

**CARTA DE ACUERDO**  
**ENTRE**  
**EL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)**  
**Y**  
**LA OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

**SOBRE LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO “MEJORAMIENTO DE LAS**  
**CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA CADENA DE VALOR**  
**DEL BANANO”**

---

Excelentísimo Señor:

1. La presente Carta se refiere a las consultas celebradas entre funcionarios del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en lo sucesivo, “el PNUD”) en República Dominicana y funcionarios de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo “la OIT”), con respecto a la provisión de servicios para apoyar la ejecución del proyecto “Mejora de las condiciones laborales y la productividad de la Cadena de Valor del Banano”, como se especifica en el Apéndice 1, Documento de Proyecto, para el cual se ha seleccionado al PNUD como entidad de ejecución.
2. De conformidad con el Documento de Proyecto y con los términos y condiciones estipulados a continuación, confirmamos que aceptamos los servicios que ha de prestar la OIT, para el proyecto, según lo especificado en el Apéndice 2: Descripción de los Servicios (en lo sucesivo “los Servicios”). Se celebrarán estrechas consultas sobre todos los aspectos de los Servicios entre la OIT y el PNUD.
3. La OIT, pondrá el mayor empeño en asegurar que el personal contratado para el proyecto reúna las más altas dotes de eficiencia, competencia e integridad.
4. La OIT, será plenamente responsable de proporcionar, con la debida diligencia y eficiencia, todos los Servicios prestados por su personal y de asegurar que se cumplan todas las pertinentes normas y reglamentaciones de la OIT, así como que se observen todos los principios relativos a la debida competencia en las adquisiciones.
5. Al realizar las actividades de conformidad con la presente Carta, se considerará que la OIT tiene condición jurídica de contratista independiente en su relación con el PNUD. El personal y los subcontratistas de la OIT, no se considerarán de ninguna manera empleados ni agentes del PNUD. El PNUD no asume ninguna responsabilidad por reclamaciones dimanadas de acciones u omisiones por parte de la OIT, ni de su personal, ni de sus contratistas o el personal de dichos contratistas, al realizar los Servicios de conformidad con el programa/proyecto; tampoco asumirá ninguna responsabilidad ni aceptará reclamaciones en caso de muerte, lesión corporal, discapacidad, daños a los bienes u otros perjuicios que sufra la OIT, o su personal, como resultado de su trabajo en relación con el proyecto.
6. En su carácter de entidad de ejecución, el PNUD tendrá plena responsabilidad por el proyecto y designará un coordinador del proyecto.



7. El personal asignado por la OIT, al proyecto y el personal contratado, trabajará bajo la supervisión del coordinador del proyecto. Las disposiciones de supervisión serán acordadas tras celebrar consultas mutuas entre el PNUD y la OIT, y se describirán en los pertinentes Términos de Referencia del personal. Este personal será responsable ante la OIT por el correcto cumplimiento de las funciones que se les asignen, de conformidad con las reglamentaciones y normas de la OIT.
8. En caso de desacuerdo entre el coordinador del proyecto y el personal asignado al proyecto por la OIT, el coordinador del proyecto someterá la cuestión motivo de desacuerdo a la OIT con el propósito de encontrar una solución satisfactoria. Mientras tanto, primarán las decisiones del coordinador del proyecto.
9. Los subcontratistas, de existir, inclusive las organizaciones no gubernamentales asignadas al proyecto por la OIT, o contratadas por la OIT, trabajarán bajo la supervisión del funcionario que designe la OIT. Esos subcontratistas serán responsables ante la OIT, por el correcto cumplimiento de las funciones que se les hayan asignado.
10. Después de firmar esta Carta, y de conformidad con el presupuesto y el plan de trabajo del Documento de Proyecto, el PNUD efectuará pagos a la OIT, de acuerdo con el calendario de pagos especificado en el Apéndice 3: Cuadro de servicios, facilidades y pagos.
11. La OIT se abstendrá de asumir cualquier compromiso financiero o de incurrir en gastos si tal compromiso o gastos podrían exceder el presupuesto de realización del proyecto, incluido en el Documento de Proyecto. La OIT celebrará consultas regulares con el PNUD acerca de la situación de los fondos y la utilización de éstos y se comunicará sin tardanza con el PNUD en cualquier momento en que la OIT se percate de que el presupuesto de ejecución de los Servicios es insuficiente para realizar cabalmente las actividades de la manera indicada en el Documento de Proyecto. El PNUD no tendrá ninguna obligación de proporcionar a la OIT fondos que excedan el total presupuestado, que consta en el Documento de Proyecto; el PNUD tampoco reembolsará gastos en que haya incurrido la OIT, si estos superan el total presupuestado que consta en el Documento de Proyecto.
12. La OIT mantendrá por separado la contabilidad, los registros y la documentación de apoyo en relación con el proyecto, inclusive los fondos recibidos y desembolsados por la OIT.
13. La OIT presentará cada trimestre (31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre) un informe financiero acumulativo. Dicho informe será presentado al PNUD por conducto del Representante Residente del PNUD dentro de un lapso de 30 días a contar de esas fechas. El formato se ajustará al modelo del PNUD de informes sobre gastos [que figura en el Apéndice 4]. El PNUD incluirá el informe financiero presentado por la OIT en el informe financiero correspondiente al proyecto "Mejoramiento de las condiciones laborales y la productividad de la Cadena de Valor del Banano".
14. La OIT presentará los informes sobre la marcha de los trabajos del proyecto que pueda requerir con frecuencia razonable el coordinador del proyecto en el ejercicio de sus funciones.
15. La OIT presentará cada año al PNUD un estado de cuentas auditado o certificado que indique la situación de los fondos proporcionados por el PNUD.

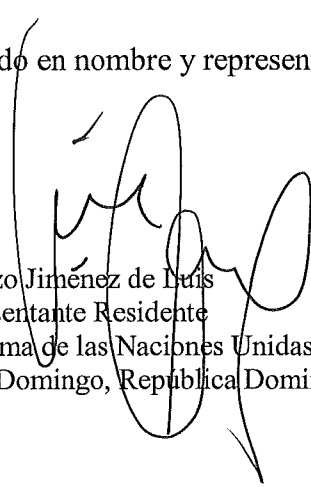
16. La OIT proporcionará al PNUD un informe anual sobre el equipo no fungible adquirido con destino al proyecto. Este informe será presentado dentro de un plazo de 30 días a contar del 31 de diciembre y será incluido por el PNUD en el inventario principal del proyecto.
17. Dentro de un lapso de 12 meses a contar de la fecha de finalización o terminación del proyecto, la OIT presentará un informe final que incluirá todos los estados financieros pertinentes, auditados o certificados, y todos los registros relativos al programa/proyecto.
18. La propiedad de todos los equipos y suministros que proporcione el PNUD, o que se adquieran con fondos aportados por el PNUD, corresponderá al PNUD hasta el eventual momento en que el PNUD transfiera dicha propiedad. Salvo en el caso de equipo cuyo título de propiedad haya sido transferido, todas los demás equipos serán devueltos al PNUD al concluir el proyecto. Dicho equipo, cuando se lo devuelva al PNUD, debe estar en las mismas condiciones que cuando fue entregado a la OIT, salvo el desgaste natural resultante del uso normal a lo largo del tiempo. La OIT será responsable de indemnizar al PNUD cuando se determine que el equipo ha sufrido daños o averías y está en condiciones peores que las resultantes del desgaste normal a lo largo del tiempo.
19. De conformidad con lo estipulado en el Apéndice 2, cualesquiera cambios al Documento de Proyecto que podrían afectar las tareas realizadas por la OIT, sólo se recomendarán después de haber celebrado consultas entre las partes.
20. Para toda cuestión no mencionada concretamente en esta Carta, se aplicarán las disposiciones pertinentes del Documento de Proyecto, y de las revisiones del mismo, así como las disposiciones apropiadas del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada del PNUD.
21. De conformidad con lo estipulado en el Apéndice 3, las disposiciones contenidas en esta Carta seguirán en vigor hasta la conclusión del proyecto, o la finalización de las actividades de la OIT, o en su defecto, hasta que cualquiera de las partes las rescinda por escrito (con un preaviso de 30 días). El calendario de pagos que figura en el Apéndice 3 seguirá en vigor mientras la OIT siga realizando las tareas pertinentes, salvo cuando el PNUD disponga otra cosa y así lo comunique por escrito.
22. Después de la conclusión del proyecto, todo saldo de fondos no utilizados y no comprometidos será devuelto al PNUD.
23. Cualquier enmienda a la presente Carta entrará en vigor cuando exista acuerdo mutuo, que debe constar por escrito.
24. Toda la correspondencia ulterior relativa a esta Carta, salvo las copias de esta Carta de Acuerdo firmadas, o las enmiendas a esta Carta, deberá dirigirse al Sr. Lorenzo Jiménez de Luis, Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
25. La OIT mantendrá plenamente informado al Representante Residente acerca de todas las acciones realizadas en cumplimiento de lo dispuesto en esta Carta.
26. Salvo lo estipulado en el párrafo 8 *supra*, todo desacuerdo entre el PNUD y la OIT, acerca de cuestiones surgidas de esta Carta o relativas a la misma, que no se solucione mediante negociaciones u otras maneras acordadas para resolverlo, será sometido, a petición de cualquiera

de las partes, a consideración de un Tribunal de Arbitraje integrado por tres miembros. Cada una de las partes designará a un miembro del Tribunal y esos dos árbitros designarán a un tercer árbitro, quien presidirá el Tribunal. Si en el plazo de 15 días a contar de la designación de los dos primeros árbitros no se ha designado al tercer árbitro, cualquiera de las partes puede solicitar al Presidente de la Corte Internacional de Justicia que efectúe esa designación. El Tribunal determinará sus propios procedimientos, a condición de que dos árbitros cualesquiera constituyan un quórum para cualquier propósito y que todas las decisiones requieran el acuerdo de dos árbitros cualesquiera. Los costos del Tribunal serán sufragadas por las partes, de conformidad con lo que determine el Tribunal. El laudo arbitral incluirá una declaración sobre sus fundamentos y será definitivo y de cumplimiento obligatorio para las partes.

27. En caso de que esté usted de acuerdo con las disposiciones precedentemente enunciadas, le ruego se sirva firmar esta Carta y devolverla a esta oficina en dos ejemplares. En virtud de esta Carta, su aceptación constituirá la base de la participación de la OIT en la realización del proyecto.

Aprovecho la oportunidad para saludarle con mi más distinguida consideración

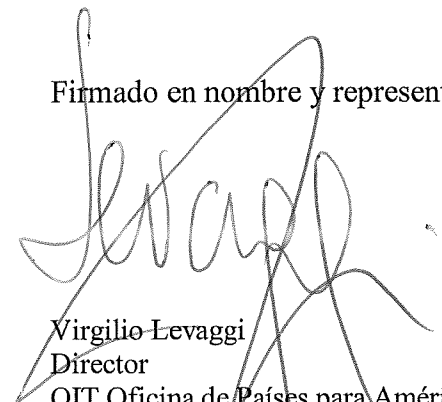
Firmado en nombre y representación del PNUD



Lorenzo Jiménez de Luis  
Representante Residente  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  
Santo Domingo, República Dominicana

Fecha

Firmado en nombre y representación de la OIT



Virgilio Levaggi  
Director  
OIT Oficina de Países para América Central  
Panamá y República Dominicana  
San José, Costa Rica

Fecha

Apéndice 1

DOCUMENTO DE PROYECTO

## Apéndice 2

### DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS

Número del programa/proyecto: **DOM/14/01/UND**

Título del programa/proyecto: “Mejora de las condiciones laborales y la productividad de la Cadena de Valor del Banano”

ILO responsible office: DWT/CO-San José

Administrative backstopping unit: DWT/CO-San José

Technical backstopping unit: DWT/CO-San José OR Enterprise Department (Branch EMP/SEED)

#### **Antecedentes y justificación**

La actividad bananera es significativa en la agricultura dominicana, dedicándose aproximadamente el 80% de la producción a la exportación y el 20% restante es fuente importante de alimentación para la población dominicana. En términos de exportaciones, el banano es el principal producto no tradicional de exportación, manteniendo incremento significativo de operaciones y divisas en el transcurso de la década pasada. Esta industria es relativamente reciente, considerando que el país dejó de exportar bananos desde inicios de la década de 1970 hasta finales de la década de 1980, además, se ha fundamentado en los segmentos europeos de mercado Orgánico y Comercio Justo, con base en las condiciones comerciales de las Convenciones entre países de África, Caribe, Pacífico (ACP) y Europa.

La industria bananera dominicana se enfrenta a problemas para continuar su desarrollo que se derivan de factores internos y de cambios externos en los mercados, como es el caso del nuevo régimen arancelario de la Unión Europea que conllevará una pérdida de competitividad para los países ACP. Estos han sido analizados con asistencia de la cooperación internacional y de entidades como el Consejo Nacional de Competitividad (CNC), generándose como resultado la ESTRATEGIA NACIONAL DEL SECTOR DEL BANANO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA, asumida como válida por la Asociación Dominicana de Productores de Banano (ADOBANANO) y el Gobierno. Esta estrategia incluye planes para: (1) incremento de la productividad, (2) aumento de las exportaciones, (3) diversificación del sector, (4) mejora medioambiental, (5) mejora de las condiciones laborales, y (6) programas de acompañamiento y fortalecimiento sectorial.

La Unión Europea ha creado el programa MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO AL BANANO (BAM), con el que pretende facilitar la adaptación de las zonas bananeras de países con los que ha sostenido relaciones comerciales bajo marcos preferenciales de comercio, incluyendo a República Dominicana. Para la asistencia al país, se ha elaborado una ESTRATEGIA 2013-2016, que incluye las informaciones más sustantivas del contexto que justifica la intervención. La estrategia BAM persigue el propósito de *“incrementar la competitividad sostenible e inclusiva de la industria bananera”*. Su alcance está definido por 3 resultados esperados o componentes:

1. *Competitividad incrementada y gestión ambiental mejorada.*
2. *Mejoramiento de la organización del sector.*
3. *Mejoramiento de las condiciones laborales.*

El Sistema de Naciones Unidas (SNU) ejecutó el PC Banano con financiamiento proveniente del Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (MDG-F), habiéndose escogido al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como responsable frente a MDG-F y líder de la ejecución, teniendo como socios a las agencias del SNU/RD con representación en el país entre las que se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidades públicas relevantes y asociaciones de bananeros. El resultado final perseguido por PC Banano consistió en: *“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”*. En esta ejecución se han realizado avances significativos en cuanto a mejoras de condiciones laborales. De aquí que la UE haya solicitado a PNUD el sometimiento de una propuesta que pueda sustentar un acuerdo contrato en que el PNUD funja como ejecutor de las acciones del Componente 3 del BAM: Mejoramiento de las condiciones laborales. El presente documento responde a esta solicitud, razón por la que su contenido se ciñe a los siguientes aspectos, a saber: (i) analfabetismo; (ii) regularización de trabajadores del sector; y, (iii) cumplimiento de normas laborales.

### **Análisis de problemas**

#### ***Analfabetismo***

**Situación.** El analfabetismo alcanza niveles preocupantes en el país, y su erradicación ha sido identificada por el gobierno dominicano como una alta prioridad, estableciendo entre las metas presidenciales la alfabetización de más de 700,000 iletrados. Como información adicional, en la ejecución de PC Banano se evidenció que los productores tienen un bajo nivel educativo. En principio resulta sorprendente que pequeños productores suplidores de frutas para la exportación sean iletrados, sin embargo, es entendible considerando que más de 90% de ellos son personas con altos niveles de pobreza que recibieron parcelas del programa de Reforma Agraria.

Por otra parte, los trabajadores presentan niveles de analfabetismo más pronunciados que los de los pequeños productores. Véase Cuadro 2.

Cuadro 2. Índices (%) de lecto-escritura de trabajadores del banano, 2010

Lee y escribe	Dominicanos	Haitianos	Total
Si	90.90	69.20	75.10
No	9.10	29.60	24.00
No responde		1.20	0.80
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Encuesta de trabajadores del guineo, 2010 [en INMIGRANTES HAITIANOS Y MERCADO LABORAL]

Considerando el 24% del Cuadro 2, y analizando las diferentes estimaciones sobre la mano de obra directa e indirecta<sup>1</sup> que oscilan entre 24,000 y 52,000 trabajadores, se puede aceptar que en la producción del banano participan al menos unos 6,000 personas analfabetas.

En el caso de los trabajadores dominicanos, es oportuno considerar que en el sector rural la deserción normalmente es más elevada, debido en parte a los pronunciados esfuerzos individuales, de igual manera influye las distancias que debe recorrer esta población para llegar a las escuelas, todo esto en detrimento a la meta de alcanzar una formación académica básica. Este hecho queda reflejado en el Informe Nacional ODM de 2010 que pone de manifiesto que a pesar de la tendencia positiva de la cobertura en la enseñanza primaria, el principal problema actual es la deserción escolar que contribuye a que el fenómeno del analfabetismo no desaparezca. En el caso de los trabajadores de origen haitiano, si bien la mayor parte saben leer y escribir en creole, alrededor del 30% no sabe leer y escribir en español. Las entrevistas realizadas a los participantes en el programa de alfabetización del PC Banano indican que el desconocimiento sobre la posibilidad de acceso a programas públicos de educación para adultos, la casi inexistencia de asociacionismo entre los trabajadores migrantes y el temor ligado a su situación de irregularidad eran causas frecuentes junto al mismo sentimiento de vergüenza que experimentan sus colegas dominicanos frente a sus pares por el estigma que conlleva reconocer su situación y “volver la escuela”.

**Consecuencias.** El analfabetismo limita las posibilidades de que cada persona sea plenamente activo en el alcance de su desarrollo humano. Respecto a la industria, limita la utilización de instrucciones escritas en los procesos productivos, con derivada limitación de la mejora de la productividad y de la calidad. Tanto para poder abrir a estas personas perspectivas de desarrollo socio-profesional, como para contribuir a su mayor productividad como trabajadores del sector, la alfabetización es una condición necesaria pero no suficiente. Para esto se requiere articular el paso de alfabetización con la oferta de formación relevante.

### ***Indocumentados***

**Indocumentados dominicanos.** El número de dominicanos sin documentos de identidad ha sido una preocupación asumida por el estado en los últimos años. La Encuesta Nacional de Niveles de Vida (ENCOVI) 2004 revelaba que el 12.02% de la población de 0 a 15 años no poseía acta de nacimiento y el 11.94% de los mayores de 16 años carecía de cédula de identidad y electoral. Actualmente, las diferentes intervenciones públicas han contribuido a mejorar el índice general de registro de la población: la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) 2009 muestra que el 94.8% de las personas en el país posee acta de nacimiento. El registro es más alto en la zona urbana, con un 95.9%, respecto a la zona rural con un 92.7%. Se puede observar que a menor nivel de ingresos, menor es el porcentaje de

<sup>1</sup> Según el “Estudio Sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción del Guineo en República Dominicana” del Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo (2011), la fuerza laboral se estima entre 20,000 empleos directos y 10,000 indirectos. Otras fuentes como el CNC y ADOBANANO (2008) estiman la mano de obra del sector en 24,000 trabajadores. Recientemente, en el año 2012 el Ministerio de Agricultura ha estimado la mano de obra en 22,000 empleos directos y 30,000 indirectos.



personas que poseen acta de nacimiento: el porcentaje de registro del grupo más pobre es de 88,3%.

**Indocumentados migrantes.** El grupo focal organizado en la investigación “Estudio Sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción del Guineo en República Dominicana” del Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo (2011), planteó que: “*dos tercios de trabajadores de las fincas son haitianos (66.3%), mientras que solo la restante tercera parte está constituida por dominicanos (33.7%)*”. El informe de investigación antes mencionado reporta incremento de la proporción de haitianos en la medida que se incrementa el tamaño de finca. Además llama la atención a ponderar que ambas informaciones son concatenadas más que nada por el tamaño promedio de fincas, considerando que en Azua estas son más pequeñas que en la línea Noroeste. Detalles en Cuadro 3, a continuación.

Cuadro 3. Participación de trabajadores por tamaño de finca y región

Tamaños de fincas y regiones	% de dominicanos	% de haitianos
<u>Tamaño de fincas (tarefas)</u>		
Menos de 100	46.2	53.8
De 100 a 499	29.9	70.1
De 500 a 1000	23.2	76.8
Más de 1000	26.5	73.5
<u>Por región productora</u>		
Azua	57.0	43.0
Valverde	34.7	65.3
Montecristi	27.7	72.3

Fuente: elaborado a partir de gráficos 6.3 y 6.4 de “Inmigrantes Haitianos y Fuerza Laboral”

Respecto a la documentación de los trabajadores migrantes, dicho estudio argumenta que el 47,7% de los inmigrantes manifestó tener acta de nacimiento y 33,2% manifestó poseer documento de identidad. Respecto a la tenencia de algún documento migratorio que acredite su estancia legal, 30,8% manifestó poseer este tipo de documento mientras que un 69,2% no lo posee. Otro estudio realizado por CEFINOSA<sup>2</sup> publicado en 2012, estima que un 40% de trabajadores posee estatus migratorio regular. Sin embargo, al analizar las condiciones legales para trabajar en el país, solamente el 3% estaría en condiciones de regularidad. Estos datos mostrarían que los trabajadores migrantes del sector bananero presenta una mayor vulnerabilidad en términos de documentación e irregularidad que el promedio de los migrantes haitianos en el país: según la primera Encuesta Nacional de Migrantes de 2012, el 90% de los migrantes haitianos posee acta de nacimiento y el 51,9% posee cédula de identidad de su país. Según esta encuesta, el 37,8% de los inmigrantes haitianos tendría pasaporte.

La regularización de trabajadores migrantes no regularizados es un problema de estado. En el caso dominicano “*La aprobación de la nueva Ley de Migración y su puesta en vigencia a través de su respectivo reglamento, deja sin resolver en el corto plazo varios aspectos de una política migratoria necesaria y coherente con la realidad*”

<sup>2</sup> “Condición y aportes de la mano de obra de origen haitiano a la economía dominicana”, CEFASA-CEFINOSA, 2012.

*económica y social dominicana” (Centro de Formación y Acción Social y Agraria (CEFASA), 2012)<sup>3</sup>. La referencia anterior también plantea que “esta situación no solo afecta al migrante haitiano, sino que también tiene un alto impacto en la economía y el sector empleador. La falta de documentación legal impide que trabajadores indocumentados hagan sus aportes económicos al sistema de la seguridad social, al tiempo que coloca a los empleadores en situación de riesgo económico por incumplimiento de la ley respecto a los mismos trabajadores y el Estado Dominicano, especialmente ante la Dirección General de Migración de iniciar las penalidades a las empresas que contraten indocumentados a partir de junio de 2012”<sup>3</sup>.*

**Consecuencias.** Los productores, trabajadores y sus respectivas familias no están cumpliendo con los aportes a la Seguridad Social ni están recibiendo los beneficios que esta deriva. En el caso de los trabajadores migrantes, estos pueden ser repatriados en cualquier momento, de manera que su vida es de plena incertidumbre. Finalmente, sin personal estable ninguna industria puede asegurar productividad y calidad.

Para el Estado Dominicano el tema migratorio debe ser abordado con una perspectiva sistémica. En este sentido, fue creado el Consejo Nacional de Migración, incluido en la Ley sobre Migración N0 285 del 15 de agosto de 2004. Este consejo tiene la responsabilidad de diseñar la política migratoria nacional, y está conformado por 11 instituciones y comisiones públicas, entre las que se encuentran el Ministerio de Interior y Policía (Dirección General de Migración), Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo.

Actualmente, la Dirección de Migración funge como rector de la política migratoria, y es quien ha llevado durante la última década, la iniciativa de regulación migratoria. No obstante, dicho consejo sostiene reuniones esporádicamente.

Se reconoce que este marco legal e institucional tiene sus fortalezas y debilidades, las cuales se reflejan en las observaciones que instancias internacionales de derechos humanos, tales como el Comité de Derechos Humanos y Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) de las Naciones Unidas y la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, han realizado al Estado de la Republica Dominicana<sup>4</sup>. Estas observaciones expresan que algunas de las prácticas pudiesen entrar en conflicto con los acuerdos internacionales firmados por el Estado Dominicano. Cabe resaltar que Republica Dominicana no ha firmado la “Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.

En lo que respecta a la obtención de documentos para los trabajadores inmigrantes haitianos, existe un cuello de botella para su legalización, que consistente en la obtención del acta de nacimiento tardía, la cédula y la tramitación del pasaporte o de la cédula de identidad. En lo concerniente al acta de nacimiento tardía, el procedimiento existente hasta el año 2012 en Haití estaba altamente centralizado, ya

<sup>3</sup> “Condición y aportes de la mano de obra de origen haitiano a la economía dominicana”, CEFASA-CEFINOSA, 2012.

<sup>4</sup> Ver: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/co/CERD-C-DOM-CO-13-14\\_sp.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/co/CERD-C-DOM-CO-13-14_sp.pdf) y [http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/CCPR.C.DOM.CO.5\\_en.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/CCPR.C.DOM.CO.5_en.doc)

que obligaba a la remisión del acta preliminar a Puerto Príncipe para su expedición formal, alargando así este proceso de documentación considerablemente.

En las comunidades bananeras caracterizadas, como se ha dicho anteriormente, por un alto porcentaje de habitantes haitianos, si bien hay una colaboración en muchos aspectos sociales y económicos entre la comunidad inmigrante y las comunidades locales, también emergen regularmente tensiones de convivencia entre ambas comunidades<sup>5</sup> que van en detrimento de la contribución de la inmigración al desarrollo de República Dominicana.

En junio de 1998, ambas partes de la Comisión Mixta Bilateral Domínico-Haitiana firmaron un Memorándum de Entendimiento sobre Migración, y en diciembre de 1999, un Protocolo de Entendimiento sobre los Mecanismos de Repatriación. En marzo del 2012, los presidentes de ambos países firmaron una Declaración Conjunta que menciona “la complejidad de los asuntos migratorios y la necesidad de soluciones apropiadas”. Finalmente, hay que mencionar que en la reciente cumbre entre los presidentes de ambos países en abril de 2013, se alcanzaron acuerdos para apoyar iniciativas que favorezcan la documentación y regularización de la mano de obra haitiana en República Dominicana. Si bien su plena implementación está todavía pendiente, y las relaciones entre ambos países se han caracterizado por cierta volatilidad, es importante resaltar que se están dando pasos y que se debe apoyar los procesos en curso, para lograr el objetivo de una mayor proporción de mano de obra regular en el sector.

### ***Normas laborales***

**Situación.** Según la Encuesta de trabajadores del guineo (2010), solo 18.7% de los trabajadores reconoció tener un seguro de salud y apenas un 52% informó haber recibido atención médica en situación de enfermedad laboral. En términos de participación en segmentos del mercado, el incumplimiento de la normativa laboral, dentro de los que se incluye el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, es un problema percibido como grave y que arriesga la renovación y/o la emisión de nuevas certificaciones de Comercio Justo.

Igualmente, los entrevistados declararon tener arreglos informales y cubrir los gastos médicos que se presenten con un arreglo privado tal y como reflejan las cifras del OMLAT. De hecho, las grandes plantaciones incorporan sus trabajadores a esquemas privados pero el IDSS es la alternativa más utilizada. Por ejemplo. Algunas asociaciones de productores tienen sus centros de atención médica familiar a través del programa de premios de comercio justo más una suscripción al IDSS, mientras que otras grandes plantaciones buscan trabajar con el mejoramiento de las instalaciones locales del IDSS.

En cuanto al status migratorio de los trabajadores, el estado legal de los trabajadores haitianos podría afectar la posición del país en el convenio de comercio justo<sup>6</sup>. La

<sup>5</sup> <http://www.listin.com.do/la-republica/2013/1/26/263579/Se-ponen-a-que-hagan-albergues>

<http://www.hoy.com.do/el-pais/2009/5/7/276708/Exhorta-al-gobierno-dominicano-a-protoger-a-haitianos-de-ataques-racistas>

<sup>6</sup> El Comercio Justo es un sistema comercial solidario en el cual los consumidores pagan un poco más caro por productos que han sido previamente certificados dentro del convenio. El excedente generado es utilizado en el

República Dominicana fue el más importante exportador de banano convencional y orgánico dentro del convenio de comercio justo. Sin embargo, este volumen exportador podría verse afectado y podría disminuir si la Fairtrade Labelling Organization estima que esta situación supone un grave riesgo para la reputación del país.

Finalmente, la Encuesta de Trabajadores del Guineo (2010) muestra la distribución de los trabajadores de la producción de guineo segregada por género y evidencia que del total de trabajadores del banano, sólo el 5.5% son mujeres. De este porcentaje, un 8.70% son nacionales dominicanas y un 4.3% inmigrantes haitianas.

**Consecuencias.** Es previsible que entidades involucradas en Comercio Justo, que reciben presión proveniente de clientes en torno al cumplimiento de normas, tomará acciones penalizadoras respecto al incumplimiento de las normas Laborales. No obstante, la población Dominicana debe entender que esta problemática debe ser enfrentada por el país y sus instituciones, reforzando el cumplimiento de la ley, la capacidad de hacer respetar las normas, los derechos sociales, humanos, entre otros. Asimismo, Instituciones como el Ministerio de Trabajo, Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y Prestadoras de Salud, Laboral y Pensión deben realizar una labor en conjunto para contribuir a resolver las debilidades e irregularidades predominante en la economía dominicana y en el sector agrícola.

Adicionalmente, el desconocimiento en detalle, por parte de los bananeros, del marco legal laboral y de seguridad social vigente, la no existencia de espacios de diálogos y la falta de capacidades y conocimientos para aplicar las certificaciones, pudiera dificultar que de forma individual los bananeros puedan tramitar los expedientes para cumplimiento de las normas laborales y las certificaciones.

### **Beneficiarios**

El grupo meta considerado en esta propuesta está compuesto por los trabajadores de la industria y los productores de banano de las regiones Noroeste y Sur del país, y de manera indirecta a las comunidades bananeras de dichas regiones, específicamente de las provincias de Valverde Mao, Montecristi y Azua. Esto implica unos 30,000 trabajadores, según opiniones del grupo focal de empresarios organizado para la aplicación de la Encuesta de trabajadores del banano (MT, 2011)<sup>7</sup>, y unos 2000 productores.

**Cuadro 1. Asociaciones de productores y empresas individuales**

NO.	INSTITUCIÓN	Orgánicos	Convencional	Total
<u>Región Noroeste</u>				
1	Agrícola Hatillo, SA.		1	1
2	ASEXBAM	57	40	97
3	ASOARAC		108	108
4	ASOABAAL	6	56	62
5	ASOANOR	73	55	128

desarrollo los productores más pobres del sector y erradicación de la pobreza.

<sup>7</sup> Ministerio de Trabajo. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano 2011. INMIGRANTES HAITIANOS Y MERCADO LABORAL, Estudio Sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción de Guineo en República Dominicana.

6 ASOBACAS	73		73
7 ASOBANU	31	22	53
8 BANAMA	3		3
9 BANAMIEL	1	40	41
10 BANELINO	333		333
11 BANAMEK INTERNACIONAL	1	1	2
12 COOPABANDO		67	67
13 DON JULIO	33	3	36
14 EKOBANCOOP	54	46	100
15 FIBRAGREMY (MIKY COMAS)	1		1
16 GUIDOM, S. A.		1	1
17 JOVIBANANA		1	1
18 Mayobanex Estévez	1		1
19 Maximo Gómez	28	30	58
20 Milagros	12		12
21 MOMIBANO (Aguiles Morel)	1		1
22 PASO ROBLE	1		1
23 PLANTACIONES DEL NORTE	1	1	2
24 Suplidores de PLANTS. DEL NORTE	37	20	57
25 Productos Dominicanos EFEPE, S.A.		1	1
26 PROYECTO JULIETA	1		1
27 QUINTA PASADENA	1		1
28 Santa Cruz		124	124
29 SIGLO XX1	16		16
30 AMIGOS	31	7	38
31 ASOPROFRUNOR	34	12	46
32 Agripina Serrata	1		1
33 Gral. Plantations SOGEFIN	1		1
34 GOLD Banana (Los Rusos)	1		1
Subtotal	833	636	1469
<u>Región Sur</u>			
35 APROBANO	269		269
36 AZUABANA	4	16	20
37 COOPROBATA	225		225
38 Justino Crespo		1	1
39 Finca Girasol	1		1
Sur	499	17	516
<b>TOTAL</b>	<b>1332</b>	<b>653</b>	<b>1985</b>

Fuente: ADOBANANO.

Como socios en la ejecución se espera contar con las entidades que componen la estructura organizativa de la industria bananera; las entidades relacionados con el comercio justo; las iniciativas y entidades públicas con mandatos en educación básica y vocacional, así como instituciones a cargo de leyes y relaciones laborales y seguridad social; y las entidades gubernamentales dominicanas y haitianas vinculadas a los procesos de documentación personal, visado y permisos laborales para migrantes.

### **Resultado a lograr por la OIT a partir de la ejecución del Producto 3:**

Capacitados y sensibilizados productores y trabajadores (junto con sus organizaciones) que ejercen sus derechos para hacer cumplir la legislación laboral.

Explíquense las actividades que debe la OIT:

Se explorará y analizará la situación de los pequeños productores, trabajadores y sus respectivas familias en materia de Seguridad Social, con la finalidad de definir acciones para correcta y plena inserción en la misma. Este diagnóstico y las normativas laborales vigentes serán insumos para diseñar un plan de capacitación sobre la normativa laboral, Seguro Social, Salud y Seguridad Ocupacional, libertad de asociación y negociación colectiva (incluyendo mejores prácticas y lecciones aprendidas exitosas); así como su aplicación práctica en la empresa agrícola, tanto para productores como trabajadores.

Este plan será ejecutado a través de las siguientes acciones

**Producto 3:** “Plan de capacitación sobre la normativa laboral, seguro social, salud y seguridad ocupacional, libertad de asociación y negociación colectiva elaborada y aplicada en la empresa agrícola.”

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

- Diseñar e Instalar un Sistema Tecnológico de Gestión de Recursos Humanos, para garantizar el adecuado manejo de las nóminas y reportes a las autoridades correspondientes: Se diseñará un Sistema Tecnológico de Gestión de Recursos Humanos específico para la modalidad de empleo existente en el sector bananero, y se instalará en las Asociaciones de Pequeños Productores, quienes serán capacitados en el uso del mismo, para que ofrezcan a sus asociados el servicio de elaboración de nómina y reportes al MT, TSS y DGII. Con este soporte tecnológico, los trabajadores del sector bananero podrán beneficiarse, por ejemplo, de comprobantes de pago periódicos, donde se detalle por escrito los ingresos y los descuentos aplicados; además de una mayor seguridad en la correcta cotización en la TSS para sus Planes Básicos de Salud. A su vez, los empleadores del sector podrán cumplir con la presentación de los reportes establecidos por la normativa laboral y fiscal.
- Diseñar e implementar un plan de capacitación y de seminarios sobre la normativa laboral y del Seguro Social y su aplicación práctica en la empresa agrícola, tanto para trabajadores como productores.
- Sensibilizar y promover el cumplimiento con las leyes locales y los convenios y tratados internacionales relacionados a los derechos de igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras (y sus organizaciones), con especial énfasis en aquellos relacionados a: la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo, la no discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, derechos de las madres trabajadoras durante su periodo pre y post parto y, al pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.
- Definir y establecer mecanismos de asesoría en materia laboral y de organización del

proceso productivo (brigadas, equipos colectivos, etc.) en coordinación con ADOBANANO y con el concurso de otros organismos de trabajadores relevantes en la zona, con énfasis en las asociaciones de pequeños productores y organizaciones sindicales, para incluir en la cobertura del Seguro Social (riesgo de salud, riesgo laboral y pensión) a los trabajadores involucrados en las tareas de corte, lavado, empaque y otras, con acuerdos fijos o por jornada. Apoyar a las organizaciones de pequeños productores sobre organización del trabajo y registro de trabajadores.

- Establecer un programa de asesoría laboral para los trabajadores y sus organizaciones, complementario al componente de capacitación y seminarios sobre normativa laboral y Seguro Social.
- Promover y transparentar la integración del productor y trabajador, así como de sus familias en la cobertura del seguro social (empresario individual).
- Fortalecer las autoridades locales y centrales del Ministerio de Trabajo en cuanto al cumplimiento de sus normas y responsabilidades.

Para el desarrollo de esta acción, se identificarán las debilidades que las experiencias de organizaciones en brigadas productivas para formular recomendaciones que mejoren la organización de la fuerza laboral en el proceso productivo. En virtud de los resultados emanados de estas evaluaciones, se definirán las estrategias para la implementación de las actividades identificadas como necesarias, según cada caso.

Adicionalmente, se pondrá en marcha un programa de asesoría laboral para los trabajadores sobre normativa laboral y Seguro Social, para facilitar su integración y participación en un diálogo tripartito que sería facilitado por la OIT.

**Actividad 3.2.-** Diseñar e implementar un plan de capacitación para certificaciones de mercados específicos

Para esta actividad, se ha previsto la realización de talleres, tanto conceptuales como prácticos en terreno, sobre normas y sobre procesos de adaptación de las fincas, para obtener y/o mantener acceso a segmentos de mercados. Esto se hará en estrecha coordinación con las instituciones que asesoran y aquellas que certifican los productores para el acceso a estos mercados diferenciados.

Visto la importancia del comercio justo para el sector, se realizará un levantamiento de necesidades de capacitación para la certificación. Esta actividad buscar proveer a los productores y trabajadores de nuevas certificaciones, renovación de aquellas certificaciones que tengan vencidas, entre otras.

La articulación coherente de las acciones previstas en esta actividad contribuirá a conseguir las metas planificadas del producto 3 del proyecto: productores y trabajadores sensibilizados y capacitados para cumplir con la legislación laboral y certificaciones voluntarias del mercado, así como apoyados para la incorporación de los mismos en el seguro social. Igualmente, contribuirá a la continuidad del diálogo tripartito entre Ministerio de Trabajo, representantes de los comités de trabajadores, organizaciones

sindicales (incluyendo las sectoriales), y patronal junto a otros actores como el Consejo nacional del Seguro Social, creará el contexto para generar consensos que faciliten la incorporación de los trabajadores de forma sostenible. Las capacitaciones y asesoría a trabajadores y asociaciones/productores contribuirán a generar la demanda y capacidades necesarias para la gestión progresiva y sostenible de la incorporación al seguro social.

### **Estrategia**

La presente propuesta es vinculante con tres ejes de la END 2030: eficiencia del Estado; igualdad de oportunidades y reducción de pobreza; y competitividad y sostenibilidad de la economía.

El MANUD 2012-2016, firmado con el Ministro de Economía, Planificación y Desarrollo en representación del Gobierno Dominicano, es un plan íntimamente ligado a la END 2012-2016, y está compuesto también por cuatro grandes ejes: (i) Promoción de la inclusión social y económica, (ii) Empoderamiento y derechos de las mujeres, (iii) Protección de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes (iv) Sostenibilidad ambiental y gestión integral de riesgos. Esta propuesta está enmarcada en el eje 1, contribuyendo a la consecución del efecto: *“Para el 2016, la población empobrecida se beneficia de un crecimiento económico y desarrollo social sostenible, con igualdad de oportunidades”*.

La propuesta también se enmarca en el Programa de País del PNUD, en el efecto esperado: *“Para 2016, la población pobre se beneficia gracias a un crecimiento económico sostenible con igualdad de oportunidades”*.

En el Programa y Presupuesto de la OIT 2014-2015, enmarca una línea de actuación para el trabajo que realiza la organización. El presente proyecto se inscribe en el resultado tres<sup>9</sup>, el cual dispone la *creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles*, donde la Oficina posee un resultado en la programación del presente bienio contemplando concentrar esfuerzos en República Dominicana para *promover el empleo productivo y trabajo decente y el aumento de la productividad en un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todos los sectores intensivos de mano de obra*.<sup>9</sup> En este ámbito, la OIT apoya la interrelación entre mayor productividad, el desarrollo de competencias, unas buenas condiciones de trabajo, mejoras en el bienestar de los trabajadores, lo cual es concordante con el fortalecimiento de la cadena de valor del banano aumentando la competitividad, la productividad del sector, a través de la mejora de las condiciones y los derechos laborales del sector.

En el Programa de Trabajo Decente para República Dominicana 2013-2016 firmado en setiembre de 2013 entre el Gobierno Dominicano y la OIT, está ligado con la propuesta al establecer como prioridad crear mayores oportunidades para mujeres y hombres, con

---

<sup>9</sup> CPO DOM 129 “El país toma medidas para promover el empleo productivo y trabajo decente y el aumento de la productividad en un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo en sectores intensivos de mano de obra.”



objeto de que dispongan de ingresos y empleos decentes, estableciendo un marco de trabajo con el país.

### **Estrategia de trabajo de la OIT**

La OIT colaborará en el fomento del diálogo y la formación tripartita como medio para estimular la activa participación de los actores involucrados en el mejoramiento de las condiciones y el cumplimiento de la legislación laboral. La construcción de confianza será de vital importancia para el éxito del producto 3. Los avances obtenidos en el programa conjunto en el sector banano facilitará la implementación de las actividades previstas. PNUD reconoce la importancia de la OIT, que es una organización tripartita (gobierno, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) con amplia experiencia en cooperación técnica. Algunos de sus logros recientes en República Dominicana incluyen: fortalecimiento de instituciones clave para el mejor funcionamiento del mercado de trabajo (Ministerio de Trabajo, INFOTEP, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores); modernización del sistema de indicadores laborales del Banco Central; apoyo a la reducción del trabajo infantil; fomento de la competitividad responsable y la productividad en los sectores de banano y azúcar; y colaboración con el FMI en el diseño de una estrategia nacional de desarrollo intensivo en empleo, apoyo en mejoras en el cumplimiento de la legislación laboral.

Los indicadores, metas anuales, actividades resumidas y contrapartes previstos son presentados a continuación:

<p><b>Producto 3</b> Capacitación y sensibilización de productores y trabajadores para cumplir con la legislación laboral y certificaciones voluntarias del mercado.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-No. de expedientes presentados por los productores, asociaciones y plantaciones, apoyados por el proyecto, al SS.          o LB: 0.          o Meta: 5,000</p> <p>-Bananeros apoyados para Fair Trade, producción orgánica u otra nueva certificación          o LB: 0.          o Meta: 800</p>	<p>M2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de asesoría laboral y del Seguro Social puesto en marcha desde ADOBANANO.</li> <li>• Al menos 6 talleres de capacitación sobre normativa laboral y del Seguro Social con aplicación práctica a la empresa agrícola para miembros de ADOBANANO.</li> <li>• 1,500 expedientes presentados por los productores, asociaciones y plantaciones, apoyados por el proyecto.</li> <li>• 200 productores y trabajadores apoyados para Fair Trade, producción orgánica u otra nueva certificación</li> </ul> <p>M2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,000 expedientes presentados por los productores,</li> </ul>	<p>Actividades</p> <p><i>Actividad 3.1</i> Llevar a cabo una evaluación para identificar debilidades de brigadas productivas y formular recomendaciones.</p> <p><i>Actividad 3.2</i> Diseñar un sistema tecnológico de gestión de recursos humanos específico para la modalidad de empleo existente en el sector bananero.</p> <p><i>Actividad 3.3</i> Formar las asociaciones de pequeños productores sobre le uso del sistema para que ofrezcan a sus asociados el servicio de elaboración de nómina y reportes al MT, TSS y DGII.</p> <p><i>Actividad 3.4</i> Diseñar e implementar un plan de capacitación y de seminarios sobre la normativa laboral y del seguro social y su aplicación práctica en la empresa agrícola.</p> <p><i>Actividad 3.5</i> Organizar y llevar a cabo una campaña de sensibilización sobre las leyes locales y los convenios y tratados internacionales relacionados a los derechos de igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras (y sus organizaciones).</p> <p><i>Actividad 3.6</i> Poner en marcha un</p>
--	--	---

	<p>asociaciones y plantaciones, apoyados por el proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 300 productores y trabajadores apoyados para Fair Trade, producción orgánica u otra nueva certificación</li> <li>• No. de asociaciones de trabajadores fortalecidas</li> </ul> <p>M2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,000 expedientes presentados por los productores, asociaciones y plantaciones, apoyados por el proyecto</li> <li>• 300 productores y trabajadores apoyados para Fair Trade, producción orgánica u otra nueva certificación</li> <li>• Mecanismo tripartito de diálogo social en funcionamiento y generando acuerdos.</li> </ul>	<p>programa de asesoría en materia laboral (normativa laboral y seguro social) y de organización del proceso productivo (brigadas, equipos colectivos, organización del trabajo y registro de trabajadores, etc.)</p>
--	--	---

### **Acuerdos marco y de gestión institucional**

- La **Unión Europea** (socio) será la instancia que aportará los fondos para el financiamiento del proyecto.
- El **PNUD** será la instancia que implementará las actividades contempladas en los productos de este documento de proyecto. Será el líder del proyecto, interlocutor responsable frente a la UE, y principal responsable de la planificación y gestión general de las actividades del mismo, la presentación de informes, contabilidad, monitoreo y evaluación del proyecto. De manera similar, a través de su Unidad de Programa y Centro de Asesoría y Servicios, garantizará por una parte costo-efectividad, debido al alto nivel de profesionalidad de sus recursos humanos y a la gestión por resultados, y por otra, garantizará flexibilidad y agilidad en los procesos de adquisición y contratación de proveedores y contratistas.
- **La OIT**, será la institución que implementará el producto 3, relacionado a los aspectos laborales. Será la co-responsable de la planificación y gestión de las actividades de dicho producto, la presentación de informes, contabilidad y monitoreo de las mismas, supervisión del proyecto en los comités de dirección de supervisión del proyecto en su conjunto, no obstante, PNUD será el responsable principal y cumplimiento de sus objetivos.

La oficina responsable y unidad administrativa de la OIT será la Oficina San José, y el departamento técnico administrativo será el departamento de empresas.

Es importante resaltar, que para lograr un mayor compromiso por parte de todas las

instituciones involucradas en el desarrollo de este proyecto, ya sean organismos internacionales, instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, u otras.

### **Seguimiento y evaluación**

Para garantizar una adecuada implementación de las actividades de monitoreo, seguimiento, evaluación y retroalimentación al proyecto, la Coordinación del Proyecto cumplirá con todos los procedimientos y controles establecidos para dichos fines, por el Comité de Pilotaje (Steering Committee) del BAM, quienes juegan un rol importante en la aprobación de los planes de trabajo anuales y avances de este proyecto con PNUD. En este mismo orden, dicha Coordinación se reunirá y reportará periódicamente los avances del proyecto a este Comité, al igual como será efectuado por los Componentes 1 y 2 del BAM. Las reuniones con el Comité de Pilotaje serán efectuadas cada tres meses. Esto con el propósito de evaluar el avance del proyecto, la efectividad de los beneficios previstos y la metodología de ejecución, y si fuere necesario, para ajustar las acciones a fin de optimizar los resultados.

Para garantizar una implementación rápida y satisfactoria, el Coordinador del proyecto y el Coordinador de la UE mantendrán un flujo constante de información y tendrán reuniones de forma trimestrales. Durante el período de ejecución del proyecto la oficina del PNUD en República Dominicana dará seguimiento administrativo y técnico a través de los procedimientos establecidos en sus Manuales de Procedimiento, y a través de su sistema integrado de seguimiento a los proyectos (ATLAS).

### **Monitoreo**

Se realizarán un monitoreo anual que consistirá en una reunión para toma de decisiones y monitoreo de avances de la intervención entre la OIT, PNUD y UE. Además, se realizarán Informes de progreso trimestral, Informe de progreso anual de las actividades previstas en el AWP, Auditoría del proyecto para evaluar los resultados técnicos y financieros del mismo, visitas para conocimiento de avance de proyecto por parte de PNUD.

Descripción del presupuesto:

Los recursos que serán puestos a la disposición de la OIT por parte del PNUD serán los siguientes (por línea presupuestaria):

<b>Descripción</b>	<b>Total</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>
Consultores Nacionales	110,000.00	40,000.00	40,000.00	30,000.00
Capacitación (seminarios/talleres)	255,000.00	70,000.00	105,000.00	80,000.00
Contratos de Servicios (Empresas, ONGs)	200,000.00	50,000.00	90,000.00	60,000.00
Costo de producción de audiovisuales e impresiones	90,000.00	30,000.00	40,000.00	20,000.00
Equipo Informático	35,000.00	20,000.00	10,000.00	5,000.00
Suministros	15,000.00	3,000.00	6,000.00	6,000.00
Viajes	15,000.00	3,000.00	6,000.00	6,000.00
Subtotal	720,000.00	216,000.00	297,000.00	207,000.00
Apoyo al programa (7%)	50,400.00	15,120.00	20,790.00	14,490.00
<b>TOTAL</b>	<b>770,400.00</b>	<b>231,120.00</b>	<b>317,790.00</b>	<b>221,490.00</b>





Apéndice 4

**MODELO DEL PNUD PARA INFORMES SOBRE GASTOS**

**Período** \_\_\_\_\_

PRODUCTOS PREVISTOS DEL PROGRAMA PARA EL PAÍS e indicadores, incluidas las metas anuales	ACTIVIDADES PREVISTAS <i>Indíquense todas las actividades a realizar durante el año para lograr los productos previstos</i>	Presupuesto previsto		Pagos y gastos		
		Descripción de la partida	Importe	Pagos recibidos	Gastos	Diferencia
		<b>Total</b>				