencia en el sector banano. Más bien, se registra un amplio consenso a favor de mejorar las relaciones laborales y aprovechar las oportunidades que se propone establecer este proyecto (mesas de diálogo social y laboral) para dirimir cualquier fuente de conflicto que pudiera presentarse en el futuro.

4. Descripción general del plan

Este plan está centrado en proveer medios que contribuirán con el mejoramiento de las relaciones laborales, la creación de una cultura de diálogo social y laboral en ese sector, de mejora continua en el ámbito de la higiene y salud ocupación y el establecimiento de un marco de referencia para organizar programas de capacitación laboral; todo ello, con el propósito final de mejorar la competitividad del sector y el desarrollo humano de las comunidades donde están enclavadas las fincas productoras de esa musácea.

4.1. RESULTADOS (EFECTOS), PRODUCTOS, INDICADORES, METAS Y ACTIVIDADES, SEGÚN EJES ESTRATÉGICOS

La propuesta que se describe está formulada siguiendo el enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD)⁴. Se enuncia el resultado o efecto esperado según —en nuestro caso— el eje estratégico seleccionado, a continuación seguirían los productos, las actividades y los insumos requeridos que habrán de permitir lograr el o los resultados.

⁴ La gestión para resultados se define como "una estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población del país" (García López; Roberto: La gestión para resultados en el desarrollo: avances y desafíos en América Latina y el Caribe. BID 2010. El siguiente gráfico ilustra la cadena de resultados:



Eje estratégico 1.

Libertad de asociación de los productores y trabajadores agrícolas del sector banano (Convenios núms. 87 y 141)

Convenio núm. 87

Empleadores y trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, teniendo por objetivo la promoción y la defensa de sus intereses, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio núm. 141

Los trabajadores rurales tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Resultado (efecto esperado) 1.

Los pequeños, medianos y grandes productores de banano y los trabajadores agrícolas vinculados ese sector, disfrutan de su derecho a participar en las organizaciones que tienen por objetivo promover y defender sus intereses, tal como está establecido en las normas laborales internacionales y nacionales.

Producto esperado 1.1.

Los dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores y trabajadores del banano, reciben capacitación sobre sus derechos y deberes en relación con las normas laborales.

Actividades (estrategias operativas)

A.1.1.1. Organizar talleres de información y capacitación para productores y trabajadores sobre derecho individual del trabajo.

A.1.1.2. Organizar talleres de información y capacitación para productores y trabajadores sobre contenidos básicos de las normas laborales.

Producto esperado 1.2.

Los dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores y trabajadores del banano, reciben capacitación en negociación colectiva y resolución de conflictos.

Actividades (estrategias operativas)

A.1.2.1. Organizar talleres para productores y trabajadores sobre derecho colectivo del trabajo.

A.1.2.2. Organizar talleres de intercambios de experiencia sobre negociación y resolución de conflictos.

Eje estratégico 2.

Convenios fundamentales sobre el Trabajo Infantil (Convenios núms. 138 y 182))

Convenio núm. 138

- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Edad mínima de admisión al empleo o trabajo en la República Dominicana: 14 años.

Convenio núm. 182

Todo Estado que ratifique el Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las **peores formas de trabajo infantil** con carácter de urgencia.

Peores formas de trabajo infantil: El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Efecto directo (resultado) 2.

Los pequeños, medianos y grandes productores de banano se convierten en aliados estratégicos de la política nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil.

Producto esperado 2.1.

Los productores, dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores del banano, disponen de la información y orientación necesarias para prevenir y erradicar el trabajo

infantil y sus peores formas tanto en las fincas de banano como en la comunidad en que se encuentran sus predios.

Actividades (estrategias operativas)

A.2.2.1. Realizar jornadas de información y orientación para productores, dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores de banano sobre el trabajo infantil y sus peores formas.

A.2.2.1. Diseñar afiches y rótulos alusivos a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en el sector banano para ser colocados en las fincas, "empacadoras" y espacios públicos.

Producto esperado 2.2.

Con el patrocinio de los productores y asociaciones y cooperativas de productores de banano, se organizan "salas de tareas" para prevenir el trabajo infantil en las comunidades productoras de banano.

Actividades (estrategias operativas)

A.3.2.1. Preparar proyectos puntuales de organización y puesta en operación de "salas de tareas" para ser presentados a los productores, asociaciones y cooperativas de bananeros, con el objetivo de conseguir su patrocinio como parte de su responsabilidad social empresarial.

A.3.2.1. Poner en operación "salas de tareas" patrocinadas por el sector banano.

Eje estratégico 3.

Seguridad, salud e higiene en el trabajo (Convenios núm. 155, 161, 187, 148, 184 y otros)

Convenio núm. 155

Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños a la salud, reduciendo al mínimo los riesgos, en la medida en que sea razonable y prácticamente factible.

Convenio núm. 184

Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en la agricultura.

Efecto directo (resultado) 3.

Los pequeños, medianos y grandes productores de banano y los trabajadores agrícolas de ese sector, participan activamente en todas las iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

Producto esperado 3.1.

El sector banano dispone de un protocolo general que especifica los derechos, responsabilidades y deberes relacionados con la seguridad y salud ocupacional en el ámbito de la producción del banano y empaque de la fruta.

Actividades (estrategias operativas)

A.3.1.1. Levantar información sobre los procesos, componentes, materiales de trabajo, las relaciones entre los componentes y las personas y otros elementos relevantes relacionados con la seguridad y salud ocupacional en el ámbito de la producción de banano.

A.3.1.2. Diseñar y publicar el protocolo.

A.3.1.3. Diseñar afiches y rótulos alusivos a la seguridad y salud ocupacional y colocarlos en lugares de mayor concurrencia de trabajadores en las fincas y emparadoras.

Producto esperado 3.2.

Los productores y trabajadores del banano, reciben información y capacitación sobre las normas de seguridad y salud ocupacional propias de la producción y empaque del banano.

Actividades (estrategias operativas)

A.3.2.1. Organizar talleres para trabajadores sobre normas de seguridad y salud ocupacional asociadas a las labores agrícolas de producción de banano.

A.3.2.2. Organizar talleres para productores sobre normas de seguridad y salud ocupacional asociadas a la producción y empaque del banano.

Eje estratégico 4.

Consolidación del sistema de inspección laboral en apoyo al sector banano (Convenio núm. 81 y 129)

Convenio núm. 81

El Convenio núm. 81 se dirige al establecimiento de un sistema de inspección del trabajo encargado de velar por el cumplimiento y poner en conocimiento de la autoridad competente las posibles deficiencias de las disposiciones legales nacionales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en los establecimientos industriales.

Convenio núm. 129

Todo Estado que ratifique el Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura que se aplique a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera sean la modalidad de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

Efecto directo (resultado) 4.

El servicio de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo desarrolla su rol conforme las normas laborales internacionales y nacionales acordadas para el sector agrícola en general, y para el sector banano en particular.

Producto esperado 4.1.

El sector banano dispone de un protocolo concertado para realizar auditorías tripartitas de inspección laboral.

Actividades

A.4.1.1. Preparar el protocolo de auditoría tripartita de inspección laboral.

Producto esperado 4.2.

En cada provincia se crea y capacita un equipo para realizar auditorías tripartitas de inspección laboral en el sector banano.

Actividades

A.4.2.1. Organizar talleres de información y capacitación para representantes de los productores y trabajadores sobre el protocolo de auditoría tripartita de inspección laboral.

Producto esperado 4.3.

El servicio de Inspección Laboral realiza auditorías tripartitas sobre el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales de trabajo en el sector banano.

Actividades

A.4.1.1. Organizar jornadas de auditorías tripartitas de inspección laboral en el sector banano.

A.4.1.2. Organizar jornadas de reflexión-acción a partir de los resultados de las auditorías tripartitas de inspección laboral.

Eje estratégico 5.

Mesas Diálogo Social y Laboral del sector banano (Convenio núm. 144)

Convenio núm. 144

Todo Estado que ratifique el Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores...

Efecto directo (resultado) 5.

Los pequeños, medianos y grandes productores de banano y los trabajadores agrícolas organizados y las autoridades locales con interés común en el sector banano, desarrollan una cultura de diálogo que posibilita examinar y buscar respuestas a retos del desarrollo local y las relaciones laborales en el sector banano.

Producto esperado 5.1.

Los productores, dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores y trabajadores del banano, reciben orientación y capacitación sobre la mejor manera de crear Mesas de Diálogo Social y Laboral que permitan el intercambio de información y concertación sobre temas de interés común para el sector banano.

Actividades

A.5.1.1. Preparar un protocolo acerca de los roles y organización de Mesas de Diálogo Social y Laboral del Sector Banano.

A.5.1.2. Organizar jornadas de información y capacitación para productores y trabajadores sobre las Mesas de Diálogo Social y Laboral del Sector Banano.

Producto esperado 5.2.

Se crean Mesas de Diálogo Social y Laboral según área de interés (relaciones laborales, seguridad y salud laboral, etc.) entre los productores y trabajadores del sector banano y representantes del gobierno.

Actividades

A.5.2.1. Desarrollar una campaña de organización de las Mesas de Diálogo Social y Laboral.

A.5.2.2. Organizar talleres de intercambios de experiencia sobre organización y funcionamiento de las Mesas de Diálogo Social y Laboral del Sector Banano.

A.5.2.3. Como parte de las actividades de las mesas de diálogo, organizar talleres de planificación participativa (Metodología PIAR) de priorización y programación de inversiones en las comunidades bananeras con miras a promover la creación de empleos.

Eje estratégico 6.

Normas técnicas de Competencia Laboral para el sector banano

Efecto directo (resultado) 6.

Las instituciones de capacitación disponen de las Normas Técnicas de Competencia Laboral relativas a las principales ocupaciones del sector banano.

Producto esperado 6.1.

Propuesta de Normas Técnicas de Competencia Laboral de las principales ocupaciones asociadas al sector banano.

Actividades

A.6.1.1. Realización de un estudio sobre la caracterización ocupacional del sector banano.

A.6.1.2. Elaborar el mapa funcional del sector banano.

A.6.1.2. Elaboración de las normas de competencias laboral.

5. Estimación de presupuesto

Se ha estimado un presupuesto de US\$290.000 para desarrollar las actividades señaladas. La estimación tiene como base de sustentación los productos específicos que se derivarán de cada actividad identificada; por ejemplo, el número de talleres, jornadas, material de apoyo, etc. Ese presupuesto no incluye los gastos de administración por concepto de la gestión, supervisión y monitoreo del plan de acción.

6. Sistema de seguimiento y presentación de informes

En el anexo 3 se incluye las matrices del plan de acción que contienen los indicadores principales asociados a cada producto y actividad. A partir de tales elementos, y conforme con los procedimientos de OIT y del Programa Conjunto para el Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante el crecimiento de mercados inclusivos, se presentarán informes trimestrales donde se consignarán los avances del plan acción y las recomendaciones pertinentes en los casos que así se requiera.

7. Anexos

ANEXO 1.1. ACTORES

Tipo	Actor
a) Gubernamental.	Representación local de los ministerios de: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo. • Salud Pública. • Medio Ambiente. • Educación. • Obras Públicas. • Mujer, Agricultura, Juventud. Otras: <ul style="list-style-type: none"> • Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). • Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI). • Dirección General de Aduanas. • Autoridad Portuaria Dominicana (APORDOM).
b) Organizaciones de productores (ver listado anexo).	Azua: Cuatro organizaciones. Valverde: Ocho organizaciones. Montecristi: Tres organizaciones.
c) Productores.	Azua: 625 Valverde: 930 Montecristi: 232 Total 1.814
d) Trabajadores (permanentes y temporales).	Azua: 17.500 Valverde: 27.000 Montecristi: 6.500 Total 51.000
e) Organizaciones no gubernamentales distintas a las asociaciones de productores vinculadas al sector banano.	
f) Organizaciones de trabajadores del banano.	Azua: Una (en proceso de organización). Mao: Ninguna. Montecristi: Ninguna.
g) Empresas comercializadoras.	SAVID Dominicana. Plantaciones del Norte. Banamiel. Horizontes Orgánicos. Camelia Agroindustrial. Y otras.
h) Organizaciones certificadoras.	IMO Caribe, S.A. BCS Dominicana, S.A. Suelo y Salud. Skal Control Unión Dominicana. Grupo Europeo de Buenas Prácticas o EurepGAP. TESCO. Fair Trade o FLO de Comercio Justo.

Fuente: Elaboración propia a partir de consulta de información primaria y secundaria.

ANEXO 1.2. MATRIZ DE MAPA DE ACTORES CLAVES DEL SECTOR BANANO EN LAS PROVINCIAS SELECCIONADAS

Actor		Rol frente al plan	Relación predominante (postura ante la intervención: a favor, indiferente, en contra)	Jerarquización de su poder (capacidad de limitar o facilitar el esta intervención)
Gubernamentales	Ministerio de Trabajo	Alta responsabilidad con la coordinación para la ejecución de las actividades contempladas en materia de promoción del cumplimiento de las normas laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Relación de fuerte colaboración. 	Alto poder para facilitar la intervención.
	Ministerio de Salud	Responsabilidad con la puesta en marcha del proceso de instauración de los sistemas de vigilancia epidemiológico y normas de salud y seguridad ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.
	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Responsabilidad en la asistencia técnica relacionada con la mitigación de los impactos ambientales del cultivo de banano.	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Medio.
	Ministerio de Educación	Proveer servicios educativos para los hijos de los productores (especialmente los pequeños) y trabajadores del sector banano.	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.
	INFOTEP	Responsabilidad directa en relación con el establecimiento de las Normas de Competencias Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.
	INDHRI	Provisión de agua para irrigar las plantaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.
	APORDOM	Servicios portuarios para la exportación del banano.	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.
Gobierno local	Ayuntamiento de Mao, Azua y Montecristi	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de servicios de saneamiento, especialmente desde las empacadoras. • Pequeñas obras de infraestructura para el desarrollo de las comunidades bananeras. 	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.

Actor		Rol frente al plan	Relación predominante (postura ante la intervención: a favor, indiferente, en contra)	Jerarquización de su poder (capacidad de limitar o facilitar el esta intervención)
Organizaciones privadas con fines lucrativos vinculadas al sector banano	Empresas certificadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de asesoría y asistencia técnica para el cumplimiento de los estándares de producción de banano orgánico. 	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.
	Empresas comercializadoras		<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Bajo.
Organizaciones de productores de banano			<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Alto poder.
Organización agroempresarial (nacional)	Junta Agroempresarial Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo al mejoramiento de la productividad. • Servicios de laboratorios agrícolas. • Capacitación y entrenamiento. • Asistencia técnica directa. 	<ul style="list-style-type: none"> • A favor. • Disposición para la colaboración con el proyecto. 	Medio.
Organizaciones de trabajadores				
Organizaciones No Gubernamentales				

ANEXO 2.1. ASOCIACIONES DE PRODUCTORES Y CANTIDAD DE MIEMBROS, SEGÚN PROVINCIA Y TIPO DE CULTIVO

Nombre de la organización	Provincia	Productores, según tipo de cultivo del banano			Total productores
		Orgánicos	Convencionales	Transición	
Asociación de Productores de Banano Orgánico (APROBANO)	AZUA	264	0	15	279
Asociación de Banano de Exportación de Montecristi (ASEXBAM)	MONTECRISTI	57	39	0	96
Asociación Agrícola del Noroeste (ASOANOR)	MAO	40	39	7	86
ASOARAC	MONTECRISTI	0	89	0	89
ASOBAAL	MONTECRISTI	0	47	0	47
ASOBAMA	MAO	4	15	0	19
Asociación de Bananeros Unidos (ASOBANU)	MAO	143	74	0	217
AZUABANA	AZUA	18	0	0	18
BANANERA DON JULIO	MAO				8
Banano Orgánico de la Línea Noroeste (BANELINO)	MAO	221	106	0	327
COOPABANDO	MAO	4	101	0	105
Cooperativa Agrícola los Tainos (COOPROBATA)	AZUA	292	0	0	292
EL PALMAR DE OCOA	AZUA	0	36	0	36
LA SANTA CRUZ	MAO	4	92	0	96
MÁXIMO GÓMEZ	MAO	29	43	0	72
					1.787

ANEXO 2.2. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN, SEGÚN EJE ESTRATÉGICO

MATRIZ DE EFECTOS (RESULTADOS), PRODUCTOS, ACTIVIDADES, INDICADORES Y METAS													
Eje estratégico I: Libertad de asociación de los productores y trabajadores agrícolas (Conv. núms. 87 y 98)													
Efecto (resultado)	Indicador	Línea base	Meta 2012	Productos	Indicador	Línea base	Meta 2012	Actividades (estrategias operativas)	Indicador	Línea base	Meta 2012		
1.1. Los pequeños, medianos y grandes productores de banano y los trabajadores agrícolas de ese sector, disfrutan de su derecho a participar en las organizaciones que tienen por objetivo promover y defender sus intereses, tal como está establecido en las normas laborales internacionales y nacionales.	Número de productores beneficiarios:	1.790	1.550	P.1.1. Los dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores y trabajadores del banano, reciben capacitación sobre sus derechos y deberes en relación con las normas laborales.	Número de dirigentes y miembros que reciben capacitación:	103	103	PA.1.1.1. Organizar talleres de información y capacitación para productores y trabajadores sobre derecho individual de Trabajo.	Número de talleres:		17		
	Azua	625	550		Azua	45	45		Azua	5			
	Montecristi	235	200		Montecristi	7	7		Montecristi	4			
	Valverde	930	800		Valverde	58	58		Valverde	8			
	Número de trabajadores beneficiarios:			P.1.2. Los dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores y trabajadores del banano, reciben capacitación en negociación colectiva y resolución de conflictos.	Número de dirigentes y miembros capacitados:	103	103	PA.1.1.2. Organizar talleres de información y capacitación para productores y trabajadores sobre contenidos básicos de las normas laborales.	Número de talleres:		17		
	Azua	17.800	5.000						Azua		5		
	Montecristi	6.500	2.000						Montecristi		4		
	Valverde	26.500	10.000						Valverde		8		
	P.1.2. Los dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores y trabajadores del banano, reciben capacitación en negociación colectiva y resolución de conflictos.				Número de dirigentes y miembros capacitados:	103	103	PA.1.2.1. Organizar talleres para productores y trabajadores sobre derecho colectivo del trabajo.	Número de talleres por provincia:		17		
									Azua	45	45	Azua	5
									Montecristi	7	7	Montecristi	4
									Valverde	58	58	Valverde	8
	PA.1.1.2. Organizar talleres de intercambios de experiencia sobre negociación y resolución de conflictos.								Número de talleres por provincia:		19		
									Azua		6		
									Montecristi		5		
									Valverde		8		
Total										53			

Eje estratégico 2: Convenios fundamentales sobre el Trabajo Infantil (Convenios núms. 138 y 182)

Efecto (resultado)	Indicador	Línea base	Meta 2012	Productos	Indicador	Línea base	Meta 2012	Actividades (estrategias operativas)	Indicador	Línea base	Meta 2012	
I.2. Los pequeños, medianos y grandes productores de banano se convierten en aliados estratégicos de la política nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil.	Número de productores y trabajadores beneficiarios:	1.790	1.550	P.2.1. Los productores, dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores de banano, disponen de la información y orientación necesarias para prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas tanto en las fincas.	Número de productores, dirigentes y miembros que reciben información y orientación :	103	103	P.2.1.1. Realizar jornadas de información y orientación para productores, dirigentes y miembros de las las asociaciones y cooperativas de productores del banano sobre el TI y sus peores formas.	Número de jornadas por provincia:		9	
	Azuá.	625	550		Azuá.	45	45		Azuá.		6	
	Montecristi.	235	200		Montecristi.	7	7		Montecristi.		4	
	Valverde.	930	800		Valverde.	58	58		Valverde.		8	
								P.2.1.2. Diseñar afiches y rótulos alusivos a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en el sector banano para ser colocados en las fincas, emparador y espacios públicos.	Cantidad de fincas y empacadoras con afiches y rótulos, según provincia:	1.790	975	
									Azuá.	625	325	
									Montecristi.	235	150	
									Valverde.	930	500	
						Número de salas de tareas patrocinadas, según provincia:			P.2.2.1. Preparar proyectos puntuales de organización y puesta en operación "salas de tareas" para ser presentados a los productores, asociaciones y cooperativas de bananos, con objetivo de conseguir su patrocinio como parte de su responsabilidad social empresarial.	Número de protocolos (proyectos de salas de tareas) preparados y presentados al sector banano, según provincia:		22
						Azuá.				Azuá.		7
						Montecristi.				Montecristi.		3
						Valverde.				Valverde.		12
									P.2.2.2. Poner en operación "salas de tareas" patrocinadas por el sector banano.	Número de salas de tareas operando por provincia:		16
										Azuá.		6
										Montecristi.		2
										Valverde.		8
										Número de niños y niñas participantes en salas de tareas, según provincia:		270
									Azuá.		90	
									Montecristi.		30	
									Valverde.		150	

Eje estratégico 3: Seguridad y salud en el trabajo

Efecto (resultado)	Indicador	Línea base	Meta 2012	Productos	Indicador 2	Meta 2012	Actividades (estrategias operativas)	Indicador	Línea base	Meta 2012
1.3. Los pequeños, medianos y grandes productores y los trabajadores agrícolas del sector banano, participan activamente en todas las iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.	Número de productores y trabajadores beneficiarios:	1.790	1.550	P.3.1. El sector banano dispone de un protocolo general que especifica los derechos, responsabilidades y deberes relacionados con la seguridad y salud ocupacional en el ámbito de la producción del banano y empaque de la fruta.	Protocolo preparado.	1	P.3.1.1. Levantar información sobre los procesos, componentes materiales de trabajo, las relaciones entre los componentes y las personas y otros elementos relevantes relacionados con la seguridad y salud ocupacional en el ámbito de la producción de banano.	Un informe base.		1
	Azuá.	625	550				P.3.1.2. Diseñar y publicar el protocolo.	Número de ejemplares impresos.		500
	Montecristi.	235	200				P.3.1.3. Diseñar afiches y rótulos alusivos a la seguridad y salud ocupacional para ser colocados en las fincas y empacadoras.	Cantidad de fincas y empacadoras con afiches y rótulos, según provincia:	1.790	975
	Valverde.	930	800						Azuá.	625
				Montecristi.	235	150				
					Valverde.	930	500			
				P.3.2. Los productores y trabajadores del banano, reciben información y capacitación sobre las normas de seguridad y salud ocupacional propias de la producción y empaque del banano.	Número de productores que reciben información y capacitación, según provincia:		P.3.2.1. Organizar talleres para productores sobre normas de seguridad y salud ocupacional asociadas a la producción y empaque del banano.	Número de talleres por provincia:		9
					Azuá.		Azuá.	3		
					Montecristi.		Montecristi.	2		
					Valverde.		Valverde.	4		
					Número de trabajadores que reciben información y capacitación, según provincia:		P.3.2.2. Organizar talleres para trabajadores sobre normas de seguridad y salud ocupacional asociadas a las labores agrícolas de producción de banano.	Número de talleres por provincia:		9
					Azuá.		Azuá.	3		
					Montecristi.		Montecristi.	2		
					Valverde.		Valverde.	4		

Eje estratégico 4: Consolidación del sistema de inspección laboral en apoyo al sector banano (Convenios Núm. 81 y 129)

Efecto (resultado)	Indicador	Meta 2012	Productos	Indicador	Meta 2012	Actividades (estrategias operativas)	Indicador	Meta 2012
P.2.R.1. El servicio de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo desarrolla su rol conforme las normas laborales internacionales y nacionales acordadas para el sector agrícola en general, y para sector banano en particular.	Número de acuerdos concertados firmados:	5	P.2.1. El sector banano dispone de un protocolo concertado para realizar auditorías tripartitas de inspección laboral.	Protocolo preparado.	1	P.2.1.1. Preparar el protocolo de auditoría tripartita de inspección laboral.	El protocolo.	1

Eje estratégico 5: Mesas Diálogo Social y Laboral del sector banano (Convenio núm. 144)

Efecto (resultado)	Indicador	Meta 2012	Productos	Indicador	Meta 2012	Actividades (estrategias operativas)	Indicador	Meta 2012		
3.1. Los pequeños, medianos y grandes productores de banano, los trabajadores agrícolas organizados y las autoridades locales con interés común en el sector banano, desarrollan una cultura de diálogo que posibilita examinar y buscar respuestas a retos relacionados con las relaciones laborales y del desarrollo local.	Número de acuerdos concertados firmados:		P.3.1.1. Los productores, dirigentes y miembros de las asociaciones y cooperativas de productores y trabajadores del banano, reciben orientación y capacitación sobre la mejor manera de crear Mesas de Diálogo Social y Laboral.	Protocolo preparado.	1	P.3.1.1.1. Preparar un protocolo acerca de los roles y organización de Mesas de Diálogo Social y Laboral del Sector Banano.	El protocolo.	1		
	Azua.	1								
	Montecristi.	1								
	Valverde.	1								
				P.3.1.1.2. Organizar jornadas de información y capacitación para productores y trabajadores sobre las Mesas de Diálogo Social y Laboral del Sector Banano.				Número de jornadas por provincia:	16	
								Azua.	5	
								Montecristi.	3	
								Valverde.	8	
				P.3.1.2. Se crean Mesas de Diálogo Social y Laboral según área de interés (relaciones laborales, seguridad y salud laboral, etc.) entre los productores y trabajadores del sector banano y representantes del gobierno.	Número de mesas creadas, según provincia:	8	P.3.2.1.1. Desarrollar una campaña de organización de las Mesas de Diálogo Social y Laboral.	Número de talleres por provincia:		
									Azua.	6
									Montecristi.	4
									Valverde.	8
						P.3.2.1.2. Organizar talleres de intercambios de experiencia sobre organización y funcionamiento de las Mesas de Diálogo Social y Laboral del Sector Banano.	Número de talleres por provincia:	9		
								Azua.	3	
								Montecristi.	2	
								Valverde.	4	

Efecto (resultado)	Indicador	Meta 2012	Productos	Indicador	Meta 2012	Actividades (estrategias operativas)	Indicador	Meta 2012
			P.3.1.3. Las mesas de Diálogo Social y Laboral desarrollan procesos de planificación participativa en torno a la promoción y creación de empleo local.	Número de proyectos identificado, según provincia:	14	P.3.1. Organizar talleres de planificación participativa (metodología PIAR) de priorización y programación de inversiones en las comunidades bananeras con miras a promover la creación de empleos.	Número de talleres por provincia:	9
		Azua.		5	Azua.		3	
		Montecristi.		3	Montecristi.		2	
		Valverde.		6	Valverde.		4	

Eje estratégico 6: Normas técnicas de competencia laboral para el sector banano								
Efecto (resultado)	Indicador	Meta 2012	Productos	Indicador	Meta 2012	Actividades (estrategias operativas)	Indicador	Meta 2012
4.1. Las instituciones de capacitación disponen de las Normas Técnicas de Competencia Laboral relativas a las principales ocupaciones del sector banano.	Número de ocupaciones con normas técnicas elaboradas.	6	Propuesta de Normas Técnicas de Competencia Laboral de las principales ocupaciones del sector banana, elaborada.	Documento.	1	P.4.1.1. Realización de un estudio sobre la caracterización ocupacional del sector banano.	Informe del estudio.	1
						P.4.1.2. Elaborar el mapa funcional del sector banano.	Informe mapa funcional.	1
						P.4.1.3. Elaboración de las normas de competencias laboral.	Informe sobre propuesta de normas de competen.	1

Este documento ha sido elaborado en el marco del Programa Conjunto para el Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante el Crecimiento de Mercados Inclusivos, que involucra a las siguientes asociaciones:

Asociación Agrícola Noroestana (ASOANOR)

Asociación de Bananeros Unidos (ASOBANU)

Asociación de Productores Exportadores de Banano Montecristeño, INC (ASEXBAM)

Asociación de Productores de Banano Orgánico, INC. (APROBANO)

Asociación de Productores Máximo Gómez

Bananos Ecológicos de la Línea Noroeste (BANELINO)

Cooperativa Agrícola Los Taínos (COOPPROBATA)