



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



REPÚBLICA DOMINICANA



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



REPÚBLICA DOMINICANA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves en estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. República Dominicana. Período: Agosto 2010-Diciembre 2010.

978-92-2-325287-8 (print)

978-92-2-325288-5 (web pdf)

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 firmadas 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.

Nada de lo que en el presente Informe de Verificación se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT.

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: Virgilio Levaggi

Miembros del Equipo de Verificación: Agustín Muñoz, Octavio Carlos Racciatti, L. Carlos Parra.

Coordinación del proceso de Verificación y revisión de los informes: Bente Sorensen

Recopilación y Revisión de información: Rosa Cheng

Compilación de información: Miriam López

Coordinación de impresión: Alely Pinto

Diagramación: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

<http://verificacion.oit.or.cr/>

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones de tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Contenido

Siglas	5
Resumen ejecutivo	6
I. Introducción	18
II. Acciones del país por áreas	20
1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales	20
2. Ministerio de Trabajo	23
3. Tribunales laborales	36
4. Género y discriminación	43
5. Peores formas de trabajo infantil	48
6. Fomento de una cultura de cumplimiento	55
III. Bibliografía	59
IV. Anexos	60

Siglas

BC	Banco Central
CINTRA	Comisión Nacional de Mujeres Trabajadoras
CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
CCT	Consejo Consultivo del Trabajo
CDN	Comité Directivo Nacional
CDL	Comités Directivos Locales
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CONANI	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia
COPARDOM	Confederación Patronal de la República Dominicana
COPRESIDA	Consejo Presidencial del SIDA
CNS	Comité Nacional de Salarios
CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
CT	Código de Trabajo
DIGECOG	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
EDUCA	Educación para la Acción
ENHOGAR	Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples
ENJ	Escuela Nacional de la Judicatura
INAP	Instituto Nacional de Administración y Personal
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIT	Oficina Internacional del Trabajo / Organización Internacional del Trabajo
OIT/IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de OIT (siglas en inglés)
OMLAD	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
ONE	Oficina Nacional de Estadísticas
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
PDD	Programa de Duración Determinada
PEN	Plan Estratégico Nacional
PFTI	Peores Formas de Trabajo Infantil
PIB	Producto Interno Bruto
PLANEG	Plan Nacional sobre Equidad de Género
RAC	Resolución Alterna de Conflictos
RLT	Representaciones Locales de Trabajo
SCJ	Suprema Corte de Justicia
SDSS	Sistema Dominicano de Seguridad Social
SEAP	Secretaría de Estado de Administración Pública
SEE	Secretaría de Estado de Educación
SEJ	Secretaría de Estado de la Juventud
SEM	Secretaría de Estado de la Mujer
SIT	Sistema Integrado de Trabajo
TLC	Tratado de Libre Comercio o DR-CAFTA por las siglas en inglés de Dominican Republic – Central American Free Trade Agreement
UTI	Unidad de Trabajo Infantil
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (siglas en inglés)
VIH/SIDA	Virus de Inmunodeficiencia Humana / Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida

Resumen ejecutivo

En 2005, los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento denominado “La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”, el cual es conocido como el “*Libro Blanco*”.

Dicho documento es “*un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región*”. El Libro Blanco fue elaborado en el marco de la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, sin embargo, no tiene vínculo jurídico con este tratado.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la OIT que elaborara “*una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional*”.

Desde el año 2007, la OIT, por medio del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, ha brindado asistencia técnica a los países y ha dado seguimiento semestral de las acciones desarrolladas por éstos en el marco de dichos compromisos.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región a fin de identificar las acciones desarrolladas por los países en relación al cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco; determinar el nivel de compromiso político y de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este último informe que corresponde al período agosto 2010 – diciembre 2010, fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Sobre el compromiso político general

Las autoridades del Ministerio explicitaron, a través del Ministro de Trabajo y de otros funcionarios superiores, su decidida voluntad por continuar ejecutando los compromisos adquiridos en el Libro Blanco, dándole los seguimientos necesarios y oportunos. El liderazgo del Ministerio de Trabajo se ha visto fortalecido con la elaboración e implementación de su Plan Estratégico Institucional 2009-2012. Sin embargo, a la luz de las acciones realizadas en este último periodo de verificación es necesario que el ministerio atienda de manera preferencial las cuestiones ligadas a la obtención de un mayor presupuesto institucional, al establecimiento de una mejor coordinación con el Poder judicial, a impulsar el necesario dinamismo que debe tener el Consejo Consultivo del Trabajo y a avanzar decididamente en las reformas legales que permitan un mayor ejercicio de la libertad sindical, de la negociación colectiva y de la igualdad de oportunidades y no discriminación.

El Poder Judicial sigue comprometido con los compromisos que se le asignaron y ha realizado actividades en el terreno de la capacitación de los operadores de justicia, aunque no participó en el taller de verificación.

Tanto los sectores empleadores como trabajadores siguen comprometidos con el seguimiento de los resultados derivados del Libro Blanco y han reiterado su compromiso político y su confianza en la OIT.

El Taller de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, efectuado en Santo Domingo el 16 de mayo de 2011, fue un espacio de diálogo social muy constructivo. Los tres sectores, gobierno, empresarios y trabajadores, participaron activamente realizando análisis y propuestas en todas las áreas del Libro Blanco, exponiendo abiertamente sus posiciones, acuerdos y discrepancias en un clima de respeto y tolerancia.

Para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Normalizar el funcionamiento del CCT, elaborando su agenda periódica y llevando a su discusión el examen de las propuestas de actualización normativa del Código de Trabajo en relación con los temas pendientes y comprometidos en el Libro Blanco; así como dar seguimiento a los acuerdos que se alcancen en su seno.
- Promover la obtención de un presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo acorde con las tareas comprometidas, aumentando su participación dentro del presupuesto nacional.
- Implementar mecanismos de coordinación con el Poder Judicial, a fin de mejorar la capacitación de los operadores de justicia laboral e identificando las necesidades de cooperación técnica internacional.
- Fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional en el combate al trabajo infantil y sus peores formas, programando las actuaciones para ello y dando el adecuado seguimiento a los casos detectados.
- Extender la divulgación de la no discriminación por razón de género en el acceso al empleo, promoviendo las acciones de prevención y seguimiento oportunas.

Sobre las acciones desarrolladas en las áreas del Libro Blanco

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza, para cada una de las áreas del Libro Blanco:

- a) El resumen de los retos y recomendaciones del Libro Blanco para el país.
- b) La sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco en abril de 2005 hasta el período de verificación anterior (julio 2010).
- c) Las principales acciones desarrolladas por el país en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010.
- d) Algunas sugerencias para avanzar en la implementación del Libro Blanco.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
a) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales			
Propuestas legislativas - Promover esfuerzos para lograr propuestas legislativas consensuadas tripartitamente, las cuales modifiquen los requisitos para la negociación colectiva en consonancia con los principios de la OIT. Otras cuestiones sobre legislación - Promover esfuerzos para lograr propuestas legislativas consensuadas tripartitamente relativas a la modificación de los requisitos de registro de sindicatos en el sector público. - Promover esfuerzos para lograr propuestas legislativas consensuadas tripartitamente, respecto a la reforma sobre el artículo 407 del Código de Trabajo, relativo al porcentaje de miembros de un sindicato necesarios para apoyar la huelga, en conformidad con la OIT.	Abril 2005 – Julio 2010: - Se aprobó la Ley 41-08 de Función pública y creación de la Secretaría de Estado de Administración Pública (enero 2008), en la cual se indica el deber de reglamentar “las modalidades para la constitución y organización de las asociaciones de servidores públicos, así como las federaciones y confederaciones de las mismas”. - En julio de 2009 se aprobó el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, al que se remite la Ley 41-08, sin embargo, no se modificó el requisito de contar con al menos 40% de los empleados para constituir una asociación de servidores públicos. - No se reportaron resultados significativos respecto a la modificación de los requisitos para la negociación colectiva ni para la reforma al artículo 407 del Código de Trabajo relativo al porcentaje de miembros de un sindicato necesarios para apoyar la huelga.	En este período de verificación no se han informado avances en la elaboración de proyectos de reforma normativa.	- Promover actividades tripartitas para la sensibilización de los tres sectores en torno a la necesidad de actualizar el Código de Trabajo, incluyendo las recomendaciones de la CEACR sobre los Convenios de OIT núm. 87 y núm. 98 sobre libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva. - Solicitar a la cooperación internacional, tal como la OIT, el apoyo para la elaboración de propuestas normativas concretas que puedan ser sometidas al CCT. - Fortalecer la capacitación técnica de los miembros del CCT sobre el Código de Trabajo y las normas internacionales del trabajo.
b) Secretaría de Estado de Trabajo			
Inspección - Institucionalizar sistemas de capacitación. - Mejorar la infraestructura, las tecnologías de información y los medios de transporte.	Abril 2005 – Julio 2010: Los inspectores de trabajo han participado en gran cantidad de eventos de capacitación, la mitad de los cuales ha tenido como objetivo la unificación de criterios a nivel nacional sobre diversos temas de la aplicación de la legislación laboral.	Al 31 de diciembre de 2010, el número de plazas de inspectores era de 203, aunque 3 plazas se encontraban vacantes a esa fecha. De ellos, 40 son representantes locales de trabajo que, además, asumen funciones de conciliación	Evaluar la incidencia de la capacitación sobre las actuaciones de la Inspección, así como analizar cualitativamente los resultados de la inspección, como se sugirió en informes anteriores.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
• Hacer permanente la iniciativa de inspección y cumplimiento en el sector azucarero.	• La Inspección del Trabajo fue dotada de equipos de cómputo y vehículos. En julio de 2010, el Ministerio de Trabajo contaba con una red de 264 computadoras y 10 automóviles. Además, 13 representaciones locales de trabajo se habían conectado al Sistema de Información del Trabajo, ubicado en la sede central. • El número de inspectores de trabajo se incrementó de 169 funcionarios en 2005 a 203 en julio de 2010. • El número de inspecciones aumentó de 46.867 en 2005 a 86.816 en 2009, mientras que la cantidad de infracciones levantadas en ese período, pasó de 1.446 (2005) a 2.814 (2009), con un porcentaje de infraccionalidad de 3,1% y 3,2% respectivamente. Pese al aumento en el número de inspecciones, el porcentaje de población ocupada comprendida por las visitas inspectivas se redujo de 11% en 2005 a 8,1% en 2009. • Se ha mantenido la inspección permanente del sector azucarero, registrándose 233 visitas de inspección entre febrero de 2008 y julio de 2010, en las cuales se levantaron 5 actas de infracción.	colectiva. • Se realizaron 11 talleres de capacitación para inspectores (336 participaciones) que abordaron temas como el Convenio núm. 170 sobre productos químicos; negociación para conflictos laborales; seguridad social; formación dual y contrato de aprendizaje; trabajo infantil; libertad sindical; y comunicación estratégica; entre otros. • Se incrementó el número de equipos de cómputo hasta 264 (65 nuevos en el período, y 22 discontinuados), y se mantuvo un total de 10 vehículos. • Prácticamente se mantuvo el número de inspecciones realizadas en 2010 (-0,6% con respecto a 2009); descendió la proporción de infracciones levantadas (del 3,2% en 2009 a 2,7% en 2010), y aumentó sensiblemente la cantidad de trabajadores comprendidos por las inspecciones (26% con respecto a 2009), lo que permitió alcanzar al 10% de la población ocupada (fue un 8,1% en 2009).	• Continuar los esfuerzos de capacitación de los inspectores de trabajo, incluyendo las actualizaciones necesarias sobre las normas internacionales del trabajo. • Examinar la posibilidad de una capacitación especializada por materias o sectores productivos. • Continuar dotando de equipos, así como de vehículos a todas las representaciones locales de trabajo, a fin de hacer efectiva la tarea de inspección en todo el país. • Definir una orientación técnica para los inspectores a fin de identificar y abordar instancias de trabajo no declarado, así como una programación de actuaciones de la Inspección sobre esta materia, incluyendo la mano de obra migrante, en consulta con otras autoridades pertinentes y los interlocutores sociales. • Establecer mecanismos de intercambio de información sobre el trabajo no declarado con otras autoridades públicas.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Mediación y conciliación • Asignar personal adicional, mejorar la capacitación y dotar de infraestructura. • Acelerar el establecimiento de un sistema de resolución alternativo de conflictos. • Capacitar a empleadores y trabajadores en habilidades para llevar a cabo una mediación.	Abril 2005 – Julio 2010: • A partir de 2006, se asignaron 3 funcionarios a las labores de mediación y conciliación colectiva en la sede central del Ministerio de Trabajo. En el resto del país, los representantes locales de trabajo están facultados para intervenir en los conflictos colectivos que surgen en sus respectivas localidades. • Entre 2005 y julio 2010 se dotó a la conciliación de 16 equipos de cómputo y se habilitaron 4 salas de conciliación. • El número de casos de conciliación colectiva atendidos por el Ministerio de Trabajo se ha incrementado en los últimos 5 años (24 en 2005, 36 en 2006, 54 en 2007, 34 en 2008 y 59 en 2009), con una tasa de resolución superior al 62%, a excepción de 2009, año en que el porcentaje bajó a 39%. • En materia de capacitación sobre mediación y conciliación laboral, se realizaron 27 eventos dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo, y 25 actividades para empleadores y trabajadores. • En marzo de 2009 se presentó una propuesta al CCT para la creación de un sistema de conciliación laboral individual en sede administrativa.	• Se mantuvieron 3 funcionarios en la Sede Central y 40 representantes locales de trabajo para la conciliación colectiva. Sólo un funcionario asistió a un taller de capacitación en el período. • A nivel nacional se mantienen 4 salas y 16 equipos de cómputo para la conciliación colectiva. • De los 62 casos de conciliación colectiva presentados en 2010, el 34% lograron resolución. En 2009, se atendieron 59 casos con un porcentaje de resolución del 39%. • Se registraron 4 actividades de capacitación sobre conciliación y mediación en temas tales como negociación basada en intereses, sindicalización y negociación colectiva, conciliación y formación. A estas actividades asistió un total de 135 participantes de los 3 sectores.	• Programar la actualización de la capacitación técnica de los conciliadores sobre técnicas de conciliación y normas de trabajo. • Evaluar la efectividad de la conciliación realizada en relación con los conflictos planteados.
Recomendaciones regionales • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la capacitación del personal, la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral. • Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma	Abril 2005 – Julio 2010: • El presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo sujeto a verificación pasó de RD\$199 millones en 2005 a RD\$435 millones en 2009, registrando un incremento del 118% en términos corrientes (70% en términos reales). Sin embargo, la asignación presupuestaria para 2010 se redujo en 6,5% respecto al año anterior. Por otra parte, el presupuesto para la aplicación de la legislación laboral creció un 86,6% en términos corrientes (45,6% en términos reales) entre 2005 y 2009, pasando de representar el 42,9% del presupuesto institucional inicial al 39,6% en 2009. • Si bien el porcentaje de presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo respecto al Presupuesto Nacional creció de 0,10% en 2005 al 0,16% en 2006, a partir de 2007 ha mostrado una tendencia decreciente, que en 2010 alcanzó el 0,11%.	• El presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo en 2010 sujeto a verificación descendió un -6,5% respecto al 2009, pero el presupuesto devengado creció un 3,9%. En términos reales, el presupuesto inicial decreció 12% mientras que el devengado se redujo en 2,2% en relación al año anterior. • El Ministerio ejecutó en 2010 el 98,7% del presupuesto modificado (97,3% en 2009). • El presupuesto inicial para la aplicación de la legislación laboral aumentó 1% respecto a 2009, pero descendió un 7,3% en el presupuesto devengado. En	• Implementar adecuadamente las actuaciones de la programación operativa anual del Ministerio de Trabajo, procurando la disponibilidad de los recursos necesarios para su ejecución. • Promover los acuerdos tripartitos oportunos para conseguir reforzar el presupuesto dedicado

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo; trabajo infantil; y oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral.	• En febrero de 2010 se inició un plan piloto de fortalecimiento del sistema de administración del trabajo en la localidad de Bávaro, en el marco del cual se realizó un diagnóstico de la comunidad y se elaboró un plan de trabajo con participación de diversos actores sociales. • Se inauguró el Portal del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano OMLAD (www.omlad.gob.do) que servirá de base para la formulación de políticas de empleo.	términos reales, el crecimiento fue de -5% y -12,9% respectivamente. • El presupuesto institucional inicial sujeto a verificación continúa perdiendo peso en el conjunto del Presupuesto Nacional, habiendo sido el 0,11% en 2010, cayendo desde el 0,16% en 2006. • Se continuó ejecutando el Plan Piloto de Administración del Trabajo en el Municipio de Bávaro-Verón-Punta Cana, iniciado en 2010. En este marco, se ha actualizado el diagnóstico socio-laboral, se han efectuado reuniones informativas y de coordinación con los sectores y se ha nombrado un comité multisectorial de seguimiento a nivel local.	a la administración del trabajo mediante el cabildeo con las autoridades presupuestarias y al Congreso de la República. • Dotar de personal y equipo de trabajo a las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo. • Evaluar las estrategias del Plan Piloto de Administración del Trabajo para extender sus resultados a otras regiones.

c) Tribunales laborales

Capacitación • Establecer un programa de formación continua sobre legislación laboral nacional y jurisprudencia de las normas internacionales del trabajo.	Abril 2005 – Julio 2010: • En mayo de 2005, la Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ) y el Ministerio de Trabajo firmaron un acuerdo de cooperación para desarrollar actividades de capacitación en materia laboral. En el marco de dicho acuerdo, y con el apoyo de diversas organizaciones de cooperación, se realizaron 56 actividades de formación y actualización en materia de legislación laboral nacional y convenios de la OIT, en las que participaron jueces y funcionarios del Ministerio.	• La Escuela Nacional de la Judicatura realizó un taller de Derecho Laboral Internacional en el que participaron 6 Magistrados y un abogado.	• Definir el perfil técnico de los vocales de los trabajadores y de los empleadores, con la participación de ambos sectores, a objeto de preparar un programa de formación adecuado para el ejercicio de sus funciones. • Establecer un diagnóstico de necesidades en materia de capacitación para los operadores de justicia laboral y elaborar un programa, con base en ese diagnóstico, que incluya formación inicial y continua. Este programa debería hacerse extensivo a los vocales de los trabajadores y empleadores. • Apoyar la participación efectiva de los vocales en las conciliaciones a través de los apoyos administrativos, técnicos y financieros que correspondan. • Evaluar por parte del Poder Judicial la calidad de las sentencias especialmente a la luz de las normas internacionales del trabajo.
--	---	--	---



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Recomendaciones regionales • Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. • Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. • Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. • Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. • Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. • Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.	Abril 2005 – Julio 2010: • Desde 2006, el presupuesto anual asignado a las oficinas judiciales competentes en materia laboral, se ha mantenido estable, pasando de RD\$170,6 millones en 2006 a RD\$176,9 en 2009, para un aumento del 3,6%. • En 2005, existían 56 oficinas judiciales con competencia en materia laboral, 44 juzgados de primera instancia (23 especializados y 21 con competencia mixta) y 12 cortes de apelación (6 especializados y 6 de competencia mixta). Durante los últimos 5 años, se creó un nuevo juzgado de primera instancia con competencia mixta y una corte de apelación mixta fue especializada, contabilizándose un total de 57 tribunales laborales. • Entre 2005 y 2006 se incrementó de 57 a 62 los jueces con plazas ordinarias en tribunales laborales. Las nuevas plazas fueron asignadas en su totalidad a las cortes de apelación. En 2010 se abrieron 3 plazas nuevas para jueces en los juzgados de primera instancia, registrándose un total de 65 jueces con plazas ordinarias en tribunales competentes en materia laboral. • El número de demandas presentadas en los juzgados de primera instancia registró un crecimiento sostenido, pasando de 14.005 casos en 2005 a 17.543 en 2009, mientras que en las cortes de apelación se incrementó de 3.741 en 2005 a 3.959 en 2009. Si bien no se cuenta con el dato del circulante en materia laboral (total de expedientes laborales activos acumulados de diferentes años), para el período 2005-2009 se registró un total de 31.415 casos laborales que no habían recibido un fallo definitivo. • En 2005, se realizaron 10.415 audiencias de conciliación, de las cuales el 15,7% terminó con un acuerdo conciliatorio. En 2009, la cantidad de audiencias aumentó a 12.677, lográndose acuerdos de conciliación en el 8,8% de los casos. En general, el porcentaje de conciliación ha sido superior en los juzgados de competencia mixta (17% en 2009) respecto a los juzgados especializados (8,1% en 2009).	• El presupuesto inicial de 2010 de las oficinas judiciales laborales no varió con respecto a 2009 y continuó en RD\$ 176,9 millones. • El número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral no varió con respecto a años anteriores, manteniéndose en 57 tribunales a nivel nacional. • En 2010 el número de jueces asignados a tribunales especializados en materia laboral aumentó con 3 jueces de refuerzo, pasando de 62 en 2009 a 65. De estos funcionarios, 29 son de primera instancia y 36 pertenecen a las cortes de apelación. El personal de apoyo en los tribunales laborales continuó creciendo, pasando de 237 en 2009 a 240 en 2010. • Las demandas presentadas en primera instancia se redujeron de 17.543 en 2009 a 17.329 en 2010 (1,2% menos). Las de segunda instancia aumentaron de 3.959 en 2009 a 4.709 en 2010 (18,9% más). • La diferencia entre casos entrados y casos con fallo definitivo en 2010 fue de 4.701, para un total acumulado de 36.114 en el período 2005-2010. • En cuanto a la conciliación, en los juzgados de competencia única ingresaron 12.758 casos en 2010 (81 casos más que el año anterior). En el 91,6% de los casos no hubo acuerdo, porcentaje casi similar al del 2009. En los juzgados de competencia mixta ingresaron 1.063 casos en 2010, no existiendo acuerdo en el 85,1% de ellos.	• Establecer acuerdos de cooperación con entidades académicas para ampliar los conocimientos de los operadores de justicia en temas laborales. • Realizar los cabildos necesarios para obtener mayores recursos que permitan fortalecer la especialización de los tribunales laborales. • Perfeccionar los sistemas estadísticos para que contribuyan de manera positiva en la toma de decisiones del Poder Judicial. • Realizar los esfuerzos más adecuados a nivel institucional para agilizar los procedimientos judiciales y disminuir la mora existente, incorporando activamente a los vocales de los trabajadores y empleadores. • Establecer una dinámica y permanente coordinación, a través de las modalidades más funcionales, entre el Ministerio de Trabajo, los tribunales laborales y el Departamento de Asistencia Judicial del Ministerio de Trabajo.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
d) Género y discriminación			
Mujeres y trabajadoras inmigrantes • Desarrollar una campaña nacional de información para proteger los derechos de la mujer en el trabajo. • Desarrollar una campaña nacional contra la discriminación de género en el lugar de trabajo, en coordinación con la Secretaría de Estado de la Mujer.	Abril 2005 – Julio 2010: • Se formuló y se está implementando el Plan Nacional de Equidad de Género 2006-2016, así como el Plan Estratégico de Género 2009-2013 del Ministerio de Trabajo. Para impulsar acciones en el marco de dichos planes se suscribió un convenio de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de la Mujer (SEM) en marzo de 2009. • El Ministerio de Trabajo ha realizado gran cantidad de actividades de divulgación y capacitación sobre igualdad de género y no discriminación en materia laboral, que ha incluido la protección de los derechos de maternidad. Los eventos han contado con la participación de funcionarios de gobierno, trabajadores y empleadores. El presupuesto del Ministerio de Trabajo asignado a la promoción de esta temática se incrementó de RD\$594 mil en 2008 a RD\$3,8 millones en 2010. • El Ministerio de Trabajo firmó 9 memorandos de entendimiento con empresas que se comprometieron a promover políticas de no discriminación por VIH/SIDA en los lugares de trabajo. • Se conformó oficialmente la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades cuya función es	• El Ministerio de Trabajo a través del Departamento de Género, realizó 8 talleres de educación y sensibilización en materia de derechos laborales de las mujeres, no discriminación y conocimiento del Convenio núm. 156 de la OIT. Por su parte, el Ministerio de la Mujer realizó 3 actividades en materia de igualdad de oportunidades: la divulgación de un informe sobre el Trabajo Doméstico Remunerado en República Dominicana; la validación de un estudio sobre acoso sexual y la divulgación de un proyecto para la promoción de buenas prácticas de equidad de género en el sector empresarial. • El presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo dedicado a realizar acciones de educación y sensibilización en derechos laborales experimentó en 2010 una reducción del 74% respecto a 2009, quedando en RD\$1.000.000. • En 2010 se recibieron de la parte patronal 121 solicitudes de despido a mujeres embarazadas y en período de lactancia. Más del 50% de esas solicitudes fueron rechazadas o declaradas inadmisibles. • No se registraron acciones sobre pruebas de embarazo con motivo	• Fortalecer la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo a objeto de que asuma un rol rector en la materia, desarrollando acciones para obtener mayores recursos humanos financieros y técnicos; y proporcionando insumos y propuestas de reformas legales para la discusión en el CCT. • Examinar la viabilidad legal y económica de las sugerencias del estudio sobre el trabajo doméstico remunerado, elaborando las propuestas normativas al respecto cuando sea procedente. • Continuar e incrementar las actividades de capacitación, divulgación y sensibilización en los temas de género, no discriminación e igualdad de oportunidades. Estas acciones podrían desarrollarse con las organizaciones de trabajadores, empleadores y grupos específicos, en coordinación con instituciones públicas y privadas. • Evaluar los resultados alcanzados con la implementación del Plan Estratégico de Género. • Establecer un protocolo de seguimiento por parte de la inspección de trabajo del cumplimiento de las normativas de no discriminación por género (prueba de embarazo, acoso laboral y sexual en el trabajo). • Examinar la existencia de las pruebas de embarazo como requisito para el empleo, a fin de diseñar, si fuese el

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	asesorar al CCT en la materia, así como realizar actividades para promover la igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo.	de la relación de trabajo, ni existen datos acerca de la cantidad de denuncias al respecto.	caso, campañas de información y sensibilización para prevenir este tipo de discriminación, tal como ya fue señalado en anteriores informes de verificación.
Recomendaciones regionales • Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. • Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	Abril 2005 – Julio 2010: • En marzo de 2007, los Viceministros de Trabajo de la región acordaron propiciar el desarrollo de un mecanismo de intercambio de información y conocimiento entre los Ministerios de Trabajo, aprovechando los recursos existentes en cada institución, principalmente los de carácter digital que pudieran compartirse por medio de los sitios web de los ministerios. • Los funcionarios del Ministerio de Trabajo han participado en diversas actividades regionales relativas al tema de género y no discriminación en el ámbito laboral.	• No se registraron acciones en el período.	• Realizar estudios sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las diferentes ramas de actividad laboral. • Mejorar las informaciones estadísticas existentes en materia de discriminación laboral. • Dar seguimiento y divulgar los acuerdos y declaraciones existentes en la región sobre los temas de género y no discriminación, como fue sugerido en Informes anteriores. • Examinar la posibilidad de integrar a la normativa laboral la perspectiva de género, desde los conceptos y principios del Trabajo Decente, tal como se señaló en anteriores informes de verificación.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
e) Peores formas de trabajo infantil			
Recursos adicionales • Asignar personal adicional para la materia de trabajo infantil. • Realizar una evaluación de necesidades y asignar recursos para la implementación efectiva del Plan Nacional.	Abril 2005 – Julio 2010: • Se elaboró un diagnóstico de necesidades del Ministerio de Trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, y se han efectuado acciones de capacitación dirigidas a los funcionarios de la Unidad de Trabajo Infantil (UTI). • Se formuló y está en implementación el Plan Estratégico Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2006 – 2016, así como los lineamientos de la Política de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes en situación de calle en República Dominicana 2007-2012. Además, existe un Plan de Acción Interinstitucional 2008-2009 del Comité Directivo Nacional (CDN), elaborado con la participación de representantes de gobierno, empleadores, trabajadores, sociedad civil y agencias de cooperación. • Se encuentra en funcionamiento el Sistema Nacional de Monitoreo del Trabajo Infantil (SINAMOTI) en 6 oficinas locales. • El presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo asignado al programa de erradicación del trabajo infantil pasó de RD\$2,4 millones en 2005 a RD\$21,1 millones en 2009, reduciéndose de nuevo a RD\$2,7 millones en 2010. Estas variaciones en los montos no corresponden al gasto real asignado a las acciones de la UTI, sino a la ubicación de montos en el presupuesto de la institución, con fines administrativos. • Se conformaron 33 comités locales de prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil (CDL).	• Se programó para 2011 la incorporación de la UTI al organigrama del Ministerio de Trabajo como un departamento. De los 11 funcionarios que laboran en esta unidad, 6 laboran en régimen de carrera administrativa. • Continúan implementándose los planes relativos al trabajo infantil y sus peores formas (Plan Estratégico Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2006-2016, Plan Nacional contra el Abuso y la Explotación Sexual Comercial 2001-2012, Plan contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes 2008, y los lineamientos de la Política de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes en situación de calle 2007-2012). Ninguno de estos planes ha sido evaluado hasta el momento. • El CDN celebró acuerdos sobre la inclusión de indicadores de trabajo infantil en la Estrategia Nacional de Desarrollo y la publicación de los resultados de la II Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil aplicada en 2009, entre otros temas. • Varios CDL realizaron acciones de coordinación con representantes del sector sindical, organizaciones locales y provinciales y el Ministerio de Trabajo, así como un encuentro regional con el objeto de sensibilizar y socializar las experiencias de los actores involucrados en la materia. • El presupuesto devengado del Ministerio de Trabajo dedicado al trabajo infantil sumó RD\$2.678.118 en 2010, no siendo comparable con años anteriores por	• Realizar el seguimiento y la evaluación de los planes en vigencia relativos al trabajo infantil. • Analizar, en consulta con los sectores sociales, las medidas de política de empleo, transferencias condicionadas, educación básica y formación profesional, que tiendan a prevenir el trabajo infantil, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los principios del trabajo decente. • Desarrollar una mayor campaña de sensibilización dirigida a la población en general, así como organizar y fortalecer las campañas relativas a la necesidad de crear trabajo decente. • Programar campañas especiales, a fin de divulgar las buenas prácticas en la materia, tomando como insumo la “Colección Buenas Prácticas II para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en República Dominicana” publicado en 2010. • Continuar brindando apoyo técnico y financiero a los CDL y fomentando la coordinación interinstitucional para favorecer la implementación de las medidas sociales y educativas tendentes a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Recomendaciones regionales • Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Abril 2005 – Julio 2010: • En el año 2000, en República Dominicana se registraron 436.302 personas de 5 a 17 años que trabajaban, lo que equivalía a una tasa de incidencia de 18.1. De estas personas menores de edad, el 64% tenía de 5 a 14 años. En 2009, la Oficina Nacional de Estadística inició la II Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil, sin embargo, los datos aún no están disponibles. • La Constitución Política de República Dominicana de 2010, declaró del más alto interés nacional la erradicación del trabajo infantil y estableció la protección del Estado respecto a los trabajos riesgosos y toda forma de violencia y explotación de niños, niñas y adolescentes. • En noviembre de 2009 se presentó la Hoja de Ruta para la eliminación del trabajo infantil en República Dominicana y se firmó el Acuerdo entre el Estado de Bahía de Brasil y el Gobierno Dominicano sobre temas laborales en general, con énfasis en la erradicación del trabajo infantil. • La erradicación del trabajo infantil fue incluida entre las metas de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030, que fue sometida a Consulta Nacional por parte del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. • El Ministerio de Trabajo en conjunto con organizaciones de cooperación, de la sociedad civil, empleadores y trabajadores, ha desarrollado gran cantidad de acciones de divulgación, sensibilización y capacitación para la prevención y atención del trabajo infantil.	cambios en la estructura presupuestaria. • Entre septiembre y noviembre de 2010, se realizaron 393 visitas de inspección específicas en esta materia. • El Ministerio de Trabajo reportó 2 casos de personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y sus peores formas (3 en total en 2010). • En la implementación de la Hoja de Ruta, más de 10 instituciones gubernamentales comprometieron acciones tendientes a prevenir y erradicar el trabajo infantil. • El tema de trabajo infantil se incluyó en el anteproyecto de ley Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030. • El Ministerio de Trabajo publicó la “Colección Buenas Prácticas II para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en República Dominicana”. • Se realizaron 7 talleres y se presentó el primer informe sobre Índice de Cumplimiento de los Derechos de la Niñez, desarrollado por el Observatorio del Cumplimiento de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.	• Efectuar las acciones y cabildos tendientes a lograr un incremento en el presupuesto destinado a prevenir el trabajo infantil y sus peores formas. • Coordinar y liderar por parte del Ministerio de Trabajo los esfuerzos de las instituciones públicas y de los sectores sociales en las acciones tendientes a prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas. • Programar inspecciones a fin de detectar la ocupación de trabajo infantil, basándose en estadísticas fiables. • Realizar el seguimiento de la situación de las personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y sus peores formas. • Desarrollar (como fue sugerido en el anterior informe) un sistema de seguimiento de los casos relativos a las y los adolescentes ocupados en trabajo doméstico y a la sanción de los delitos de explotación sexual comercial contra personas menores de edad.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
f) Fomento de una cultura de cumplimiento			
Educación sobre derechos fundamentales Implementar iniciativas de capacitación complementarias en materia de derechos laborales.	Abril 2005 – Julio 2010: - El Ministerio de Trabajo y diversas organizaciones, han desarrollado gran cantidad de acciones de divulgación y capacitación en materia de legislación laboral, que incluyeron talleres, cursos, difusión de materiales impresos y cuñas de radio, entre otras. - El presupuesto anual de el Ministerio de Trabajo aprobado para acciones de educación y sensibilización de derechos laborales ha sido muy fluctuante: RD\$750 mil en 2005; RD\$15,6 millones en 2006, RD\$5,7 millones en 2007, RD\$3,1 millones en 2008 y RD\$7,9 millones en 2009.	Se realizaron diversas acciones de divulgación y capacitación sobre derechos laborales, en las que participaron alrededor de 1.300 representantes de los sectores gubernamental, empleador y trabajador. Entre dichas actividades, se cuentan 5 talleres, un encuentro y 2 módulos de capacitación, realizados por el Ministerio de Trabajo; 11 actividades del sector sindical (talleres, conferencias, foros), así como una caminata y un programa de televisión; y 3 acciones del sector empleador (congreso, taller y sitio web).	- Continuar las acciones de divulgación y capacitación sobre derechos laborales, previa evaluación del nivel de conocimientos existentes, brindando apoyo técnico a los sectores empleador y trabajador, y procurar el incremento de los recursos destinados a esos fines. - Programar una estrategia de comunicación de derechos laborales para los funcionarios del Ministerio de Trabajo. - Divulgar y promover el cumplimiento de los derechos laborales a través de los medios de comunicación y mediante la incorporación de este tema en la curricula de los institutos de enseñanza. - Actualizar el portal web del Ministerio de Trabajo a los fines de mejorar los servicios de información y atención a la ciudadanía.
Recomendaciones regionales - Implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores. - Fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones.	Abril 2005 – Julio 2010: - Desde 2007, el CCT se reactivó como espacio de diálogo social, estableciendo subcomisiones de trabajo y sesionando en forma periódica durante los últimos años. Entre los temas analizados en dicho espacio se encuentran el Programa Nacional de Trabajo Decente, las reformas legales sugeridas por el CEACR, el Plan de Desarrollo de la Inspección y el sistema de resolución alterna de conflictos. - Además, el diálogo social ha permitido adoptar acuerdos bipartitos, como el de salarios mínimos en la zona franca entre empleadores y sindicatos, en noviembre de 2009.	El CCT no sesionó durante el período agosto a diciembre de 2010, habiéndose reunido los comités en 4 ocasiones y el pleno en 1 durante todo el año 2010.	- Fortalecer y dinamizar el CCT como mecanismo existente para el diálogo y la concertación tripartita. Formalizar su agenda periódica de trabajo para que pueda abordar todos los temas de su competencia. - Capacitar a los miembros del CCT. - Brindar apoyo técnico al CCT para el desarrollo de sus funciones.

I. Introducción

La promoción del trabajo decente constituye un pilar fundamental en el proceso de desarrollo y consolidación de la democracia en todos los países del mundo. La creación de oportunidades de empleo para hombres y mujeres; el aumento de la eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social, la promoción del diálogo social y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los cuatro pilares sobre los cuales se sustenta la generación de trabajo decente.

Los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de garantizar la aplicación de la legislación laboral, tanto a nivel de la normativa nacional como de los instrumentos internacionales ratificados por el país. Además, al adoptar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), se comprometieron a respetar y promover los derechos relacionados con la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Para cumplir en forma efectiva con estos compromisos, los países requieren, entre otras condiciones, de un marco normativo acorde con los convenios internacionales, de políticas públicas claras y sostenibles, de instituciones eficientes y con recursos humanos y financieros adecuados; así como de un entorno propicio para el diálogo social.

En 2005 los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento: *“La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”*, conocido como el “Libro Blanco”.

El Libro Blanco es *“un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”*.¹ Contiene compromisos nacionales y regionales adoptados voluntariamente por los países firmantes en seis ámbitos: 1) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; 2) Ministerios de Trabajo; 3) Tribunales laborales; 4) Género y discriminación; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Fomento de una cultura de cumplimiento.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que elaborara *“una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”*.²

Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos, en diciembre de 2006, la OIT inició el Proyecto “Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco” (Proyecto Verificación), el cual es ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América (USDOL).

El Proyecto Verificación de OIT tiene como objetivo general apoyar el fortalecimiento institucional y fomentar una cultura de respeto por los derechos laborales.

1. Libro Blanco, página vii.

2. Referencia literal del Libro Blanco, página xviii.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región. Este informe tiene como objetivos: a) Identificar las acciones realizadas por el país durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco; b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este informe fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por tres especialistas propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACT/TRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), ambas de la OIT. Dichos especialistas verificadores son: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Los informes semestrales de verificación son herramientas de apoyo para los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, pues proporcionan información sistematizada sobre las acciones que se han realizado a nivel nacional y regional durante un período determinado en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Libro Blanco.³ Dicha información es igualmente útil para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como para la cooperación técnica.

Partiendo de las recomendaciones que el Libro Blanco propone a los Estados, la verificación de la OIT toma en cuenta todas las acciones desarrolladas por los poderes públicos (Ejecutivo, Judicial y Legislativo). Además, considera las acciones lideradas por las organizaciones de los trabajadores, las organizaciones de los empleadores, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones académicas y los organismos de cooperación, que en forma directa o indirecta, abonan al cumplimiento de los compromisos mencionados en el Libro Blanco.⁴

Para la elaboración de los informes de verificación se consultó bibliografía, documentos y bases de datos institucionales; se realizaron entrevistas y reuniones con actores claves; y se analizó el borrador del informe con los sectores claves para su retroalimentación y complementación.

3. A nivel metodológico, las “acciones que han realizado los países durante el período” se entenderá como: a) las medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto; b) los resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado. Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos: 1) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada; 2) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance; y 3) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.
4. Los informes de verificación no constituyen una evaluación de la aplicación de los convenios internacionales, de modo que es importante destacar que nada de lo que en estos informes se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT. Estos informes tampoco pretenden ser una investigación académica sobre la aplicación de la legislación laboral o una evaluación sobre las capacidades del país de hacer cumplir la legislación. Sin embargo, cuando las recomendaciones del Libro Blanco se refieren explícitamente a disconformidades de la legislación nacional con respecto a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) o a aspectos de aplicación de las mismas, estos informes de verificación tomarán en cuenta lo que los órganos de control de la OIT han manifestado en relación con dichos aspectos.

II. Acciones del país por áreas

1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales

El Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) constituyen herramientas fundamentales para garantizar el goce pleno de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de trabajadores y empleadores. Para asegurar su aplicación, los Estados deben adoptar medidas para armonizar sus marcos legales a dichos instrumentos internacionales, así como dotar a las instituciones responsables de promover la efectiva aplicación de la legislación laboral de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios.

Los retos y recomendaciones del Libro Blanco para República Dominicana se refieren a “aumentar los esfuerzos para lograr un consenso en el Consejo Consultivo de Trabajo” para “actuar en las cuestiones de derecho laboral planteadas por el estudio de la OIT⁵ en lo que se refiere al requisito de dos tercios de votos para que las federaciones formen una confederación y la modificación del requisito de contar con una mayoría absoluta de los trabajadores para obligar a la negociación colectiva”.⁶ Además, se menciona la necesidad de que el Consejo Consultivo del Trabajo presente propuestas de reforma para abordar “el requisito de que un 40% del total de los trabajadores tengan que afiliarse a una asociación del sector público para poder registrarla”, pues pese a que en el 2003 se redujo dicho requisito del 60%, “la OIT puede considerar que el 40% sigue siendo elevado”, así como el requisito estipulado por el artículo 407 del Código de Trabajo⁷ que indica que “el 51% de los miembros (y no de los votantes) de un sindicato tienen que apoyar la huelga”, lo cual también ha sido cuestionado por la OIT.⁸

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, no se registraron avances en la elaboración de proyectos de reforma normativa.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Promover actividades tripartitas para la sensibilización de los tres sectores en torno a la necesidad de actualizar el Código de Trabajo, incluyendo las recomendaciones de la CEACR sobre los Convenios de OIT núm. 87 y núm. 98 sobre libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva.
- Solicitar a la cooperación internacional, tal como la OIT, el apoyo para la elaboración de propuestas normativas concretas que puedan ser sometidas al CCT.
- Fortalecer la capacitación técnica de los miembros del CCT sobre el Código de Trabajo y las normas internacionales del trabajo.

5. Se refiere al estudio realizado por la OIT denominado “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Un estudio sobre la legislación laboral. Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua”, 2003.

6. Libro Blanco, pág. 32.

7. Ley 16-92, promulgada el 29/05/1992.

8. Libro Blanco, pág. 32. Además de estos aspectos mencionados en el Libro Blanco, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT señaló en su Observación Individual sobre el Convenio 87 en el 2006, la necesidad de adoptar medidas para modificar la legislación en cuanto a “la exclusión expresa del ámbito de aplicación del Código de Trabajo (Principio III) y de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa del personal de los organismos autónomos y municipales del Estado (artículo 2)”. En este sentido, la Comisión recordó que “todos los empleados de la administración pública deben gozar del derecho de constituir organizaciones sindicales, tanto si están ocupados en la administración del Estado a nivel central, regional, o local, como si son empleados de organismos encargados de prestar servicios públicos importantes o trabajan en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado”.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
I. Propuestas legislativas		
Reto: - El Consejo Consultivo del Trabajo no ha alcanzado hasta ahora un consenso para actuar en las cuestiones de derecho laboral planteadas en el estudio de la OIT en lo que se refiere al requisito de dos tercios de votos para que las federaciones formen una confederación y la modificación del requisito de contar con una mayoría absoluta de los trabajadores para obligar a la negociación colectiva. - El avance en este tema también se retrasó debido al cambio de Gobierno en 2004. Recomendaciones: - Aumentar los esfuerzos para lograr un consenso en el Consejo Consultivo del Trabajo para actuar sobre estas propuestas. Invitar a la OIT, en cooperación con los empleadores y trabajadores dominicanos y con apoyo del Gobierno, a que presente estas preocupaciones al Consejo y otras partes interesadas, y asista en el desarrollo necesario de un consenso para modificarlas en consonancia con los principios de la OIT.	Reformas a requisito para federaciones y para la negociación colectiva	
	I.1. Número y tipo de acciones para lograr consenso en torno a las reformas de ley.	Para el periodo de referencia no se realizaron acciones orientadas a lograr consenso en torno a las reformas de ley sugeridas en el Libro Blanco y que se refieren al requisito de dos tercios de votos para que las federaciones formen una confederación y a la modificación del requisito de contar con una mayoría absoluta de los trabajadores para obligar a la negociación colectiva.⁹
	I.2. Existencia de proyectos de ley consensuados y enviados a la Asamblea Legislativa.	No existen proyectos de ley relativos a la modificación de los requisitos para la formación de confederaciones y a las mayorías requeridas para negociar colectivamente.
	I.3. Estado de los proyectos de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	
	I.4. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación de los proyectos de ley.	
	I.5. Proyectos de ley aprobados por la Asamblea Legislativa y publicados para su ejecución.	
	I.6. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de las nuevas leyes aprobadas.	

9. Ver CEACR, Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) República Dominicana (ratificación: 1956) Publicación: 2010, en donde la Comisión indica lo siguiente sobre la exigencia a las federaciones del voto de las dos terceras partes de sus miembros para poder formar confederaciones (artículo 383 del Código del Trabajo de 1992): "La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que se han retomado las conversaciones tripartitas en el seno del Consejo Consultivo de Trabajo a fin de discutir las reformas pertinentes en relación con estas disposiciones. La Comisión expresa la firme esperanza de que las conversaciones tripartitas iniciadas darán resultados concretos en un futuro próximo y que permitirán modificar la legislación a fin de ponerla en plena conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada tendiente a poner la legislación en plena conformidad con el Convenio".

Ver CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) República Dominicana (ratificación: 1953) Publicación: 2010, donde la Comisión indica sobre el Artículo 4 del Convenio. "La Comisión recuerda que desde hace numerosos años sus comentarios se refieren a la exigencia de que el sindicato represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, para que pueda negociar colectivamente (artículos 109 y 110 del Código del Trabajo). La Comisión observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y recuerda que en su observación anterior había tomado nota de que el Consejo Consultivo del Trabajo se había reunido con miras a realizar propuestas consensuadas entre los interlocutores sociales y el Gobierno para enmendar la legislación. La Comisión recuerda que en los casos en que la ley dispone que para ser reconocido como agente negociador un sindicato ha de obtener el apoyo del 50 por ciento de los miembros de una unidad de negociación determinada, pueden plantearse algunos problemas, ya que un sindicato mayoritario que no reúna esa mayoría absoluta resultará excluido de la negociación colectiva. La Comisión considera que en tales sistemas, cuando ningún sindicato agrupe a más del 50 por ciento de los trabajadores, los derechos de negociación colectiva deberían atribuirse a todos los sindicatos de la unidad interesada, al menos en representación de sus propios afiliados (véase Estudio General de 1994, Libertad sindical y la negociación colectiva, párrafo 241). La Comisión pide una vez más al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias a fin de que se modifiquen los artículos 109 y 110 del Código del Trabajo para ponerlos en conformidad con las exigencias en materia de promoción de la negociación colectiva".

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
2. Otras cuestiones sobre legislación laboral		
Reto: - Algunos otros aspectos legales han despertado dudas con respecto al cumplimiento de las normativas de la OIT, entre ellos el requisito de que un 40 por ciento del total de los trabajadores tengan que afiliarse a una asociación del sector público para poder registrarla. Este requisito se redujo del 60 por ciento anterior mediante un decreto de 2003. Sin embargo, la OIT puede considerar que el 40 por ciento sigue siendo elevado. - De acuerdo con el artículo 407 del Código de Trabajo, el 51 por ciento de los miembros (y no de los votantes) de un sindicato tienen que apoyar la huelga. La OIT ha cuestionado este requisito. Recomendaciones: - Solicitar a los representantes de empresarios y trabajadores del Consejo Consultivo del Trabajo que den su opinión sobre estas dos cuestiones y presenten propuestas de reforma al Consejo para su consideración.	Reforma de ley sobre requisito para registrar asociaciones de trabajadores en el sector público	
	I.7. Número y tipo de acciones para lograr consenso en torno a las reformas de ley.	Durante el período a verificar, no se registraron acciones ni propuestas para reformar el requisito de que un 40 por ciento del total de los trabajadores tengan que afiliarse a una asociación del sector público para poder registrarla¹⁰, ni respecto a modificar el artículo 407 del Código de Trabajo relacionado con el porcentaje de votos necesarios para declarar la huelga.
	I.8. Existencia de proyectos de ley consensuados y enviados a la Asamblea Legislativa.	
	I.9. Estado de los proyectos de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	
	I.10. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación de los proyectos de ley.	
	I.11. Proyectos de ley aprobados por la Asamblea Legislativa y publicados para su ejecución.	
	I.12. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de las nuevas leyes aprobadas.	

10. El Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública promulgado el 21 de junio de 2009, establece una disposición similar a la establecida en el Reglamento previo del 31 de marzo de 1994, y reformado el 18 de mayo de 2001.

2. Ministerio de Trabajo

Una función esencial de los Ministerios de Trabajo es la prevención y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con el Convenio núm. 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (1947), dichos ministerios deben contar con un sistema de inspección capaz de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”, por lo tanto, es fundamental dotarles de las herramientas y recursos legales, humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para que puedan cumplir efectivamente con su labor. Asimismo, los Ministerios de Trabajo deben facilitar información y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más adecuada de cumplir la legislación del trabajo y de administrar las relaciones laborales, como medidas para prevenir conflictos.

El Libro Blanco destaca la necesidad de “*institucionalizar los sistemas de capacitación para los inspectores laborales y seguir expandiendo la capacidad de las oficinas regionales*”, “*suministrar suficientes vehículos, tecnología de información e infraestructura adecuada a las oficinas de inspección para expandir efectivamente su cobertura por todo el país*”, y “*hacer permanente la iniciativa de inspección y cumplimiento en el sector azucarero puesta en marcha en enero del 2005*”. En materia de mediación y conciliación, el gobierno expresó el compromiso de “*asignar el personal adicional, mejorar la capacitación y disponer la infraestructura adecuada necesaria para garantizar la capacidad y cobertura suficientes en todas las áreas del país*”, “*acelerar los esfuerzos para el establecimiento de un sistema de resolución alternativo de conflictos*” y “*capacitar a más representantes de los empresarios y los trabajadores en habilidades para llevar a cabo la mediación*”.¹¹ En este sentido, República Dominicana coincide con el resto de los países, que a nivel regional se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Ministerios de Trabajo del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.¹²

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, se realizaron 11 talleres de capacitación para inspectores (336 participaciones) que abordaron temas como el Convenio núm. 170 sobre productos químicos; negociación para conflictos laborales; seguridad social; formación dual y contrato de aprendizaje; trabajo infantil; libertad sindical; y comunicación estratégica; entre otros.

Al 31 de diciembre de 2010, el número de plazas de inspectores era de 203, aunque 3 plazas se encontraban vacantes a esa fecha. De ellos, 40 son representantes locales de trabajo que, además, asumen funciones de conciliación colectiva. Por otra parte, se incrementó el número de equipos de cómputo hasta 264 (65 nuevos en el período, y 22 discontinuados), y se mantuvo un total de 10 vehículos.

Prácticamente se mantuvo el número de inspecciones realizadas en 2010 (-0,6% con respecto a 2009); descendió la proporción de infracciones levantadas (del 3,2% en 2009 a 2,7% en 2010), y aumentó sensiblemente la cantidad de trabajadores comprendidos por las inspecciones (26% con respecto a 2009), lo que permitió alcanzar al 10% de la población ocupada (fue un 8,1% en 2009).

En materia de conciliación colectiva, se mantuvieron los 3 funcionarios en la Sede Central y 40 representantes locales de trabajo. Solo un funcionario asistió a un taller de capacitación en el período.

A nivel nacional se mantuvieron 4 salas y 16 equipos de cómputo para la conciliación colectiva.

De los 62 casos de conciliación colectiva presentados en 2010, el 34% lograron resolución. En 2009, se atendieron 59 casos con un porcentaje de resolución del 39%.

11. Libro Blanco, pág. 32.

12. Ibíd., pág. 72.

Se registraron 4 actividades de capacitación sobre conciliación y mediación en temas tales como negociación basada en intereses, sindicalización y negociación colectiva, conciliación y formación. A estas actividades asistió un total de 135 participantes de los 3 sectores.

El presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo en 2010 sujeto verificación descendió un -6,5% respecto al 2009, pero el presupuesto devengado creció un 3,9%. En términos reales, el presupuesto inicial decreció 12% mientras que el devengado se redujo en 2,2% en relación al año anterior. El Ministerio ejecutó en 2010 el 98,7% del presupuesto modificado (97,3% en 2009).

El presupuesto inicial para la aplicación de la legislación laboral aumentó 1% respecto a 2009, pero descendió un -7,3% en el presupuesto devengado. En términos reales, el crecimiento fue de -5% y -12,9% respectivamente.

El presupuesto institucional inicial sujeto a verificación continuó perdiendo peso en el conjunto del Presupuesto Nacional, habiendo sido el 0,11% en 2010, cayendo desde el 0,16% en 2006.

Se continuó ejecutando el Plan Piloto de Administración del Trabajo en el Municipio de Bávaro-Verón-Punta Cana, iniciado en 2010. En este marco, se ha actualizado el diagnóstico socio-laboral, se han efectuado reuniones informativas y de coordinación con los sectores y se ha nombrado un comité multisectorial de seguimiento a nivel local.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Evaluar la incidencia de la capacitación sobre las actuaciones de la Inspección, así como analizar cualitativamente los resultados de la inspección, como se sugirió en informes anteriores.
- Continuar los esfuerzos de capacitación de los inspectores de trabajo, incluyendo las actualizaciones necesarias sobre las normas internacionales del trabajo.
- Examinar la posibilidad de una capacitación especializada por materias o sectores productivos.
- Continuar dotando de equipos, así como de vehículos a todas las representaciones locales de trabajo, a fin de hacer efectiva la tarea de inspección en todo el país.
- Definir una orientación técnica para los inspectores a fin de identificar y abordar instancias de trabajo no declarado, así como una programación de actuaciones de la Inspección sobre esta materia, incluyendo la mano de obra migrante, en consulta con otras autoridades pertinentes y los interlocutores sociales.
- Establecer mecanismos de intercambio de información sobre el trabajo no declarado con otras autoridades públicas.
- Programar la actualización de la capacitación técnica de los conciliadores sobre técnicas de conciliación y normas de trabajo.
- Evaluar la efectividad de la conciliación realizada en relación con los conflictos planteados.
- Implementar adecuadamente las actuaciones de la programación operativa anual del Ministerio de Trabajo, procurando la disponibilidad de los recursos necesarios para su ejecución.
- Promover los acuerdos tripartitos oportunos para conseguir reforzar el presupuesto dedicado a la administración del trabajo mediante el cabildeo con las autoridades presupuestarias y al Congreso de la República.
- Dotar de personal y equipo de trabajo a las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo.
- Evaluar las estrategias del Plan Piloto de Administración del Trabajo para extender sus resultados a otras regiones.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																											
I. Inspección																													
Reto: • A pesar de las iniciativas de reforma y desarrollo de la capacidad de los últimos años, los inspectores de la Secretaría de Trabajo podrían mejorar aún su funcionamiento con formación y recursos adicionales. Hay algunas limitaciones en los recursos que siguen planteando un desafío. Recomendaciones: • Institucionalizar los sistemas de capacitación para los inspectores laborales y seguir expandiendo la capacidad de las oficinas regionales. • Suministrar suficientes vehículos, tecnología de la información e infraestructura adecuada a las oficinas de la inspección para expandir efectivamente su cobertura por todo el país. • Hacer permanente la iniciativa de inspección y cumplimiento en el sector azucarero puesta en marcha en enero de 2005.	Recursos humanos																												
	2.1. Número de inspectores (indicar el numero de inspectores que realizan exclusivamente visitas a centros de trabajo; que realizan inspección y conciliación a la vez; y que realizan otro tipo de funciones tales como notificaciones, asesoramiento, atención al público, entre otros).	• El número de inspectores de trabajo varió con relación al año 2009 y respecto al período anterior (julio 2010), reduciéndose en 3 funcionarios pues existen 3 plazas vacantes pendientes del concurso para ser suplidas. De los 200 inspectores registrados a final de 2010, 40 cumplen la función de Representantes Locales de Trabajo¹³ y 160 son inspectores de trabajo.¹⁴ • Los Representantes Locales de Trabajo son delegados por el Departamento de Trabajo para realizar la labor de conciliación colectiva cuando se considere necesario. Para el periodo de referencia aumentó en uno el número de inspectores de trabajo que asumen la función de jefes de Oficinas Regionales (Santo Domingo). Número de funcionarios dedicados a labores de inspección. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Personal de Inspección</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inspectores de trabajo que asumen la función de jefes de Oficinas Regionales (Representantes Locales de Trabajo)</td><td>37</td><td>38</td><td>38</td><td>37</td><td>39*</td><td>40*</td></tr><tr><td>Inspectores de trabajo</td><td>132</td><td>149</td><td>154</td><td>165</td><td>164</td><td>160</td></tr><tr><td>Total de inspectores</td><td>169</td><td>187</td><td>192</td><td>202</td><td>203</td><td>200</td></tr></table> * Cinco de los Representantes Locales de Trabajo realizan inspecciones debido a que no cuentan con inspecciones auxiliares. Fuente: Ministerio de Trabajo. Dirección de Coordinación del Sistema de Inspección. Mayo 2011.	Personal de Inspección	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inspectores de trabajo que asumen la función de jefes de Oficinas Regionales (Representantes Locales de Trabajo)	37	38	38	37	39*	40*	Inspectores de trabajo	132	149	154	165	164	160	Total de inspectores	169	187	192	202	203
Personal de Inspección	2005	2006	2007	2008	2009	2010																							
Inspectores de trabajo que asumen la función de jefes de Oficinas Regionales (Representantes Locales de Trabajo)	37	38	38	37	39*	40*																							
Inspectores de trabajo	132	149	154	165	164	160																							
Total de inspectores	169	187	192	202	203	200																							
	2.2. Número de acciones de capacitación orientadas a inspectores (número de funcionarios capacitados, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• En el período a verificar, se realizaron 11 talleres de capacitación para inspectores del Ministerio de Trabajo, que contaron con 336 participaciones (169 hombres, 167 mujeres). Los talleres abordaron temas tales como: cumplimiento del Convenio 170 sobre productos químicos, negociación para conflictos laborales, seguridad social, formación dual y contrato de aprendizaje, trabajo infantil, libertad sindical, comunicación estratégica, entre otros.¹⁵																											

13. De acuerdo con el artículo 431 del Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92, del 29 de mayo de 1992, "corresponde a los representantes locales de trabajo: 1. Vigilar, en sus respectivas circunscripciones, el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos y contratos de trabajo; 2. Ejecutar en sus respectivas circunscripciones las órdenes que reciban del Departamento de Trabajo, así como cuantas actuaciones les impongan las leyes y reglamentos; 3. Recibir los avisos de suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, comprobar las causas alegadas al efecto y participar al Departamento de Trabajo el resultado de la comprobación".

14. Ver artículo 434 del Código de Trabajo de la República Dominicana.

15. 1) Dos talleres de unificación de criterios institucionales sobre el desarrollo operativo del cumplimiento del contenido del Convenio de la OIT Núm. 170 sobre los productos químicos, Santo Domingo, 1 de septiembre 2010, 29 participaciones (9 hombres, 20 mujeres) y 3 de septiembre 2010, 17 participaciones (10 hombres, 7 mujeres); 2) taller "Negociación basada en intereses para conflictos laborales", Santiago de los Caballeros, 16 y 17 de septiembre 2010, 6 participaciones (4 hombres, 2 mujeres); 3) dos talleres sobre seguridad social, Boca Chica, Santo Domingo, 15 y 16 de octubre 2010, 101 participantes (49 hombres, 52 mujeres), y Puerto Plata, 22 y 23 de octubre 2010, 49 participantes (31 hombres, 18 mujeres); 4) dos talleres sobre el impacto de la formación dual en los sectores productivos y en la formación social de los jóvenes en la República Dominicana y el Reglamento sobre el contrato de aprendizaje, Santo Domingo, 5 de noviembre de 2010, 48 participantes (27 hombres, 21 mujeres), y 12 de noviembre de 2010, 29 participantes (12 hombres, 17 mujeres); 5) Taller regional sobre trabajo infantil y sus peores formas en la producción de banano, Valverde, 12 de noviembre de 2010, 6 participantes, (6 hombres); 6) Taller sobre el Protocolo de Libertad Sindical, Santo Domingo, 18 de noviembre del 2010, 22 participantes (10 hombres, 12 mujeres); 7) Seminario Regional sobre Comunicación estratégica y focalización de la inspección, Santo Domingo, del 23 al 26 de noviembre de 2010, 9 participantes de República Dominicana (2 hombres, 7 mujeres); 8) Taller sobre la Importancia de la Inspección en el cumplimiento de las normas laborales en fincas de colonos de la caña en República Dominicana, Santo Domingo, 16 de diciembre de 2010, 20 participantes (9 hombres, 11 mujeres).

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																																						
	Dotación de infraestructura y equipo																																																																							
2.3. Número, tipo y monto de presupuesto de los mejoramientos a nivel de infraestructura, tecnología de información, vehículos y capacitación en manejo de casos de inspección en las oficinas regionales y la sede central (indicar el monto del presupuesto institucional para el mantenimiento de estos rubros).	Entre agosto 2010 y diciembre 2010 no se registró la adquisición de nuevos equipos de cómputo o vehículos para la inspección. Como se había reportado en el informe de verificación anterior, durante el primer semestre de 2010 se dotó de 65 computadoras nuevas a la inspección, para un total de 264 equipos para dicha instancia. Equipo de cómputo y vehículos nuevos para la inspección de trabajo. Período 2005 - 2010. <table><tr><th>Equipos para la inspección</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Equipos de cómputos nuevos</td><td>21</td><td>6</td><td>42</td><td>17</td><td>95</td><td>65</td></tr><tr><td>Equipos de cómputo discontinuados</td><td>1</td><td>1</td><td>6</td><td>1</td><td>12</td><td>22</td></tr><tr><td>Total equipos de cómputos*</td><td>81</td><td>86</td><td>122</td><td>138</td><td>221</td><td>264</td></tr><tr><td>Vehículos nuevos</td><td>0</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Total vehículos</td><td>3</td><td>5</td><td>7</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr></table> * El total de equipos de cómputo se calcula con la cantidad total del año anterior más los nuevos del año, menos los equipos discontinuados del año. Fuente: Ministerio de Trabajo. Dirección administrativa y financiera (Área Activos Fijos). Febrero 2011.		Equipos para la inspección	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Equipos de cómputos nuevos	21	6	42	17	95	65	Equipos de cómputo discontinuados	1	1	6	1	12	22	Total equipos de cómputos*	81	86	122	138	221	264	Vehículos nuevos	0	2	2	3	0	0	Total vehículos	3	5	7	10	10	10																												
Equipos para la inspección	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																		
Equipos de cómputos nuevos	21	6	42	17	95	65																																																																		
Equipos de cómputo discontinuados	1	1	6	1	12	22																																																																		
Total equipos de cómputos*	81	86	122	138	221	264																																																																		
Vehículos nuevos	0	2	2	3	0	0																																																																		
Total vehículos	3	5	7	10	10	10																																																																		
	Cobertura de la inspección																																																																							
2.4. Número de inspecciones (de oficio, por denuncia, reinspecciones) y número de casos sancionados (desagregar para el sector azucarero). Incluir el desglose de inspecciones de acuerdo con el tamaño y sector al que pertenecen las empresas inspeccionadas.	En el año 2010, se registró un total de 86.253 visitas de inspecciones, de las cuales el 75,9% correspondió a visitas de inspecciones regulares o preventivas. Si bien el número de visitas fue ligeramente inferior al de 2009, se dio un incremento en las visitas preventivas respecto a las especiales o por solicitud. El porcentaje de infraccionalidad experimentó una leve reducción, pasando de 2.814 infracciones levantadas en el 2009 a 2.350 en 2010. Número de inspecciones laborales. Período Enero 2005 –Diciembre 2010. <table><tr><th>Inspecciones</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Regulares (prevención)</td><td>26.693</td><td>36.655</td><td>58.473</td><td>59.503</td><td>62.891</td><td>65.482</td></tr><tr><td>Especiales (por solicitud)</td><td>20.174</td><td>21.739</td><td>21.011</td><td>25.762</td><td>23.925</td><td>20.771</td></tr><tr><td>Total de inspecciones*</td><td>46.867</td><td>58.394</td><td>79.484</td><td>85.265</td><td>86.816</td><td>86.253</td></tr><tr><td>Porcentaje de inspecciones regulares o preventivas</td><td>57,0%</td><td>62,8%</td><td>73,6%</td><td>69,8%</td><td>72,4%</td><td>75,9%</td></tr><tr><td>Infracciones laborales levantadas</td><td>1.446</td><td>1.492</td><td>2.090</td><td>2.016</td><td>2.814</td><td>2.350</td></tr><tr><td>Porcentaje de infraccionalidad**</td><td>3,1%</td><td>2,6%</td><td>2,6%</td><td>2,4%</td><td>3,2%</td><td>2,7%</td></tr><tr><td>Hombres comprendidos en las inspecciones</td><td>211.702</td><td>216.901</td><td>197.999</td><td>225.521</td><td>145.140</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Mujeres comprendidas en las inspecciones</td><td>147.193</td><td>140.514</td><td>127.800</td><td>149.048</td><td>150.799</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Total trabajadores</td><td>358.895</td><td>357.415</td><td>325.799</td><td>374.569</td><td>295.939</td><td>373.708</td></tr></table> * Incluye tanto las inspecciones por primera vez como las reinspecciones o visitas de seguimiento. ** El porcentaje se calcula con base en el número de infracciones levantadas dividido entre el total de visitas, por 100. Fuente: Ministerio de Trabajo. Departamento de Inspección. Enero 2011.		Inspecciones	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Regulares (prevención)	26.693	36.655	58.473	59.503	62.891	65.482	Especiales (por solicitud)	20.174	21.739	21.011	25.762	23.925	20.771	Total de inspecciones*	46.867	58.394	79.484	85.265	86.816	86.253	Porcentaje de inspecciones regulares o preventivas	57,0%	62,8%	73,6%	69,8%	72,4%	75,9%	Infracciones laborales levantadas	1.446	1.492	2.090	2.016	2.814	2.350	Porcentaje de infraccionalidad**	3,1%	2,6%	2,6%	2,4%	3,2%	2,7%	Hombres comprendidos en las inspecciones	211.702	216.901	197.999	225.521	145.140	s.d.	Mujeres comprendidas en las inspecciones	147.193	140.514	127.800	149.048	150.799	s.d.	Total trabajadores	358.895	357.415	325.799	374.569	295.939	373.708
Inspecciones	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																		
Regulares (prevención)	26.693	36.655	58.473	59.503	62.891	65.482																																																																		
Especiales (por solicitud)	20.174	21.739	21.011	25.762	23.925	20.771																																																																		
Total de inspecciones*	46.867	58.394	79.484	85.265	86.816	86.253																																																																		
Porcentaje de inspecciones regulares o preventivas	57,0%	62,8%	73,6%	69,8%	72,4%	75,9%																																																																		
Infracciones laborales levantadas	1.446	1.492	2.090	2.016	2.814	2.350																																																																		
Porcentaje de infraccionalidad**	3,1%	2,6%	2,6%	2,4%	3,2%	2,7%																																																																		
Hombres comprendidos en las inspecciones	211.702	216.901	197.999	225.521	145.140	s.d.																																																																		
Mujeres comprendidas en las inspecciones	147.193	140.514	127.800	149.048	150.799	s.d.																																																																		
Total trabajadores	358.895	357.415	325.799	374.569	295.939	373.708																																																																		

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																								
	2.5. Ratio de inspectores / Población ocupada.	• Durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 no se realizaron visitas a los ingenios azucareros, porque el mismo corresponde a la llamada “temporada de zafra muerta”, en la cual no se produce actividades susceptibles de ser inspeccionadas por el Ministerio de Trabajo.																																																								
	2.6. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones.	• El número de personas de la población ocupada que debe atender en promedio cada inspector ha mostrado un incremento en los últimos 3 años, sin embargo, la proporción se mantiene por debajo de la registrada en 2005, cuando cada inspector debía atender 19.386 personas por cada inspector. En 2010, la proporción es de 18.703 personas de la población ocupada por cada inspector.																																																								
		Ratio o proporción de inspectores para la población ocupada. Período 2005 – Diciembre 2010 <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010**</th></tr><tr><td>Población ocupada*</td><td>3.276.373</td><td>3.465.995</td><td>3.525.136</td><td>3.649.901</td><td>3.653.946</td><td>3.740.597</td></tr><tr><td>Número de inspectores</td><td>169</td><td>187</td><td>192</td><td>202</td><td>203</td><td>200</td></tr><tr><td>Ratio población ocupada/ inspectores</td><td>19.386</td><td>18.534</td><td>18.360</td><td>17.979</td><td>18.000</td><td>18.703</td></tr></table> Fuentes: * El dato de la población ocupada para el 2005 es la Oficina Nacional de Estadística. Basado en Encuesta de Mercado de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana; para el 2006 es el Banco Central de la República Dominicana. http://www.bancentral.gov.do/noticias/avisos/bc2007-07-23.pdf. Datos a octubre 2006; para el 2007 es el Banco Central de la República Dominicana. http://www.bancentral.gov.do/noticias/avisos/bc2007-07-23.pdf. Datos a abril 2007; para el 2008 es el Ministerio de Trabajo, basado en la Encuesta de Mercado de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana. Abril 2008; y para el 2009 es el Ministerio de Trabajo basada en la Encuesta de Mercado de Trabajo, Agosto 2009, del Banco Central de la República Dominicana. Enero 2010. ** Dirección de Planificación y Estadísticas del Ministerio de Trabajo. Mayo 2011. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones. Período 2005 – Diciembre 2010 <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010**</th></tr><tr><td>Población ocupada</td><td>3.276.373</td><td>3.465.995*</td><td>3.525.136</td><td>3.649.901</td><td>3.653.946</td><td>3.740.597</td></tr><tr><td>Total trabajadores de las empresas inspeccionadas</td><td>358.895</td><td>357.415</td><td>325.799</td><td>374.569</td><td>295.939</td><td>373.708</td></tr><tr><td>% Población comprendida por inspecciones</td><td>11,0%</td><td>10,3%</td><td>9,2%</td><td>10,3%</td><td>8,1%</td><td>10,0%</td></tr></table> Fuentes: * El dato de la población ocupada para el 2005 es la Oficina Nacional de Estadística. Basado en Encuesta de Mercado de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana; para el 2006 es el Banco Central de la República Dominicana. http://www.bancentral.gov.do/noticias/avisos/bc2007-07-23.pdf. Datos a octubre 2006; para el 2007 es el Banco Central de la República Dominicana. http://www.bancentral.gov.do/noticias/avisos/bc2007-07-23.pdf. Datos a abril 2007; para el 2008 es el Ministerio de Trabajo, basado en la Encuesta de Mercado de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana. Abril 2008; y para el 2009 es el Ministerio de Trabajo, basada en la Encuesta de Mercado de Trabajo, abril 2009, del Banco Central de la República Dominicana y para el total de trabajadores de las empresas la fuente es el Ministerio de Trabajo, Informe de la Labor Mensual de Inspección, RLT-2. Enero 2010. ** Dirección de Planificación y Estadísticas del Ministerio de Trabajo. Mayo 2011.	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010**	Población ocupada*	3.276.373	3.465.995	3.525.136	3.649.901	3.653.946	3.740.597	Número de inspectores	169	187	192	202	203	200	Ratio población ocupada/ inspectores	19.386	18.534	18.360	17.979	18.000	18.703	Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010**	Población ocupada	3.276.373	3.465.995*	3.525.136	3.649.901	3.653.946	3.740.597	Total trabajadores de las empresas inspeccionadas	358.895	357.415	325.799	374.569	295.939	373.708	% Población comprendida por inspecciones	11,0%	10,3%	9,2%	10,3%	8,1%	10,0%
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010**																																																				
Población ocupada*	3.276.373	3.465.995	3.525.136	3.649.901	3.653.946	3.740.597																																																				
Número de inspectores	169	187	192	202	203	200																																																				
Ratio población ocupada/ inspectores	19.386	18.534	18.360	17.979	18.000	18.703																																																				
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010**																																																				
Población ocupada	3.276.373	3.465.995*	3.525.136	3.649.901	3.653.946	3.740.597																																																				
Total trabajadores de las empresas inspeccionadas	358.895	357.415	325.799	374.569	295.939	373.708																																																				
% Población comprendida por inspecciones	11,0%	10,3%	9,2%	10,3%	8,1%	10,0%																																																				

Fuente: Ministerio de Trabajo. Enero de 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																	
	Cobertura de la conciliación																																																		
	2.10. Número de casos atendidos y resueltos por medio de la conciliación colectiva.	• Durante el periodo agosto – diciembre 2010, se atendieron 28 casos de conciliación colectiva, de los cuales 16 lograron acuerdo, 4 no lograron acuerdos, mientras que 8 están pendientes de resolver y ninguno fue desestimado. Con estos casos, durante el año 2010 se atendió un total de 62 conflictos colectivos. • A partir del año 2008 se observa una reducción en el porcentaje de casos conciliados. En el periodo de referencia el porcentaje disminuyó de un 39,0% en el 2009, a un 33,9% en el 2010. Si no se toma en consideración los casos desistidos, el porcentaje de resolución se incrementa a 44%. Número de casos de conciliación colectiva atendidos y resueltos. Período 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Tipo de casos</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Casos atendidos</td><td>24</td><td>36</td><td>54</td><td>33</td><td>59</td><td>62</td></tr><tr><td>Casos resueltos</td><td>15</td><td>25</td><td>43</td><td>21</td><td>23</td><td>21</td></tr><tr><td>Casos sin acuerdo</td><td>3</td><td>5</td><td>0</td><td>4</td><td>10</td><td>8</td></tr><tr><td>Casos pendientes</td><td>6</td><td>6</td><td>11</td><td>8</td><td>26</td><td>19</td></tr><tr><td>Casos desistidos</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>14</td></tr><tr><td>Porcentaje de casos resueltos respecto a los atendidos</td><td>62,5%</td><td>69,4%</td><td>79,6%</td><td>63,6%</td><td>39,0%</td><td>33,9%</td></tr></table> Fuente: Comunicación del Ministerio de Trabajo. Departamento de Mediación y Arbitraje. Enero 2011.	Tipo de casos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Casos atendidos	24	36	54	33	59	62	Casos resueltos	15	25	43	21	23	21	Casos sin acuerdo	3	5	0	4	10	8	Casos pendientes	6	6	11	8	26	19	Casos desistidos	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	14	Porcentaje de casos resueltos respecto a los atendidos	62,5%	69,4%	79,6%	63,6%	39,0%	33,9%
Tipo de casos	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																													
Casos atendidos	24	36	54	33	59	62																																													
Casos resueltos	15	25	43	21	23	21																																													
Casos sin acuerdo	3	5	0	4	10	8																																													
Casos pendientes	6	6	11	8	26	19																																													
Casos desistidos	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	14																																													
Porcentaje de casos resueltos respecto a los atendidos	62,5%	69,4%	79,6%	63,6%	39,0%	33,9%																																													
	Promoción de servicios de conciliación y mediación																																																		
	2.11. Número de acciones de capacitación orientadas a empleadores y trabajadores (número de personas capacitadas, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Durante el período agosto - diciembre de 2010, se registraron 4 actividades de capacitación sobre conciliación y mediación orientadas a empleadores y trabajadores: - Taller sobre “Negociación Basada en Intereses para Conflictos Laborales” impartido a los 3 sectores (Sindical -CNUS, UNATRAZONAS, CNTD-, Gubernamental y Empleador), Santiago de los Caballeros, 16 y 17 de septiembre 2010, 25 participantes. - Taller sobre “Sindicalización y Negociación Colectiva” impartido a los 3 sectores, (Sindical -FUNTRAP, CASC, CNTD-, Gubernamental y Empleador), en Puerto Plata, 20 de noviembre 2010, 46 participantes (13 mujeres y 33 hombres). - Taller sobre conciliación, Bávaro, 3 de febrero 2011, 32 participantes (7 mujeres y 25 hombres). - Taller sobre formación laboral y desarrollo económico, Bávaro, 4 de febrero 2011, 32 participantes (7 mujeres y 25 hombres).																																																	
	2.12. Número y tipo de medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo para establecer un sistema de resolución alternativa de conflictos individuales.	• No se registró información al respecto para este periodo de verificación,																																																	

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
3. Recomendaciones regionales		
• Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la inspección de trabajo y los servicios de mediación y conciliación. • Mejorar la capacitación del personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos. • Reorganizar las operaciones de los ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo y con el trabajo infantil. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales que puedan proporcionar apoyo adicional a los trabajadores y empleadores sobre el efectivo cumplimiento de la legislación laboral. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral e iniciativas focalizadas en preocupaciones de alta prioridad, como el despido de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, y discriminación de género, incluyendo pruebas ilegales de embarazo.	Presupuesto base del Ministerio de Trabajo 2.13. Monto del presupuesto anual del Ministerio de Trabajo	• Para el presupuesto del Ministerio de Trabajo de 2010 se realizó un cambio en la estructura presupuestaria a fin de ajustarla a los nuevos programas, subprogramas y proyectos que surgieron de la planificación estratégica institucional. Los programas son los siguientes (se utiliza el nombre más actualizado, aunque han sufrido algunos cambios a lo largo del tiempo): 1. Actividades centrales (01) 2. Proyectos centrales (02) 3. Fomento del empleo (11), anteriormente denominado Promoción de Empleos y Orientación) 4. Regulación de las relaciones laborales (12) 5. Administración de contribuciones especiales (98) 6. Administración de activos, pasivos y transferencias (99) • Para efectos de los informes de verificación, se han excluido los dos últimos programas (Administración de contribuciones especiales y Administración de activos, pasivos y transferencias), pues se trata de programas de transferencias a instituciones, programas o proyectos que no corresponden con la función trabajo, relevante para el informe. • Sin embargo, un análisis a profundidad del presupuesto del Ministerio de Trabajo refleja que dentro de los programas “proyectos centrales” y “promociones de empleo y orientación”, existen algunos subprogramas y proyectos que no deben ser contemplados, puesto que tienen una naturaleza similar a las iniciativas contempladas en las líneas 98 y 99, que son básicamente transferencias. Antes de 2009, los subprogramas y proyectos excluidos para efectos de verificación fueron los siguientes: 1. Proyectos centrales: a) Capacitación laboral, y b) Capacitación y modernización laboral 2. Promoción de empleos y orientación (Anteriormente ‘Servicio Nacional de Empleos’): a) Estancias infantiles, b) Mercados laborales y transferencias sociales, c) Programa juvenil de integración laboral/desarrollo juvenil, d) Formación ocupacional especializada 3. El proyecto “Construcción de la escuela taller Santo Domingo” • Para el presupuesto de 2010 se excluyeron los siguientes subprogramas y proyectos del programa 11 Fomento del Empleo, de manera que los datos puedan ser comparables con los años anteriores: a) 0004-Formación ocupacional especializada. b) 0005-Mercados laborales y transferencias sociales. c) 0006-Programa de desarrollo juvenil.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
		d) 007-Capacitación a población desempleada en iniciativas de negocios a nivel nacional. e) 008-Capacitación jóvenes 18 a 25 años de edad para Primer Empleo. f) 009-Capacitación Personas con discapacidad para inserción laboral, Provincias Santo Domingo, Santiago, Puerto Plata, Distrito Nacional, La Romana y Azua. g) 0010-Instalación Escuelas-Taller para ocupación especializada de los desempleados en las provincias Monte Plata, Jimaní, Elías Piña, Dajabón, SJM, Bahoruco y Pedernales. h) 0011-Capacitación adultos mayores para inserción laboral en la Provincia Santo Domingo y Distrito Nacional. i) 0012-Desarrollo capacidades de los actores locales para la gestión de políticas de empleo consensuadas en el territorio nacional. • En el siguiente cuadro se muestra los rubros que serán incluidos para efectos del proceso de verificación de las recomendaciones del Libro Blanco, así como aquellos que serán excluidos.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010						
		Presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo por programas. Período 2005-2010. En miles de pesos dominicanos.						
		Programas	2005	2006	2007	2008	2009	2010
		Presupuesto total del Ministerio de Trabajo	665.641	1.327.331	810.106	1.448.333	1.433.858	1.484.267
		Programas incluidos para verificación:						
		Actividades centrales	107.195	204.790	213.242	248.953	230.377	219.806
		-Adm. superior/Direcc. y coord.	48.598	47.792	44.829	39.358	48.607	45.394
		-Servicios técnicos y financieros	50.904	140.637	150.719	209.595	181.769	173.449
		-Políticas y conciliación laboral	0	0	0	0	0	413
		-Plan. Est., Desarrollo y Tecnología	7.693	16.362	17.694	0	0	550
		Proyectos centrales	0	20.000	35.956	26.729	26.729	4.850
		-Remodelación de edificio	0	20.000	26.729	26.729	26.729	0
		-Apoyo modernización	0	0	9.227	0	0	0
		-Const. Inf. RLT y OTE	0	0	0	0	0	3.800
		-Const. Centro Documentación	0	0	0	0	0	1.050
		Fomento del Empleo*	6.423	11.451	18.560	23.984	18.499	21.291
		-Dirección y coordinación**	6.423	11.451	18.560	19.948	9.361	6.271
		-Análisis y formulación políticas empleo	0	0	0	2.783	1.902	1.330
		-Promoc., orient. y ubicac. puestos trabajo	0	0	0	1.253	7.237	6.520
		-Desarrollo Plan Nacional de Empleo	0	0	0	0	0	2.500
		-Control Disc. VIH/SIDA CN, CS, SO y NO	0	0	0	0	0	1.370
		-Control Disc. VIH/SIDA agropecuario	0	0	0	0	0	1.286
		-Desarrollo ISO 9001	0	0	0	0	0	2.014
		Regulación de las relaciones laborales	85.442	138.633	121.590	143.307	159.390	160.926
		-Dirección y coordinación****	24.745	42.450	35.234	26.884	26.963	31.728
		-Higiene y seguridad	4.244	25.821	15.027	0	0	0
		-Sistema de inspección	52.606	59.718	63.361	0	0	0
		-Verificación condiciones de trabajo	0	0	0	102.022	109.603	122.948
		-Regulación regímenes salariales mínimos	1.439	2.341	2.593	1.740	1.690	2.087
		-Mediación en conflictos laborales	0	0	0	0	0	250
		-Desarrollo prop. Conciliación adm.	0	0	0	0	0	1.210
		-Erradicación del trabajo infantil	2.408	8.303	5.374	12.661	21,134	2.703
		Total para efectos proceso verificación	199.061	374.874	389.348	442.973	434.994	406.873
		Programas no incluidos para verificación:						
		-Prog. capacit. y moderniz. lab.	181.558	100.567	32.890	0	0	0
		-Construcción escuela taller Sto Domingo	6.528	0	0	0	0	0
		-Formación ocupacional especializada	0	0	0	12.391	16.830	11.634
		-Programa juvenil integración laboral***	3.000	3.000	3.356	0	103.093	163.148
		-Proy. constr. escuela taller Sto Domingo	0	0	18.271	0	0	0
		-Proy. Estancias infantiles	0	50.000	28.000	0	0	0
		-Proy. Merc. laborales y transf. sociales	0	0	0	211.568	42.429	40.284
		-Cap. Desempleados Iniciativas Negoc.	0	0	0	0	0	3.035
		-Cap. Jóvenes Mi Primer Empleo	0	0	0	0	0	1.320
		-Cap. Personas con discapacidad	0	0	0	0	0	1.804
		-Instalación Escuelas-Taller	0	0	0	0	0	2.510
		-Cap. Adultos mayores - Ins. Laboral	0	0	0	0	0	1.100
		-Des. Cap. Gestión políticas empleo	0	0	0	0	0	5.600
		- Admin. de contribuciones especiales	14.494	2.703	30.802	31.042	85.306	92.318
		- Admin. activos, pasivos y transferencias	261.000	796.187	307.439	750.360	751.206	754.639
		Total excluido proceso verificación	466.580	952.457	420.758	1.005.360	998.864	1.077.394
		* Anteriormente 'Servicio Nacional de Empleos'. ** Anteriormente 'Dirección General de Empleos'. *** Anteriormente 'desarrollo juvenil'. **** Anteriormente 'Dirección General de Trabajo'. Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada por la Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG) del Ministerio de Hacienda, a partir del Sistema Integrado de Gestión Financiera.						

* Anteriormente 'Servicio Nacional de Empleos'. ** Anteriormente 'Dirección General de Empleos'. *** Anteriormente 'desarrollo juvenil'.

**** Anteriormente 'Dirección General de Trabajo'.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada por la Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG) del Ministerio de Hacienda, a partir del Sistema Integrado de Gestión Financiera.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																																																																											
		Presupuesto anual del Ministerio de Trabajo sujeto a verificación y tasas de crecimiento. Período 2005 – 2010. <table><tr><th colspan="4">Presupuesto inicial</th><th colspan="3">Presupuesto modificado</th><th colspan="3">Presupuesto devengado</th></tr><tr><th rowspan="2">Año</th><th rowspan="2">pesos dominicanos</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">pesos dominicanos</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">pesos dominicanos</th><th colspan="2">% incremento anual</th></tr><tr><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th></tr><tr><td>2005</td><td>199.060.685</td><td>-</td><td>-</td><td>198.635.506</td><td>-</td><td>-</td><td>194.440.717</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2006</td><td>374.874.031</td><td>88,3</td><td>75,1</td><td>289.243.130</td><td>45,6</td><td>35,4</td><td>270.489.801</td><td>39,1</td><td>29,3</td></tr><tr><td>2007</td><td>389.347.703</td><td>3,9</td><td>-2,2</td><td>387.484.239</td><td>34,0</td><td>26,2</td><td>378.172.530</td><td>39,8</td><td>31,7</td></tr><tr><td>2008</td><td>442.972.974</td><td>13,8</td><td>2,8</td><td>401.132.299</td><td>3,5</td><td>-6,4</td><td>401.129.432</td><td>6,1</td><td>-4,1</td></tr><tr><td>2009</td><td>434.994.346</td><td>-1,8</td><td>-3,2</td><td>418.521.027</td><td>4,3</td><td>2,9</td><td>407.039.684</td><td>1,5</td><td>0,0</td></tr><tr><td>2010</td><td>406.873.030</td><td>-6,5</td><td>-12,0</td><td>428.699.622</td><td>2,4</td><td>-3,7</td><td>423.071.464</td><td>3,9</td><td>-2,2</td></tr></table> * Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base enero de 1999), utilizando en cada año el índice promedio anual. Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG) del Ministerio de Hacienda, a partir del Sistema Integrado de Gestión Financiera. Mayo 2011. Porcentaje de ejecución del presupuesto del Ministerio de Trabajo sujeto a verificación. Período 2005 - 2010. <table><tr><th></th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Devengado respecto a inicial</td><td>97,7</td><td>72,2</td><td>97,1</td><td>90,6</td><td>93,6</td><td>104,0</td></tr><tr><td>Devengado respecto a vigente (modificado)</td><td>97,9</td><td>93,5</td><td>97,6</td><td>100,0</td><td>97,3</td><td>98,7</td></tr></table> Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG) del Ministerio de Hacienda, a partir del Sistema Integrado de Gestión Financiera. Enero 2011.	Presupuesto inicial				Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			Año	pesos dominicanos	% incremento anual		pesos dominicanos	% incremento anual		pesos dominicanos	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	199.060.685	-	-	198.635.506	-	-	194.440.717	-	-	2006	374.874.031	88,3	75,1	289.243.130	45,6	35,4	270.489.801	39,1	29,3	2007	389.347.703	3,9	-2,2	387.484.239	34,0	26,2	378.172.530	39,8	31,7	2008	442.972.974	13,8	2,8	401.132.299	3,5	-6,4	401.129.432	6,1	-4,1	2009	434.994.346	-1,8	-3,2	418.521.027	4,3	2,9	407.039.684	1,5	0,0	2010	406.873.030	-6,5	-12,0	428.699.622	2,4	-3,7	423.071.464	3,9	-2,2		2005	2006	2007	2008	2009	2010	Devengado respecto a inicial	97,7	72,2	97,1	90,6	93,6	104,0	Devengado respecto a vigente (modificado)	97,9	93,5	97,6	100,0	97,3	98,7
Presupuesto inicial				Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																																						
Año	pesos dominicanos	% incremento anual		pesos dominicanos	% incremento anual		pesos dominicanos	% incremento anual																																																																																																					
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																																																				
2005	199.060.685	-	-	198.635.506	-	-	194.440.717	-	-																																																																																																				
2006	374.874.031	88,3	75,1	289.243.130	45,6	35,4	270.489.801	39,1	29,3																																																																																																				
2007	389.347.703	3,9	-2,2	387.484.239	34,0	26,2	378.172.530	39,8	31,7																																																																																																				
2008	442.972.974	13,8	2,8	401.132.299	3,5	-6,4	401.129.432	6,1	-4,1																																																																																																				
2009	434.994.346	-1,8	-3,2	418.521.027	4,3	2,9	407.039.684	1,5	0,0																																																																																																				
2010	406.873.030	-6,5	-12,0	428.699.622	2,4	-3,7	423.071.464	3,9	-2,2																																																																																																				
	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																							
Devengado respecto a inicial	97,7	72,2	97,1	90,6	93,6	104,0																																																																																																							
Devengado respecto a vigente (modificado)	97,9	93,5	97,6	100,0	97,3	98,7																																																																																																							

* Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base enero de 1999), utilizando en cada año el índice promedio anual.

Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG) del Ministerio de Hacienda, a partir del Sistema Integrado de Gestión Financiera. Enero 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	Procedimientos en la aplicación de la legislación 2.16. Número y tipo de acciones para mejorar los procedimientos de aplicación de la legislación laboral. Incluye: - Existencia y aprobación de leyes y reglamentos orientados a mejorar la aplicación de la legislación laboral. - Diseño de políticas, planes, procedimientos y protocolos. - Divulgación de políticas, planes, procedimientos y protocolos por medio de manuales o capacitaciones.	• El Proyecto Piloto sobre Administración de Trabajo en el Municipio de Bávaro-Verón-Punta Cana, que inició en febrero de 2010, y cuyo propósito es mejorar el modelo de administración del trabajo a nivel local, continúa implementándose. Durante el periodo a verificar, se desarrollaron las siguientes acciones: - Actualización de los datos del diagnóstico de la situación socio-laboral del municipio. - Diversas reuniones informativas y de coordinación con los sectores hotelero, sindical, educativo y salud, así como con el Gobierno Municipal. - Selección del Comité de Seguimiento del Proyecto Piloto, mediante el taller realizado el 6 de octubre 2010, que contó con la participación de 24 representantes de diversos sectores (7 mujeres y 17 hombres). - La juramentación del Comité se realizó el 29 de octubre de 2010, con la participación del Ministro de Trabajo, el Síndico Municipal, el Director de Turismo de la zona y 30 funcionarios del Ministerio de Trabajo y el Presidente de la Asociación de Hoteles de Bávaro, entre otros. Los integrantes del comité son representantes del Ministerio de Trabajo, sector empleador, sector sindical, INFOTEP, Alcaldía, de las iglesias locales y la sociedad civil. • Taller de Planificación Estratégica del Plan Operativo Anual del Ministerio de Trabajo, 28-29 de octubre 2010, 38 participaciones (16 mujeres y 22 hombres).

3. Tribunales Laborales

Para garantizar a los y las trabajadoras una administración de la justicia laboral efectiva, los Estados deben garantizar la celeridad en los procesos, facilitar el acceso a la información y a los tribunales, brindar la asistencia legal a las partes que lo requieran, así como asegurar la idoneidad de los funcionarios responsables de impartir justicia. En este sentido, los Poderes Judiciales deben impulsar acciones, en coordinación con los otros Poderes del Estado, para contar con tribunales laborales especializados en todo el territorio nacional; brindar un programa permanente de capacitación de jueces y otros operadores de la justicia laboral en materia de convenios internacionales y legislación nacional vigente; así como desarrollar un modelo de gestión eficiente, que incluya sistemas de información adecuados y oportunos para la toma de decisiones.

El Libro Blanco menciona la necesidad de “establecer un programa de formación continua sobre legislación laboral nacional y la jurisprudencia de las normas internacionales del trabajo para funcionarios del Ministerio de Trabajo, jueces laborales y otras personas involucradas en la administración de la justicia laboral”.¹⁶ Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Tribunales de Justicia Laboral del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.¹⁷

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, la Escuela Nacional de la Judicatura realizó un taller de Derecho Laboral Internacional en el que participaron 6 Magistrados y un abogado.

El presupuesto inicial de 2010 de las oficinas judiciales laborales no varió con respecto a 2009 y continuó en RD\$ 176,9 millones. De la misma forma, el número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral no varió con respecto a años anteriores, manteniéndose en 57 tribunales a nivel nacional.

En 2010 el número de jueces asignados a tribunales especializados en materia laboral aumentó con 3 jueces de refuerzo, pasando de 62 en 2009 a 65. De estos funcionarios, 29 son de primera instancia y 36 pertenecen a las cortes de apelación. El personal de apoyo en los tribunales laborales continuó creciendo, pasando de 237 en 2009 a 240 en 2010.

Las demandas presentadas en primera instancia se redujeron de 17.543 en 2009 a 17.329 en 2010 (1,2% menos). Las de segunda instancia aumentaron de 3.959 en 2009 a 4.709 en 2010 (18,9% más).

La diferencia entre casos entrados y casos con fallo definitivo en 2010 fue de 4.701, para un total acumulado de 36.114 en el período 2005-2010.

En cuanto a la conciliación, en los juzgados de competencia única ingresaron 12.758 casos en 2010 (81 casos más que el año anterior). En el 91,6% de los casos no hubo acuerdo, porcentaje casi similar al del 2009. En los juzgados de competencia mixta ingresaron 1.063 casos en 2010, no existiendo acuerdo en el 85,1% de ellos.

16. Libro Blanco, pág. 33.

17. Ibid., pág. 72 y 73.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Definir el perfil técnico de los vocales de los trabajadores y de los empleadores, con la participación de ambos sectores, a objeto de preparar un programa de formación adecuado para el ejercicio de sus funciones.
- Establecer un diagnóstico de necesidades en materia de capacitación para los operadores de justicia laboral y elaborar un programa, en base a ese diagnóstico, que incluya formación inicial y continua. Este programa debería hacerse extensivo a los vocales de los trabajadores y empleadores.
- Apoyar la participación efectiva de los vocales en las conciliaciones a través de los apoyos administrativos, técnicos y financieros que correspondan.
- Evaluar por parte del Poder Judicial la calidad de las sentencias especialmente a la luz de las normas internacionales del trabajo.
- Establecer acuerdos de cooperación con entidades académicas para ampliar los conocimientos de los operadores de justicia en temas laborales.
- Realizar los cabildeos necesarios para obtener mayores recursos que permitan fortalecer la especialización de los tribunales laborales.
- Perfeccionar los sistemas estadísticos para que contribuyan de manera positiva en la toma de decisiones del Poder Judicial.
- Realizar los esfuerzos más adecuados a nivel institucional para agilizar los procedimientos judiciales y disminuir la mora existente, incorporando activamente a los vocales de los trabajadores y empleadores.
- Establecer una dinámica y permanente coordinación, a través de las modalidades más funcionales, entre el Ministerio de Trabajo, los tribunales laborales y el Departamento de Asistencia Judicial del Ministerio de Trabajo.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
I. Capacitación		
Reto: • Es necesaria una formación adicional sobre la legislación laboral para todos los directamente implicados en la administración de la justicia laboral. Recomendaciones: • Establecer un programa de formación continua sobre la legislación laboral nacional y la jurisprudencia de las normas internacionales del trabajo para funcionarios de la Secretaría de Trabajo, jueces laborales, y otras personas involucradas en la administración de la justicia laboral.	Creación de capacidades a operadores de justicia laboral	
	3.1. Existencia de un programa permanente de capacitación a administradores de justicia laboral, que incluye: - Un sistema permanente de seguimiento y evaluación de necesidades en materia de capacitación (indicar los resultados que se derivan del seguimiento y evaluación de las actividades). - Número y tipo de talleres, foros y actividades de capacitación y divulgación en la materia por año. - Número de funcionarios judiciales participantes en las capacitaciones. - Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.	• En la actualidad no existe un programa permanente de capacitación dirigido a administradores de justicia laboral. • En el período de referencia, la Escuela Nacional de la Judicatura coordinó la realización de un Taller de Derecho Laboral Internacional, con la participación de 6 magistrados y 1 abogado en el área laboral, realizado conjuntamente con USAID, Santo Domingo, 4 y 5 de noviembre 2010.
	3.2. Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.	• En la actualidad, no existen organizaciones académicas que participen en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral, fuera de la Escuela Nacional de la Judicatura.

2. Recomendaciones regionales

- Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo.
- Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo.
- Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral.
- Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país.
- Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral.
- Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.

Presupuesto institucional

3.3. Monto de presupuesto operativo anual de los tribunales laborales.

- Para el año 2010, el presupuesto anual inicial de las oficinas judiciales competentes en materia laboral es el mismo que para el año 2009.

**Presupuesto anual inicial de las oficinas judiciales competentes en materia laboral.
Período 2006 – 2010.**

Tipo de tribunal	2006	2007	2008	2009	2010
Corte civil y laboral	3.149.000	3.958.000	4.070.000	4.073.000	4.073.000
Juzgado de primera instancia civil y laboral	11.319.000	9.269.000	10.351.000	10.360.000	10.360.000
Corte de trabajo	34.437.000	33.785.000	33.913.000	33.943.000	33.943.000
Juzgado de trabajo	103.311.000	93.501.000	110.218.000	110.317.000	110.317.000
Juzgado de paz	14.119.000	13.852.000	13.904.000	13.917.000	13.917.000
Corte de apelación, plen. jurisd.	1.291.000	1.079.000	1.272.000	1.273.000	1.273.000
Juzgado de primera instancia, plen. jurisd.	3.013.000	2.956.000	2.967.000	2.970.000	2.970.000
Total	170.639.000	158.400.000	176.695.000	176.853.000	176.853.000

Fuente: División de Formulación Presupuestaria. Mayo 2011.

Ampliación de cobertura mediante Cortes Laborales

3.4. Número de jueces dedicados a resolver casos laborales.

- El número de oficinas jurisdiccionales competentes en materia laboral se mantiene sin variación desde el año 2006.

**Número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral según instancia y tipo de competencia.
Período 2005 – 2010**

Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	56	57	57	57	57	57
Primera	44	45	45	45	45	45
Juzgados de competencia única	23	23	23	23	23	23
Juzgados de competencia mixta	21	22	22	22	22	22
Segunda	12	12	12	12	12	12
Cortes de Apelación de competencia única	6	7	7	7	7	7
Cortes de Apelación de competencia mixta	6	5	5	5	5	5
Casación*	1	1	1	1	1	1
Tercera Cámara	1	1	1	1	1	1

* Existe casación en materia laboral pero la información aún no está disponible.

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la División de Estadísticas Judiciales. Mayo 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																														
		Número de jueces que ocupan plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral según instancia. Período 2005 – 2010 <table><tr><th>Instancia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Total</td><td>57</td><td>62</td><td>62</td><td>62</td><td>62</td><td>65</td></tr><tr><td>Primera instancia: Juzgados</td><td>26</td><td>26</td><td>26</td><td>26</td><td>26</td><td>29</td></tr><tr><td>Segunda instancia: Cortes de Apelación</td><td>31</td><td>36</td><td>36</td><td>36</td><td>36</td><td>36</td></tr></table> Fuente: Dirección de Estadísticas Judiciales de la Suprema Corte de Justicia, Mayo 2011. Personal de apoyo que ocupa plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral según instancia. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Instancia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Total</td><td>212</td><td>215</td><td>231</td><td>235</td><td>237</td><td>240</td></tr><tr><td>Primera Instancia: Juzgados</td><td>150</td><td>143</td><td>155</td><td>160</td><td>160</td><td>163</td></tr><tr><td>Segunda Instancia: Cortes de Apelación</td><td>62</td><td>72</td><td>76</td><td>75</td><td>77</td><td>77</td></tr></table> Fuente: Dirección de Recursos Humanos. Mayo 2011.	Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total	57	62	62	62	62	65	Primera instancia: Juzgados	26	26	26	26	26	29	Segunda instancia: Cortes de Apelación	31	36	36	36	36	36	Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total	212	215	231	235	237	240	Primera Instancia: Juzgados	150	143	155	160	160	163	Segunda Instancia: Cortes de Apelación	62	72	76	75	77	77						
		Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																								
		Total	57	62	62	62	62	65																																																								
Primera instancia: Juzgados	26	26	26	26	26	29																																																										
Segunda instancia: Cortes de Apelación	31	36	36	36	36	36																																																										
Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																										
Total	212	215	231	235	237	240																																																										
Primera Instancia: Juzgados	150	143	155	160	160	163																																																										
Segunda Instancia: Cortes de Apelación	62	72	76	75	77	77																																																										
3.5. Número de expedientes activos en trámite y ejecución en las diferentes instancias.	Casos entrados en materia laboral por instancia y tipo de competencia. Período 2005- 2010. <table><tr><th>Instancia y competencia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera</td><td>14.005</td><td>15.669</td><td>16.959</td><td>17.185</td><td>17.543</td><td>17.329</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia única</td><td>12.853</td><td>14.271</td><td>15.465</td><td>15.829</td><td>16.094</td><td>15.383</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia mixta</td><td>1.152</td><td>1.398</td><td>1.494</td><td>1.356</td><td>1.449</td><td>1.946</td></tr><tr><td>Segunda</td><td>3.741</td><td>2.888</td><td>3.219</td><td>4.022</td><td>3.959</td><td>4.709</td></tr><tr><td>Cortes de Apelación de competencia única</td><td>3.352</td><td>2.259</td><td>2.322</td><td>2.922</td><td>2.946</td><td>3.730</td></tr><tr><td>Cortes de Apelación de competencia mixta</td><td>389</td><td>629</td><td>897</td><td>1.100</td><td>1.013</td><td>979</td></tr><tr><td>Casación*</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>588</td></tr><tr><td>Tercera Cámara</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>588</td></tr></table> * Los datos corresponden al período enero – setiembre 2010. Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Estadísticas de la Suprema Corte de Justicia. Mayo 2011.	Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera	14.005	15.669	16.959	17.185	17.543	17.329	Juzgados de competencia única	12.853	14.271	15.465	15.829	16.094	15.383	Juzgados de competencia mixta	1.152	1.398	1.494	1.356	1.449	1.946	Segunda	3.741	2.888	3.219	4.022	3.959	4.709	Cortes de Apelación de competencia única	3.352	2.259	2.322	2.922	2.946	3.730	Cortes de Apelación de competencia mixta	389	629	897	1.100	1.013	979	Casación*	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	588	Tercera Cámara	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	588
Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																										
Primera	14.005	15.669	16.959	17.185	17.543	17.329																																																										
Juzgados de competencia única	12.853	14.271	15.465	15.829	16.094	15.383																																																										
Juzgados de competencia mixta	1.152	1.398	1.494	1.356	1.449	1.946																																																										
Segunda	3.741	2.888	3.219	4.022	3.959	4.709																																																										
Cortes de Apelación de competencia única	3.352	2.259	2.322	2.922	2.946	3.730																																																										
Cortes de Apelación de competencia mixta	389	629	897	1.100	1.013	979																																																										
Casación*	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	588																																																										
Tercera Cámara	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	588																																																										

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																
		Casos entrados y casos con fallo definitivo en materia laboral en primera instancia y la diferencia. Período 2005 – 2010 <table><tr><th>Año</th><th>Casos entrados</th><th>Casos con fallos definitivos</th><th>Diferencia</th></tr><tr><td>2005</td><td>14.005</td><td>8.255</td><td>5.750</td></tr><tr><td>2006</td><td>15.669</td><td>8.832</td><td>6.837</td></tr><tr><td>2007</td><td>16.959</td><td>10.329</td><td>6.630</td></tr><tr><td>2008</td><td>17.185</td><td>11.710</td><td>5.475</td></tr><tr><td>2009</td><td>17.543</td><td>10.820</td><td>6.723</td></tr><tr><td>2010</td><td>17.329</td><td>12.628</td><td>4.701</td></tr><tr><td>Total</td><td>98.688</td><td>62.574</td><td>36.114</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la División de Estadísticas Judiciales. Mayo 2011.	Año	Casos entrados	Casos con fallos definitivos	Diferencia	2005	14.005	8.255	5.750	2006	15.669	8.832	6.837	2007	16.959	10.329	6.630	2008	17.185	11.710	5.475	2009	17.543	10.820	6.723	2010	17.329	12.628	4.701	Total	98.688	62.574	36.114
Año	Casos entrados	Casos con fallos definitivos	Diferencia																															
2005	14.005	8.255	5.750																															
2006	15.669	8.832	6.837																															
2007	16.959	10.329	6.630																															
2008	17.185	11.710	5.475																															
2009	17.543	10.820	6.723																															
2010	17.329	12.628	4.701																															
Total	98.688	62.574	36.114																															
	3.6. Porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución ¹⁸). Incluir la tasa de pendencia ¹⁹ , la tasa de congestión ²⁰ y la duración promedio en meses de los procesos según instancia.	- Debido a que las tasas de resolución, pendencia y congestión se calculan con base en el total de expedientes activos o la carga de trabajo (casos ingresados durante el año y en años anteriores que están pendientes de resolución), no es posible calcular dichas tasas, pues aunque los formularios en uso para la recolección de información en los juzgados contemplan la variable de casos activos, estos datos no se controlan por parte de la División de Estadística. - La División de Estadística no cuenta con datos permanentes que permitan obtener la duración de los expedientes fallados con una sentencia de fondo, con lo cual resulta imposible hacer una evaluación sobre el estado y desarrollo de la mora en materia laboral en el país. Sin embargo, en 2010 el Poder Judicial realizó un estudio sobre la duración de los casos laborales fallados en primera instancia en el Distrito Nacional, con base en una muestra de 723 casos resueltos entre octubre de 2009 y marzo de 2010. De acuerdo con los resultados del estudio, el 31% de los casos resolvieron en menos de 90 días (3 meses); el 45% demoraron de 91 a 180 días (3 a 6 meses); el 17% se falló en un plazo de 181 a 270 días (6 a 9 meses); el 5% se resolvió en un período de 271 a 360 días (9 a 12 meses); y el 2% demoró más de un año en lograr una sentencia .²¹																																

18. La tasa de resolución se calcula de la siguiente manera: Tasa de resolución = Total de expedientes terminados durante el período / Total de carga de trabajo del período X 100. Indica la proporción entre expedientes pendientes y los terminados.

19. La tasa de pendencia indica el porcentaje de expedientes que están a la espera de ser tramitados y aquellos en los que se ha iniciado el trámite pero que no han logrado terminarse.

20. La tasa de congestión determina el grado de saturación o retraso existente. Si la tasa de congestión es mayor a 1, existe congestión en el despacho; si es igual a 1, no existe congestión. En este caso, si la congestión es de 2.2, indica que el despacho debió tramitar 2.2 veces más casos de los que se resolvieron para eliminar así el retraso.

21. Poder Judicial. Dirección General Técnica. Dirección de Planificación y Proyectos. División de Estadísticas Judiciales. Setiembre 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																																																							
	3.7. Número de casos atendidos y resueltos por medio de la conciliación en sede judicial.	Audiencias de conciliación en los juzgados de primera instancia competentes en materia laboral según resultado. Período 2005 – 2010. <table><tr><th rowspan="2">Año</th><th colspan="5">Total Juzgados de primer instancia</th></tr><tr><th>Total</th><th>Sin acuerdo</th><th>%</th><th>Con acuerdo</th><th>%</th></tr><tr><td>2005</td><td>10.415</td><td>8.778</td><td>84,3</td><td>1.637</td><td>15,7</td></tr><tr><td>2006</td><td>10.713</td><td>9.245</td><td>86,3</td><td>1.468</td><td>13,7</td></tr><tr><td>2007</td><td>13.282</td><td>11.543</td><td>86,9</td><td>1.739</td><td>13,1</td></tr><tr><td>2008</td><td>12.456</td><td>11.206</td><td>90,0</td><td>1.250</td><td>10,0</td></tr><tr><td>2009</td><td>12.677</td><td>11.565</td><td>91,2</td><td>1.112</td><td>8,8</td></tr><tr><td>2010</td><td>13.821</td><td>12.628</td><td>91,4</td><td>1.193</td><td>8,6</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la División de Estadísticas Judiciales. Marzo 2011.	Año	Total Juzgados de primer instancia					Total	Sin acuerdo	%	Con acuerdo	%	2005	10.415	8.778	84,3	1.637	15,7	2006	10.713	9.245	86,3	1.468	13,7	2007	13.282	11.543	86,9	1.739	13,1	2008	12.456	11.206	90,0	1.250	10,0	2009	12.677	11.565	91,2	1.112	8,8	2010	13.821	12.628	91,4	1.193	8,6																																								
	Año	Total Juzgados de primer instancia																																																																																							
Total		Sin acuerdo	%	Con acuerdo	%																																																																																				
2005	10.415	8.778	84,3	1.637	15,7																																																																																				
2006	10.713	9.245	86,3	1.468	13,7																																																																																				
2007	13.282	11.543	86,9	1.739	13,1																																																																																				
2008	12.456	11.206	90,0	1.250	10,0																																																																																				
2009	12.677	11.565	91,2	1.112	8,8																																																																																				
2010	13.821	12.628	91,4	1.193	8,6																																																																																				
		Resultado de las audiencias de conciliación según tipo de juzgado de primera instancia competente en materia laboral. Período 2005 – 2010 <table><tr><th rowspan="2">Año</th><th colspan="5">Juzgados competencia única</th><th colspan="5">Juzgados competencia mixta</th></tr><tr><th>Total</th><th>No hubo acuerdo</th><th>%</th><th>Hubo acuerdo</th><th>%</th><th>Total</th><th>No hubo acuerdo</th><th>%</th><th>Hubo acuerdo</th><th>%</th></tr><tr><td>2005</td><td>9.608</td><td>8.166</td><td>85,0</td><td>1.442</td><td>15,0</td><td>807</td><td>612</td><td>75,8</td><td>195</td><td>24,2</td></tr><tr><td>2006</td><td>9.720</td><td>8.468</td><td>87,1</td><td>1.252</td><td>12,9</td><td>993</td><td>777</td><td>78,2</td><td>216</td><td>21,8</td></tr><tr><td>2007</td><td>11.768</td><td>10.321</td><td>87,7</td><td>1.447</td><td>12,3</td><td>1.514</td><td>1.222</td><td>80,7</td><td>292</td><td>19,3</td></tr><tr><td>2008</td><td>11.293</td><td>10.312</td><td>91,3</td><td>981</td><td>8,7</td><td>1.163</td><td>894</td><td>76,9</td><td>269</td><td>23,1</td></tr><tr><td>2009</td><td>11.671</td><td>10.730</td><td>91,9</td><td>941</td><td>8,1</td><td>1.006</td><td>835</td><td>83,0</td><td>171</td><td>17,0</td></tr><tr><td>2010</td><td>12.758</td><td>11.681</td><td>91,6</td><td>1.077</td><td>8,4</td><td>1.063</td><td>947</td><td>89,1</td><td>116</td><td>14,9</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la División de Estadísticas Judiciales. Marzo 2011.	Año	Juzgados competencia única					Juzgados competencia mixta					Total	No hubo acuerdo	%	Hubo acuerdo	%	Total	No hubo acuerdo	%	Hubo acuerdo	%	2005	9.608	8.166	85,0	1.442	15,0	807	612	75,8	195	24,2	2006	9.720	8.468	87,1	1.252	12,9	993	777	78,2	216	21,8	2007	11.768	10.321	87,7	1.447	12,3	1.514	1.222	80,7	292	19,3	2008	11.293	10.312	91,3	981	8,7	1.163	894	76,9	269	23,1	2009	11.671	10.730	91,9	941	8,1	1.006	835	83,0	171	17,0	2010	12.758	11.681	91,6	1.077	8,4	1.063	947	89,1	116	14,9
Año	Juzgados competencia única					Juzgados competencia mixta																																																																																			
	Total	No hubo acuerdo	%	Hubo acuerdo	%	Total	No hubo acuerdo	%	Hubo acuerdo	%																																																																															
2005	9.608	8.166	85,0	1.442	15,0	807	612	75,8	195	24,2																																																																															
2006	9.720	8.468	87,1	1.252	12,9	993	777	78,2	216	21,8																																																																															
2007	11.768	10.321	87,7	1.447	12,3	1.514	1.222	80,7	292	19,3																																																																															
2008	11.293	10.312	91,3	981	8,7	1.163	894	76,9	269	23,1																																																																															
2009	11.671	10.730	91,9	941	8,1	1.006	835	83,0	171	17,0																																																																															
2010	12.758	11.681	91,6	1.077	8,4	1.063	947	89,1	116	14,9																																																																															

4. Género y discriminación

El derecho de las mujeres y de otros grupos discriminados, como las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y las personas que viven con VIH/SIDA, a gozar de un trato igualitario, libre de discriminación por causa de su sexo, etnia, religión, opinión política, edad y otras razones que resultan irrelevantes para su desempeño laboral está consagrado en múltiples instrumentos de derecho internacional, tales como el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979). Con la ratificación de estos instrumentos, los Estados están obligados a formular y desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

El Libro Blanco identifica la necesidad de “establecer una campaña nacional de información dirigida por el Ministerio de Trabajo sobre la importancia de proteger los derechos de la mujer en el trabajo, especialmente con respecto a las pruebas de embarazo que violan la ley”. Además, indica la necesidad de “desarrollar, en coordinación con la Secretaría de Estado de la Mujer, una campaña nacional contra la discriminación de género, y en colaboración con los aliados sociales, enfocar la campaña en las cuestiones relacionadas con asuntos de género en el lugar de trabajo para otorgar una mejor protección a los derechos de la mujer”.²² Además, a nivel regional, se destaca el establecimiento de un centro regional de igualdad en el empleo que suministre capacitación, material educativo e información orientada a apoyar los esfuerzos por eliminar la discriminación en el trabajo.²³

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el Ministerio de Trabajo, a través del Departamento de Género, realizó 8 talleres de educación y sensibilización en materia de derechos laborales de las mujeres, no discriminación y conocimiento del Convenio núm. 156 de la OIT. Por su parte, el Ministerio de la Mujer realizó 3 actividades en materia de igualdad de oportunidades: la divulgación de un informe sobre el Trabajo Doméstico Remunerado en República Dominicana; la validación de un estudio sobre acoso sexual y la divulgación de un proyecto para la promoción de buenas prácticas de equidad de género en el sector empresarial.

El presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo dedicado a realizar acciones de educación y sensibilización en derechos laborales experimentó en 2010 una reducción del 74% respecto a 2009, quedando en RD\$1.000.000.

En 2010 se recibieron de la parte patronal 121 solicitudes de despido a mujeres embarazadas y en período de lactancia. Más del 50% de esas solicitudes fueron rechazadas o declaradas inadmisibles.

Además, no se registraron acciones sobre pruebas de embarazo con motivo de la relación de trabajo, ni existen datos acerca de la cantidad de denuncias al respecto.

22. Libro Blanco, pág. 33.

23. Ibid., pág. 73.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Fortalecer la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo a objeto de que asuma un rol rector en la materia, desarrollando acciones para obtener mayores recursos humanos financieros y técnicos; y proporcionando insumos y propuestas de reformas legales para la discusión en el CCT.
- Examinar la viabilidad legal y económica de las sugerencias del estudio sobre el trabajo doméstico remunerado, elaborando las propuestas normativas al respecto cuando sea procedente.
- Continuar e incrementar las actividades de capacitación, divulgación y sensibilización en los temas de género, no discriminación e igualdad de oportunidades. Estas acciones podrían desarrollarse con las organizaciones de trabajadores, empleadores y grupos específicos, en coordinación con instituciones públicas y privadas.
- Evaluar los resultados alcanzados con la implementación del Plan Estratégico de Género.
- Establecer un protocolo de seguimiento por parte de la inspección de trabajo del cumplimiento de las normativas de no discriminación por género (prueba de embarazo, acoso laboral y sexual en el trabajo).
- Examinar la existencia de las pruebas de embarazo como requisito para el empleo, a fin de diseñar, si fuese el caso, campañas de información y sensibilización para prevenir este tipo de discriminación, tal como ya fue señalado en anteriores informes de verificación.
- Realizar estudios sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las diferentes ramas de actividad laboral.
- Mejorar las informaciones estadísticas existentes en materia de discriminación laboral.
- Dar seguimiento y divulgar los acuerdos y declaraciones existentes en la región sobre los temas de género y no discriminación, como fue sugerido en Informes anteriores.
- Examinar la posibilidad de integrar a la normativa laboral la perspectiva de género, desde los conceptos y principios del Trabajo Decente, tal como se señaló en anteriores informes de verificación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
I. Mujeres y trabajadoras inmigrantes		
Reto: - Se han hecho esfuerzos por proteger los derechos de la mujer en el lugar de trabajo. Sin embargo, las limitaciones de recursos y personal capacitado para abordar estas cuestiones continúan planteando un desafío Recomendaciones: - Establecer una campaña nacional de información dirigida por la Secretaría de Trabajo sobre la importancia de proteger los derechos de la mujer en el trabajo, especialmente con respecto a las pruebas de embarazo que violan la ley. - Desarrollar, en coordinación con la Secretaría de Estado de la Mujer, una campaña nacional contra la discriminación de género y, en colaboración con los aliados sociales, enfocar la campaña en las cuestiones relacionadas con asuntos de género en el lugar de trabajo para otorgar una mejor protección a los derechos de la mujer.	Pruebas de embarazo	
	4.1. Número y tipo de actividades para la sensibilización sobre el uso de pruebas de embarazo en la contratación y despido de trabajadoras (incluir el número desagregado de personas trabajadoras, empleadores e inspectores participantes en las actividades, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	No se registraron acciones durante este período de verificación relativas específicamente al tema de pruebas de embarazo para la contratación y despido de trabajadoras.²⁴

24. Ver CEACR. Observación sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). República Dominicana, 2011. Discriminación basada en motivos de sexo. La Comisión insta al Gobierno a que garantice que se aplica efectivamente la legislación contra la discriminación vigente y, en este contexto, que adopte medidas proactivas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para impedir, investigar y penalizar el acoso sexual, y el requisito de las pruebas de embarazo como condición para obtener o mantener el empleo. La Comisión también pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para reforzar las sanciones por acoso sexual y por exigir pruebas de embarazo así como los mecanismos de resolución de conflictos relacionados con la discriminación en el empleo y la ocupación, para asegurar que sea efectiva y accesible en la práctica para todos los trabajadores, incluidos aquellos de las zonas francas de exportación. La Comisión también pide al Gobierno que comunique información sobre lo siguiente:

- la situación de la adopción de las enmiendas propuestas al Código del Trabajo en relación con el acoso sexual y las pruebas de embarazo;
- medidas adoptadas para apoyar y proteger a las víctimas de acoso sexual y de pruebas de embarazo, incluida la facilitación del acceso a los procedimientos de queja;
- la sensibilización respecto de la discriminación, incluidos el acoso sexual y las pruebas de embarazo, y el desarrollo de capacidades de los inspectores del trabajo, de las autoridades gubernamentales pertinentes y del Poder Judicial para detectar y abordar las infracciones en ese sentido;
- toda medida específica adoptada para mejorar la detección del acoso sexual y las pruebas de embarazo en las zonas francas de exportación;
- todo caso de acoso sexual o de pruebas de embarazo notificado o detectado por la inspección del trabajo y toda decisión administrativa o judicial pertinente, incluidas las reparaciones aportadas y las sanciones impuestas.

Ver CEACR. Observación sobre el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). República Dominicana, 2011. Artículos 1 y 2 del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para que la enmienda al artículo 194 del Código de Trabajo refleje plenamente el principio del Convenio y se adopte lo antes posible por el Congreso Nacional, y a enviar una copia del mismo en cuanto haya sido adoptado. Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones más amplias sobre las eventuales desigualdades salariales en el sector público y sobre las medidas adoptadas para armonizar plenamente el artículo 3, párrafo 4, de la ley núm. 41-08, cuyo contenido es idéntico al del artículo 194 del Código del Trabajo, con el Convenio.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010								
	Campaña contra la discriminación de género									
	4.2. Número y tipo de acciones de educación pública y sensibilización social sobre derechos laborales (incluir número de personas participantes en las acciones organizadas por las instituciones públicas, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	El Departamento de Género del Ministerio de Trabajo realizó 8 talleres relacionados con el tema de educación y sensibilización en materia de derechos laborales de las mujeres: • Taller sobre Sensibilización e Igualdad de Oportunidades, Derechos y Deberes de los Trabajadores, Azua, 11 de septiembre 2010, 58 participantes. • Taller Sobre Sensibilización e Igualdad de Oportunidades, al Colegio Dominicano de Bioanalistas (CODOBIO), Santo Domingo, 30 de septiembre 2010, 9 participantes. • Taller sobre Sensibilización e Igualdad de Oportunidades, Derechos y Deberes de los Trabajadores, dirigido al Departamento de la División de Servicios Generales del Ministerio de Trabajo, Santo Domingo, 14 de octubre 2010, 60 participantes. • Taller Sobre Sensibilización e Igualdad de Oportunidades, Derechos y Deberes de los Trabajadores, dirigido a diferentes Departamentos del Ministerio de Trabajo, Santo Domingo, 26 de octubre 2010, 41 participantes. • Taller Tripartito de Consulta para Discutir Sobre el Convenio 156, Santo Domingo, 24 de noviembre 2010, 30 participantes. • Taller sobre no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, Santo Domingo, 1 de diciembre 2010, 30 participantes. • Taller Sobre Sensibilización e Igualdad de Oportunidades, al Colegio Dominicano de Bioanalistas (CODOBIO), Santo Domingo, 8 de diciembre 2010, 13 participantes. • Taller Sobre Sensibilización e Igualdad de Oportunidades, Derechos y Deberes de los Trabajadores, dirigido a la Dirección General de Empleo, Santo Domingo, 14 de diciembre 2010.								
	4.3. Monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales.	En cuanto a las actividades realizadas por el Ministerio de la Mujer, se registraron las siguientes acciones: • Divulgación del informe “El Trabajo Doméstico Remunerado en República Dominicana: La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad”, con el apoyo de UNIFEM, AGEM, AECID y COMMCA/SICA. • Validación de un estudio sobre acoso sexual y acoso moral en el área laboral, con el auspicio del FNUAP. • Divulgación del Proyecto para la promoción de buenas prácticas de equidad de género en el sector empresarial, ejecutado por el Ministerio de la Mujer en coordinación con COPARDOM, con el auspicio del BID y Banco Mundial. • El monto presupuestado para las acciones de educación y sensibilización e igualdad de género por el Ministerio de Trabajo es de RD\$1.000.000 para el año 2010, una reducción del 74% respecto a 2009, pero un 68% más que en 2008. Monto del presupuesto inicial dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales. Período 2008 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Monto RD\$</td><td>594.149</td><td>3.807.360</td><td>1.000.000</td></tr></table>	Año	2008	2009	2010	Monto RD\$	594.149	3.807.360	1.000.000
Año	2008	2009	2010							
Monto RD\$	594.149	3.807.360	1.000.000							
Fuente: Ministerio de Trabajo. Abril 2011.										

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																												
	4.4. Número de casos detectados, denunciados y sancionados por discriminación laboral hacia las mujeres.	• El Ministerio no cuenta con datos sobre la cantidad de casos detectados, denunciados y sancionados específicamente por discriminación laboral hacia las mujeres. Las estadísticas más cercanas a este tema se refieren a las solicitudes patronales para autorización de despido de trabajadoras embarazadas o en estado de lactancia. • En 2010, de las 121 solicitudes de despido presentadas por la parte patronal, más del 50% fueron rechazadas o declaradas inadmisibles por el Ministerio de Trabajo. Protección de la maternidad – Despidos a mujeres embarazadas y en período de lactancia. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Casos</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Casos recibidos</td><td>91</td><td>47</td><td>121</td><td>133</td><td>128</td><td>121</td></tr><tr><td>Casos rechazados</td><td>44</td><td>25</td><td>55</td><td>76</td><td>35</td><td>55</td></tr><tr><td>Casos declarados inadmisibles*</td><td>7</td><td>2</td><td>12</td><td>28</td><td>21</td><td>12</td></tr></table> * Se refiere a los casos en los cuales la solicitud del despido no obedece a los criterios legales establecidos. Fuente: Departamento de Estadísticas del Ministerio de Trabajo. Boletines de Estadísticas Laborales. Despidos de Embarazadas (RLT-5). 2005, 2006, 2007, 2008, 2009. División de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación, Dirección de Planificación y Desarrollo, Ministerio de Trabajo. Abril 2011.	Casos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Casos recibidos	91	47	121	133	128	121	Casos rechazados	44	25	55	76	35	55	Casos declarados inadmisibles*	7	2	12	28	21	12
Casos	2005	2006	2007	2008	2009	2010																								
Casos recibidos	91	47	121	133	128	121																								
Casos rechazados	44	25	55	76	35	55																								
Casos declarados inadmisibles*	7	2	12	28	21	12																								

2. Recomendaciones regionales

- Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo.
- Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.

Centro regional de equidad en el empleo

- 4.5. Número y tipo de acciones realizadas para establecer el centro regional, que incluye:
- Número de actividades de coordinación para el diseño, establecimiento y funcionamiento del Centro Regional.
 - Existencia de una propuesta conceptual, operativo y financiera sostenible para el Centro de Equidad en el Empleo.
 - El Centro Regional de Equidad en el Empleo en funcionamiento.
 - Existencia de acuerdos entre los países (informales o formales).

- No se registraron acciones al respecto durante este período de verificación.

5. Peores formas de trabajo infantil

El Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) establece que los Estados están obligados a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, las cuales abarcan: a) la esclavitud o prácticas análogas, como la venta y la trata; el trabajo forzoso y el reclutamiento forzoso para su utilización en conflictos armados; b) la utilización de las personas menores de edad para actividades sexuales comerciales; c) su utilización en actividades ilícitas como la producción y el tráfico de drogas; y d) 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 las personas menores de edad. Al ratificar este convenio, así como el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la Edad mínima de Admisión al Empleo (1973) y otros instrumentos de protección a la niñez y adolescencia, los gobiernos se comprometen a implementar políticas de promoción de los derechos de las personas menores de edad, como el derecho a la educación, la salud y la protección contra los maltratos.

El Libro Blanco expresa la preocupación de *“asignar personal adicional al Ministerio de Trabajo para desarrollar sus competencias”* en esta materia, *“lo que incluye el diseño y la implementación de estrategias nacionales y programas de asistencia técnica”*; así como la necesidad de emprender una valoración de las necesidades y asignar recursos adicionales para implementar efectivamente el Programa de Duración Determinada de IPEC.²⁵ A nivel regional, se adquirió el compromiso de establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil para el final de la década.²⁶

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, se programó para el 2011 la incorporación de la UTI al organigrama del Ministerio de Trabajo como un departamento. De los 11 funcionarios que laboran en esta unidad, 6 laboran en régimen de carrera administrativa.

Continúan implementándose los planes relativos al trabajo infantil y sus peores formas (Plan Estratégico Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2006-2016, Plan Nacional contra el Abuso y la Explotación Sexual Comercial 2001-2012, Plan contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes 2008, y los lineamientos de la Política de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes en situación de calle 2007-2012). Ninguno de estos planes ha sido evaluado hasta el momento.

El tema de trabajo infantil se incluyó en el anteproyecto de ley Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030; se promovió la implementación de la Hoja de Ruta para hacer de República un país libre de trabajo infantil; y más de 10 instituciones gubernamentales comprometieron acciones tendentes a prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.

El Ministerio de Trabajo publicó la *“Colección Buenas Prácticas II para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en República Dominicana”*; y se presentó el primer informe sobre Índice de Cumplimiento de los Derechos de la Niñez, desarrollado por el Observatorio del Cumplimiento de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.

25. Libro Blanco, pág. 33. Entiéndase por Programa de Duración Determinada (PDD) el conjunto de políticas y programas integrados y coordinados para prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil de un país en un plazo establecido. Este tipo de programas, promovido por OIT/IPEC, se caracteriza porque “pertenece al país”, lo que implica que es el propio país que lo inicia y lo lleva a cabo, con asistencia técnica de OIT/IPEC y apoyo financiero de la comunidad internacional. Los PDD tienen una duración aproximada de 4 a 8 años, en función de la disponibilidad de recursos, la amplitud de las peores formas de trabajo infantil identificadas, el nivel de pericia local y otras circunstancias propias del programa en cada país.

26. Ibíd., pág. 73.

El CDN celebró acuerdos sobre la inclusión de indicadores de trabajo infantil en la Estrategia Nacional de Desarrollo y la publicación de los resultados de la II Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil aplicada en 2009, entre otros temas.

Varios CDL realizaron acciones de coordinación con representantes del sector sindical, organizaciones locales y provinciales y el Ministerio de Trabajo, así como un encuentro regional con el objeto de sensibilizar y socializar las experiencias de los actores involucrados en la materia.

El presupuesto devengado del Ministerio de Trabajo dedicado al trabajo infantil sumó RD\$2.678.118 en 2010, no siendo comparable con años anteriores por cambios en la estructura presupuestaria.

Además, entre septiembre y noviembre de 2010, se realizaron 393 visitas de inspección específicas en esta materia; el Ministerio de Trabajo reportó 2 casos de personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y sus peores formas (3 en total en 2010); y diversas organizaciones realizaron 7 talleres de capacitación y seguimiento a la problemática de trabajo infantil y sus peores formas.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Realizar el seguimiento y la evaluación de los planes en vigencia relativos al trabajo infantil.
- Analizar, en consulta con los sectores sociales, las medidas de política de empleo, transferencias condicionadas, educación básica y formación profesional, que tiendan a prevenir el trabajo infantil, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los principios del trabajo decente.
- Desarrollar una mayor campaña de sensibilización dirigida a la población en general, así como organizar y fortalecer las campañas relativas a la necesidad de crear trabajo decente.
- Programar campañas especiales, a fin de divulgar las buenas prácticas en la materia, tomando como insumo la “Colección Buenas Prácticas II para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en República Dominicana” publicado en 2010.
- Continuar brindando apoyo técnico y financiero a los CDL y fomentando la coordinación interinstitucional para favorecer la implementación de las medidas sociales y educativas tendentes a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- Efectuar las acciones y cabildeos tendentes a lograr un incremento en el presupuesto destinado a prevenir el trabajo infantil y sus peores formas.
- Coordinar y liderar por parte del Ministerio de Trabajo los esfuerzos de las instituciones públicas y de los sectores sociales en las acciones tendentes a prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.
- Programar inspecciones a fin de detectar la ocupación de trabajo infantil, basándose en estadísticas fiables.
- Realizar el seguimiento de la situación de las personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y sus peores formas.
- Desarrollar (como fue sugerido en el anterior informe) un sistema de seguimiento de los casos relativos a las y los adolescentes ocupados en trabajo doméstico y a la sanción de los delitos de explotación sexual comercial contra personas menores de edad.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
I. Recursos adicionales		
Reto: • Dado el compromiso del Gobierno de la República Dominicana de abordar los problemas del trabajo infantil en el país, y el desarrollo de una estructura nacional integral, que incluye a instituciones existentes y recién creadas que se encargan de todas las dimensiones de la cuestión del trabajo infantil, la Secretaría de Trabajo necesita recursos adicionales para implementar totalmente sus responsabilidades en esta área. Recomendaciones: • Asignar personal adicional a la Secretaría de Trabajo para desarrollar sus competencias en materia de trabajo infantil, lo que incluye el diseño y la implementación de estrategias nacionales y programas de asistencia técnica. • Empezar una valoración de las necesidades y asignar recursos adicionales para implementar efectivamente el Programa de Duración Determinada IPEC.	Plan Estratégico Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil	
	5.1. Existencia y estado de la implementación del o los planes nacionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (fecha de formulación, porcentaje de financiamiento, principales resultados, existencia de evaluaciones periódicas).	• Continúa vigente el Plan Estratégico Nacional para la Erradicación de las Peores Formas del Trabajo Infantil (PEN 2006-2016) coordinado por el Ministerio de Trabajo, el cual aún no ha sido evaluado. Las acciones del Comité Directivo Nacional contra el Trabajo Infantil (CDN) y de las diferentes instancias sobre el tema enmarcan sus líneas de acción en dicho plan. • De la misma forma, continúan vigentes el Plan de Acción Nacional contra el Abuso y la Explotación Sexual Comercial formulado en el 2002 para un plazo de 10 años (el cual no ha sido evaluado); así como el Plan contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes iniciado en 2008, coordinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
	5.2. Existencia y funcionamiento de los comités interinstitucionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos).	• Entre agosto y diciembre de 2010, el Comité Directivo Nacional (CDN) se reunió en 5 ocasiones²⁷, las cuales permitieron tomar acuerdos sobre: a) la inclusión de indicadores sobre trabajo infantil en la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010 – 2030; b) la integración de la Federación Dominicana de Ayuntamientos (FEDOMA) al CND, c) la articulación de esfuerzos del CND, el sector sindical y los ayuntamientos para prevenir y atender el trabajo infantil, y d) la publicación de los resultados de la encuesta sobre trabajo infantil incluidos en un módulo especial de la Encuesta Nacional de Hogares 2009. • Por su parte, la Comisión Ejecutiva del CND se reunió en una ocasión²⁸, para coordinar asuntos concernientes a las mesas de trabajo de la Hoja de Ruta para hacer de República Dominicana un territorio libre de trabajo infantil.²⁹

27. Las reuniones del CDN fueron las siguientes: 8 de agosto de 2010 (con el Ministerio de Economía. Objetivo: diseño de propuesta de inclusión de indicadores sobre trabajo infantil en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030. Resultados: se analizó la propuesta y se realizaron los ajustes necesarios a la misma); 2 de septiembre de 2010 (Objetivo: presentar la propuesta de indicadores sobre trabajo infantil a la Dirección de Planificación y Desarrollo de la República Dominicana, a fin de que se incluyera en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030); 30 de septiembre 2010 (Objetivo: validar las acciones producidas por las mesas de trabajo para operativizar la Hoja de Ruta para hacer de la República Dominicana Territorio Libre del Trabajo Infantil); 23 de noviembre de 2010 (con el sector sindical y la Federación Dominicana de Ayuntamientos (FEDOMA). Objetivo: coordinar acciones conjuntas entre el CND y el programa del sector sindical para la erradicación del trabajo infantil. Acuerdos: incorporar a la FEDOMA al CDN; coordinar acciones con los municipios "amigos de la niñez"; fomentar encuentros futuros para articular esfuerzos con estos ayuntamientos, el sector sindical y el CDN); y 25 de noviembre 2010 (Objetivo: realizar el taller de validación de los datos obtenidos a través del módulo sobre trabajo infantil de la Encuesta Nacional de Hogares 2009. Acuerdos: Publicación de los resultados de la encuesta).

28. La Comisión Ejecutiva del CND se reunió el 9 de setiembre 2010.

29. La Hoja de Ruta es una política pública que integra en un solo esfuerzo las iniciativas de entidades públicas y privadas con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como proteger a las personas adolescentes trabajadoras. La Hoja de Ruta reordena la acción nacional para alcanzar las metas establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, y su marco estratégico comprende seis dimensiones -lucha contra la pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento- con sus respectivos objetivos, resultados, indicadores y metas y estrategias fundamentales para lograrlas.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
		• Con relación a los Comités Directivos Locales (CDL) se registraron las siguientes acciones durante el período agosto – diciembre de 2010: - El CDL de San Pedro de Macorís se reunió con representantes del Comité Intersindical para erradicación del trabajo infantil (7 de setiembre de 2010), en la cual se abordaron los siguientes temas: educación para combatir la pobreza, políticas educativas y trabajo infantil, y política de salud y trabajo infantil, todos ellos en el marco de la Estrategia Nacional de Desarrollo y la Hoja de Ruta. - La Unidad de Trabajo Infantil (UTI) del Ministerio de Trabajo realizó una reunión con los representantes locales y provinciales con el objetivo de conocer opiniones, limitaciones y obstáculos para el desarrollo óptimo de los CDL. En dicho encuentro se acordó la subdivisión de los CDL en 8 zonas geográficas³⁰ para facilitar la coordinación y el seguimiento por parte del Ministerio de Trabajo; así como la realización de encuentros regionales para iniciar el proceso de elaboración de agendas locales de trabajo (10 de septiembre de 2010). - Se conformó el Comité Provincial de Lucha contra el Trabajo Infantil de la Provincia Santo Domingo Este (26 de octubre de 2010). La mesa directiva de este Comité se reunió el 26 de noviembre para iniciar el proceso de diseño de la agenda local de trabajo. - El Ministerio de Trabajo realizó un encuentro con los representantes de los CDL de las provincias de Montecristi, Valverde, Santiago Rodríguez, Dajabón y Elías Piña, las cuales están vinculadas con las actividades de producción bananera. En dicho encuentro se presentó la propuesta para crear una certificación para el sector bananero libre de trabajo infantil (12 de noviembre de 2010). - De la misma forma, los CDL de la zona sur (provincias de Barahona, Batoruco, Azua, Peravia y Juan Sánchez Ramírez) sostuvieron un encuentro regional con el objetivo de sensibilizar y socializar las experiencias y opiniones de los actores involucrados en materia de trabajo infantil (12 de diciembre de 2010).
	5.3. Número de instituciones estatales que han incorporado acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes anuales operativos.	• Según la operatividad de la Hoja de Ruta para Hacer de la República Dominicana un País Libre de Trabajo Infantil más de diez instituciones gubernamentales comprometieron acciones tendentes a prevenir y erradicar el Trabajo Infantil (Gabinete Social de la Presidencia de la República, CONANI, Ministerio de Trabajo, Escuela Nacional del Ministerio Público, Escuela Nacional de Judicatura, Ministerio de la Juventud, Ministerio de la Mujer, Ministerio de Educación, Despacho de la Primera Dama, Procuraduría General de la República, Oficina Nacional de Estadísticas, Suprema Corte de Justicia).

30. Los CDL están distribuidos en las siguientes zonas geográficas: 1) Santo Domingo Oeste, 2) Santo Domingo Este, 3) Santo Domingo Norte, 4) Santo Domingo Central, 5) Región Norte, 6) Región Sur, 7) Región Oeste, y 8) Región Este.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																												
	5.4. Monto del presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo dedicado al tema de trabajo infantil.	Presupuesto del Ministerio de Trabajo dedicado al tema de trabajo infantil. Período 2005 – 2010. <table><tr><th></th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010*</th></tr><tr><td>Inicial</td><td>2.407.984</td><td>8.303.017</td><td>5.374.334</td><td>12.661.465</td><td>21.133.870</td><td>2.703.035</td></tr><tr><td>Vigente</td><td>2.380.177</td><td>3.508.468</td><td>12.661.465</td><td>19.535.429</td><td>21.623.220</td><td>2.701.118</td></tr><tr><td>Devengado</td><td>2.377.471</td><td>3.002.707</td><td>12.104.894</td><td>19.535.429</td><td>21.620.529</td><td>2.678.118</td></tr></table> * Departamento de Planificación y Estadísticas del Ministerio de Trabajo. Abril 2011. Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG) del Ministerio de Hacienda, a partir del Sistema Integrado de Gestión Financiera. Febrero 2010.		2005	2006	2007	2008	2009	2010*	Inicial	2.407.984	8.303.017	5.374.334	12.661.465	21.133.870	2.703.035	Vigente	2.380.177	3.508.468	12.661.465	19.535.429	21.623.220	2.701.118	Devengado	2.377.471	3.002.707	12.104.894	19.535.429	21.620.529	2.678.118
		2005	2006	2007	2008	2009	2010*																							
	Inicial	2.407.984	8.303.017	5.374.334	12.661.465	21.133.870	2.703.035																							
	Vigente	2.380.177	3.508.468	12.661.465	19.535.429	21.623.220	2.701.118																							
	Devengado	2.377.471	3.002.707	12.104.894	19.535.429	21.620.529	2.678.118																							
5.5. Existencia de un diagnóstico de necesidades del Ministerio de Trabajo sobre el cumplimiento de su rol en relación con el trabajo infantil, y el nivel de implementación de las medidas indicadas en el diagnóstico.	- En seguimiento a las recomendaciones del diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de la UTI, la cual está integrada por 11 personas en Santo Domingo y 2 personas en Santiago, el Plan Operativo Anual 2011, programó la incorporación de dicha unidad al organigrama del Ministerio de Trabajo como un departamento, así como la capacitación de los miembros de la UTI en diversas áreas, tales como: formulación, administración, monitoreo y evaluación de proyectos; redacción de informes técnicos y gerenciales; negociación y manejo de conflictos; comunicación efectiva; liderazgo y comunicación; técnicas de trabajo en equipo; entre otros. - Además, dos funcionarios de la UTI fueron integrados a la carrera administrativa, sumando así 6 las personas que laboran en la unidad para ese régimen.																													
5.6. Número de personas menores de edad registradas como retiradas del trabajo infantil y sus peores formas por medio de las acciones de los planes nacionales existentes.	- Para el período de verificación, el Ministerio de Trabajo reportó 2 casos de personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y sus peores formas, quienes fueron detectadas en las provincias de La Vega (Municipio de Jarabacoa) y en la provincia de Santiago Rodríguez, en actividades de trabajo urbano. - Además, como parte de las acciones de detección y prevención del trabajo infantil, entre los meses de septiembre y noviembre de 2010, se realizaron 393 visitas de inspección en la provincia La Vega y 267 visitas en la provincia Santiago Rodríguez.																													
5.7. Número de casos sancionados por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y en sus peores formas (incluir los casos registrados por el Ministerio de Trabajo y los casos penales registrados por el Ministerio Público).	No se reportaron casos sancionados por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y sus peores formas durante el actual período de verificación.																													

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																																																																																																																					
	5.8. Tasa neta de asistencia escolar de la población menor de 18 años según edad y sexo.	Tasa de asistencia escolar de la población de 5 a 17 años por sexo según edad. Período 2007 – 2010. <table><tr><th rowspan="2">Edad (años)</th><th colspan="3">2007 – 2008</th><th colspan="3">2008 – 2009</th><th colspan="3">2009-2010</th></tr><tr><th>Masc.</th><th>Fem.</th><th>Total %</th><th>Masc.</th><th>Fem.</th><th>Total %</th><th>Masc.</th><th>Fem.</th><th>Total %</th></tr><tr><td>5</td><td>77</td><td>79</td><td>78</td><td>82</td><td>75</td><td>78</td><td>75.3</td><td>75.4</td><td>75.4</td></tr><tr><td>6</td><td>87</td><td>87</td><td>87</td><td>94</td><td>87</td><td>90</td><td>84.7</td><td>81.6</td><td>83.1</td></tr><tr><td>7</td><td>100</td><td>102</td><td>101</td><td>105</td><td>97</td><td>101</td><td>92.3</td><td>87.2</td><td>89.8</td></tr><tr><td>8</td><td>94</td><td>96</td><td>95</td><td>117</td><td>106</td><td>112</td><td>95.3</td><td>90.1</td><td>92.7</td></tr><tr><td>9</td><td>94</td><td>95</td><td>95</td><td>112</td><td>103</td><td>107</td><td>100</td><td>96.4</td><td>99.8</td></tr><tr><td>10</td><td>92</td><td>94</td><td>93</td><td>109</td><td>100</td><td>105</td><td>98.6</td><td>93.1</td><td>95.9</td></tr><tr><td>11</td><td>93</td><td>96</td><td>94</td><td>103</td><td>97</td><td>100</td><td>96.6</td><td>91.7</td><td>94.2</td></tr><tr><td>12</td><td>97</td><td>101</td><td>99</td><td>99</td><td>96</td><td>97</td><td>93.2</td><td>90.3</td><td>91.7</td></tr><tr><td>13</td><td>94</td><td>97</td><td>96</td><td>98</td><td>97</td><td>98</td><td>89.3</td><td>87.8</td><td>88.6</td></tr><tr><td>14</td><td>89</td><td>92</td><td>91</td><td>90</td><td>91</td><td>91</td><td>76.8</td><td>78.6</td><td>77.7</td></tr><tr><td>15</td><td>88</td><td>92</td><td>90</td><td>86</td><td>89</td><td>88</td><td>79.5</td><td>80.6</td><td>80.0</td></tr><tr><td>16</td><td>76</td><td>80</td><td>78</td><td>82</td><td>86</td><td>84</td><td>72.0</td><td>75.0</td><td>73.5</td></tr><tr><td>17</td><td>68</td><td>71</td><td>70</td><td>69</td><td>71</td><td>70</td><td>61.7</td><td>64.9</td><td>63.3</td></tr></table> Fuente: Ministerio de Educación, Departamento de Estadísticas, enero 2010.	Edad (años)	2007 – 2008			2008 – 2009			2009-2010			Masc.	Fem.	Total %	Masc.	Fem.	Total %	Masc.	Fem.	Total %	5	77	79	78	82	75	78	75.3	75.4	75.4	6	87	87	87	94	87	90	84.7	81.6	83.1	7	100	102	101	105	97	101	92.3	87.2	89.8	8	94	96	95	117	106	112	95.3	90.1	92.7	9	94	95	95	112	103	107	100	96.4	99.8	10	92	94	93	109	100	105	98.6	93.1	95.9	11	93	96	94	103	97	100	96.6	91.7	94.2	12	97	101	99	99	96	97	93.2	90.3	91.7	13	94	97	96	98	97	98	89.3	87.8	88.6	14	89	92	91	90	91	91	76.8	78.6	77.7	15	88	92	90	86	89	88	79.5	80.6	80.0	16	76	80	78	82	86	84	72.0	75.0	73.5	17	68	71	70	69	71	70	61.7	64.9	63.3
Edad (años)	2007 – 2008			2008 – 2009			2009-2010																																																																																																																																																
	Masc.	Fem.	Total %	Masc.	Fem.	Total %	Masc.	Fem.	Total %																																																																																																																																														
5	77	79	78	82	75	78	75.3	75.4	75.4																																																																																																																																														
6	87	87	87	94	87	90	84.7	81.6	83.1																																																																																																																																														
7	100	102	101	105	97	101	92.3	87.2	89.8																																																																																																																																														
8	94	96	95	117	106	112	95.3	90.1	92.7																																																																																																																																														
9	94	95	95	112	103	107	100	96.4	99.8																																																																																																																																														
10	92	94	93	109	100	105	98.6	93.1	95.9																																																																																																																																														
11	93	96	94	103	97	100	96.6	91.7	94.2																																																																																																																																														
12	97	101	99	99	96	97	93.2	90.3	91.7																																																																																																																																														
13	94	97	96	98	97	98	89.3	87.8	88.6																																																																																																																																														
14	89	92	91	90	91	91	76.8	78.6	77.7																																																																																																																																														
15	88	92	90	86	89	88	79.5	80.6	80.0																																																																																																																																														
16	76	80	78	82	86	84	72.0	75.0	73.5																																																																																																																																														
17	68	71	70	69	71	70	61.7	64.9	63.3																																																																																																																																														

2. Recomendaciones regionales

• Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Zona libre de trabajo infantil a nivel nacional y regional	
	5.9. Número y tipo de acciones nacionales (incluir las acciones relacionadas con el Manifiesto y Compromiso de Acción para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil de la República Dominicana, las redes locales y el SINAMOTI) y las acciones regionales orientadas a establecer una zona libre de trabajo infantil para el final de la década.	• Durante el segundo semestre de 2010, el Ministerio de Trabajo, con apoyo de OIT/IPEC logró finalizar la programación de la Hoja de Ruta para hacer de República Dominicana un país libre de trabajo infantil para el período 2010 – 2012³¹, la cual fue presentada en el Palacio de Gobierno el 29 de noviembre de 2010. • El tema de trabajo infantil se incluyó en el anteproyecto de Ley de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030, lo cual implica el establecimiento de metas e indicadores para esta área. • La finalización del documento de análisis de los resultados de la Encuesta de Trabajo Infantil incluida como un módulo especial de la Encuesta Nacional de Hogares 2009, el cual se encontraba en proceso de edición para su publicación en 2011. • Se realizó la presentación del primer informe sobre Índice de Cumplimiento de los Derechos de la Niñez, desarrollado por el Observatorio del Cumplimiento de los Derechos de la Niñez y

31. Durante el período Agosto – Diciembre 2010 se realizaron diversas reuniones de planificación y análisis de la Hoja de Ruta, tanto a nivel nacional (12 de agosto, 28 de setiembre, 30 de setiembre y 13 de octubre), como a nivel local (Barahona, 5 de noviembre; Puerto Plata, 12 de noviembre; Valverde, 17 de noviembre)

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
		la Adolescencia (29 de setiembre de 2010). Esta iniciativa es coordinada por la Universidad Católica y cuenta con el auspicio de UNICEF. • Taller sobre Fortalecimiento de la cadena de valor del Banco Mundial mediante el fortalecimiento de mercados inclusivos, 9 de septiembre 2010. • El Ministerio de Trabajo publicó la “Colección Buenas Prácticas II para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en República Dominicana”. • La ONG nacional Muchachos y Muchachas con Don Bosco llevó a cabo el taller de planificación estratégica 2010-2015 con enfoque basado en derechos del niño, 28 al 30 de septiembre 2010 (30 participaciones). • Se realizaron 5 talleres de capacitación para el uso del sistema de seguimiento de indicadores relativos a la explotación sexual comercial de personas menores de edad, en Santo Domingo (25 al 27 de agosto de 2010); Santiago (8 de septiembre de 2010); San Francisco de Macorís (10 de septiembre de 2010 y 15 de 15 de septiembre de 2010); y en Barahona (15 de septiembre de 2010). - Además, a nivel regional, el Gobierno de República Dominicana participó en el taller “Elaboración de políticas públicas para la prevención y erradicación del trabajo infantil y su integración en políticas sectoriales: Estrategias para la acción”, realizado en Lima, Perú, del 5 al 7 de octubre de 2010. En la delegación dominicana participaron funcionarios de CONANI y del Programa Solidaridad.

6. Fomento de una cultura de cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales se requiere una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además, es necesario desarrollar conciencia en la sociedad para que exija el cumplimiento de los derechos y vele por su efectiva aplicación, tanto en el trabajo formal como en el informal. Para lograr esta cultura de cumplimiento, es fundamental la participación de todos los sectores sociales: instituciones públicas, medios de comunicación, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Además, esta cultura es posible solamente si existe una base sólida de diálogo social, para lo cual es necesario fortalecer los consejos consultivos tripartitos de trabajo.

El Libro Blanco menciona la necesidad de “*poner en marcha otras iniciativas de capacitación complementarias en materia de derechos laborales, incluidos seminarios conjuntos entre representantes de los trabajadores y de los empresarios en coordinación con la OIT y con las instituciones académicas*”.³² A nivel regional, se expresa la necesidad de fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones.³³

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, se realizaron diversas acciones de divulgación y capacitación sobre derechos laborales, en las que participaron alrededor de 1.300 representantes de los sectores gubernamental, empleador y trabajador. Entre dichas actividades, se cuentan 5 talleres, un encuentro y 2 módulos de capacitación, realizados por el Ministerio de Trabajo; 11 actividades del sector sindical (talleres, conferencias, foros), así como una caminata y un programa de televisión; y 3 acciones del sector empleador (congreso, taller y sitio web).

El CCT no sesionó durante el período agosto a diciembre de 2010, habiéndose reunido los comités en 4 ocasiones y el pleno en 1 durante todo el año 2010.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar las acciones de divulgación y capacitación sobre derechos laborales, previa evaluación del nivel de conocimientos existentes, brindando apoyo técnico a los sectores empleador y trabajador, y procurar el incremento de los recursos destinados a esos fines.
- Programar una estrategia de comunicación de derechos laborales para los funcionarios del Ministerio de Trabajo.
- Divulgar y promover el cumplimiento de los derechos laborales a través de los medios de comunicación y mediante la incorporación de este tema en la curricula de los institutos de enseñanza.
- Actualizar el portal web del Ministerio de Trabajo a los fines de mejorar los servicios de información y atención a la ciudadanía.
- Fortalecer y dinamizar el CCT como mecanismo existente para el diálogo y la concertación tripartita. Formalizar su agenda periódica de trabajo para que pueda abordar todos los temas de su competencia.
- Capacitar a los miembros del CCT.
- Brindar apoyo técnico al CCT para el desarrollo de sus funciones.

32. Libro Blanco, pág. 33.

33. Ibíd., pág. 73.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
I. Educación sobre derechos fundamentales		
Reto: • Persiste la necesidad de aumentar el entendimiento de la ley y la práctica con respecto a los derechos fundamentales de trabajo, principalmente los derechos sindicales. Recomendaciones: • Poner en marcha otras iniciativas de capacitación complementarias en materia de derechos laborales, incluidos seminarios conjuntos entre representantes de los trabajadores y de los empresarios en coordinación con la OIT y con las instituciones académicas.	Divulgación de los derechos laborales 6.1. Número y tipo de acciones de educación pública y sensibilización social sobre derechos laborales (incluir el número de personas participantes en las actividades organizadas por las instituciones públicas, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Durante el período de verificación se realizaron las diversas acciones de divulgación y capacitación sobre derechos laborales, en los cuales participaron alrededor de 1.300 representantes del sector gubernamental, empleador y trabajador. A continuación el detalle de dichas acciones: Acciones del Ministerio de Trabajo: - Cuatro talleres de “Promoción de los derechos laborales fundamentales, desde los medios de comunicación” en las ciudades de Santo Domingo (9 y 10 de septiembre de 2010, 88 participantes: 30 mujeres y 58 hombres); Villa Altagracia (13 de octubre de 2010, 27 participantes: 10 mujeres y 17 hombres; Región Norte, específicamente Santiago y Puerto Plata (21 y 22 de octubre de 2010, 104 participantes: 31 mujeres y 73 hombres). - Encuentro sobre la responsabilidad laboral, Seguridad Social y Políticas Públicas: Oportunidades para un Diálogo Nacional, organizado por el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Seguridad Social, 20 de octubre 2010. - Taller de actualización en temas legales “Peña Jurídica”, Santo Domingo (26 de noviembre 2010, 40 participantes: 20 mujeres y 20 hombres). - Elaboración de dos módulos sobre derecho laboral, uno de ellos es la Guía de Participante y el otro la Guía del Docente dirigido a apoyar la capacitación en derechos laborales para los estudiantes del INFOTEP en el tema de los derechos laborales incluido en su currículo de estudio. Acciones del sector sindical: - Taller para la elaboración del Plan de Difusión de los Derechos Laborales del sector sindical, en la que participaron 35 dirigentes sindicales de la CASC, CNUS y CNTD (8 de setiembre de 2010, con el apoyo de OIT/Proyecto Verificación). Posteriormente, se realizó el taller “Refuerzo de los Derechos Fundamentales en el Plan de Trabajo Unitario de las Centrales Sindicales de la República Dominicana”, que permitió la integración de este plan de difusión de derechos laborales al Plan Estratégico General de las Centrales Sindicales (19 y 20 de noviembre, 45 participantes). - Tres conferencias sobre derechos humanos dirigidos a organizaciones sindicales afiliadas a la CASC, en las ciudades de San Francisco (22 de agosto, 75 participantes); Puerto Plata (10 de octubre, 60 participantes); y Santo Domingo (31 de octubre, 65 participantes). - Foro “En busca de un Trabajo Decente”, que presentó los resultados de una encuesta sobre la situación laboral de los trabajadores migrantes en el servicio doméstico y en el campo. El evento fue organizado por la CNUS y se realizó el 16 de setiembre, con la participación de 72

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
		representantes de diversas organizaciones. - Conferencia de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas sobre “Trabajo Decente en un Mundo Verde”, organizada por la CASC en Santo Domingo. El evento contó con la participación de 750 personas de diversos sectores (13 de octubre de 2010). - Taller regional sobre las condiciones de trabajo en el sector enfermería desde el marco de los convenios de la OIT. El evento fue organizado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Enfermería (SINATRAE)-CNUS (26 de noviembre de 2010, 42 participantes de diversos países de Latinoamérica). - Taller sobre “No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato”, con la participación de 36 dirigentes sindicales. El evento fue organizado por las centrales sindicales CASC, CNUS y CNTD con el apoyo de OIT/Proyecto Verificación (1 de diciembre de 2010). - Taller sobre Seguridad Social dirigido a 40 representantes de las diferentes centrales sindicales (Santo Domingo, 12 diciembre de 2010). - Entrega oficial del documento “Trabajo decente para los trabajadores del sector informal” al Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) por parte de las centrales CASC-CNUS-CNTD, con el fin de solicitar la incorporación de este sector a los beneficios de la seguridad social (7 de octubre de 2010). - Implementación de la campaña “Trabajo decente para las trabajadoras domésticas”, la cual promueve el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas y su afiliación a la seguridad social. La campaña, desarrollada por la CNUS, la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) y la Asociación de Mujeres del Cibao, incluye la distribución de materiales informativos en instituciones públicas y espacios estratégicos (octubre de 2010). - Caminata al Congreso Nacional para solicitar la ratificación de los convenios 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio 183 sobre protección a la maternidad y el Convenio 102 sobre seguridad social (Normas Mínimas) organizada por la Comisión Intersindical de las Mujeres y Trabajadoras (CIMTRA), 25 de noviembre 2010. - Difusión de los derechos laborales a través del programa de radio y televisión “Panorama Actual” de la CNTD, que aborda diversos temas vinculados al ámbito del trabajo. Acciones del sector empleador: - VIII Congreso COPARDOM sobre Administración de Riesgos Laborales. Octubre 2010. - Participación de 3 representantes de COPARDOM en el taller de fortalecimiento de las organizaciones de empleadores en la formulación y presentación de proyectos y programas de desarrollo. Costa Rica. Noviembre 2011. - Colaboración en programación y diseño del sitio web Empresas Latinas, con apoyo con OIT.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010																																																																																																								
	6.2. Monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales.	Presupuesto aprobado para acciones de educación y sensibilización en derechos laborales según programa y actividad presupuestaria. Periodo 2005 – Junio 2010.																																																																																																								
		<table><tr><th>Programa/actividades</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008**</th><th>2009**</th><th>2010***</th></tr><tr><td>Total</td><td>750.373</td><td>15.597.512</td><td>5.708.788</td><td>3.112.042</td><td>7.908.788</td><td>3.559.070</td></tr><tr><td colspan="7">Programa 01 actividades centrales</td></tr><tr><td>0001 administración superior</td><td>609.881</td><td>2.483.147</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>450.000</td></tr><tr><td>0002 servicios administrativos y financieros</td><td>140.492</td><td>6.524.994</td><td>2.652.914</td><td>0</td><td>0</td><td>1.809.070</td></tr><tr><td>0002 servicios técnicos financieros</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>3.112.042</td><td>7.908.788</td><td></td></tr><tr><td>0003 recursos humanos</td><td>0</td><td>511.946</td><td>511.946</td><td>0</td><td>0</td><td></td></tr><tr><td>0004 dirección sectorial de programación</td><td>0</td><td>300.000</td><td>300.000</td><td>0</td><td>0</td><td>100.000</td></tr><tr><td colspan="7">Programa 12 regulación de las relaciones laborales</td></tr><tr><td>0001 dirección general de trabajo</td><td>0</td><td>3.514.800</td><td>1.784.800</td><td>0</td><td>0</td><td>1.000.000</td></tr><tr><td>0002 dirección general de higiene y seguridad</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td></td></tr><tr><td>0003 coordinación sistema de inspección</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td></td></tr><tr><td>0004 comité nacional de salarios</td><td>0</td><td>894.553</td><td>459.128</td><td>0</td><td>0</td><td></td></tr><tr><td>0005 erradicación trabajo infantil</td><td>0</td><td>1.368.072</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>200.000</td></tr></table>							Programa/actividades	2005	2006	2007	2008**	2009**	2010***	Total	750.373	15.597.512	5.708.788	3.112.042	7.908.788	3.559.070	Programa 01 actividades centrales							0001 administración superior	609.881	2.483.147	0	0	0	450.000	0002 servicios administrativos y financieros	140.492	6.524.994	2.652.914	0	0	1.809.070	0002 servicios técnicos financieros	0	0	0	3.112.042	7.908.788		0003 recursos humanos	0	511.946	511.946	0	0		0004 dirección sectorial de programación	0	300.000	300.000	0	0	100.000	Programa 12 regulación de las relaciones laborales							0001 dirección general de trabajo	0	3.514.800	1.784.800	0	0	1.000.000	0002 dirección general de higiene y seguridad	0	0	0	0	0		0003 coordinación sistema de inspección	0	0	0	0	0		0004 comité nacional de salarios	0	894.553	459.128	0	0		0005 erradicación trabajo infantil	0	1.368.072	0	0	0	200.000
Programa/actividades	2005	2006	2007	2008**	2009**	2010***																																																																																																				
Total	750.373	15.597.512	5.708.788	3.112.042	7.908.788	3.559.070																																																																																																				
Programa 01 actividades centrales																																																																																																										
0001 administración superior	609.881	2.483.147	0	0	0	450.000																																																																																																				
0002 servicios administrativos y financieros	140.492	6.524.994	2.652.914	0	0	1.809.070																																																																																																				
0002 servicios técnicos financieros	0	0	0	3.112.042	7.908.788																																																																																																					
0003 recursos humanos	0	511.946	511.946	0	0																																																																																																					
0004 dirección sectorial de programación	0	300.000	300.000	0	0	100.000																																																																																																				
Programa 12 regulación de las relaciones laborales																																																																																																										
0001 dirección general de trabajo	0	3.514.800	1.784.800	0	0	1.000.000																																																																																																				
0002 dirección general de higiene y seguridad	0	0	0	0	0																																																																																																					
0003 coordinación sistema de inspección	0	0	0	0	0																																																																																																					
0004 comité nacional de salarios	0	894.553	459.128	0	0																																																																																																					
0005 erradicación trabajo infantil	0	1.368.072	0	0	0	200.000																																																																																																				
		* Clasificador presupuestario: objeto 2, cuenta 3, subcuenta 1 y 2 = publicidad y propaganda e impresión y encuadernación. ** En el 2008, hubo cambios en la estructura programática presupuestaria, la actividad 002, Programa 01, cambió su denominación de servicios administrativos y financieros por servicios técnicos y financieros. *** Datos al 30 de junio de 2010. Fuente: Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIGEF). Enero 2011.																																																																																																								

2. Recomendaciones regionales

- Implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores - Fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones.	Funcionamiento del Consejo Consultivo de Trabajo (CCT)	
	6.3. Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CCT (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados en el CCT, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos) y el número de eventos de divulgación y capacitación realizados por CCT sobre el cumplimiento de normas laborales (incluir el nivel de participación tripartita, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	Entre agosto de 2010 y diciembre de 2010, el CCT no sesionó.

III. Bibliografía

- CEACR. Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) República Dominicana (ratificación: 1956) Publicación: 2010.
- CEACR. Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) República Dominicana (ratificación: 1953) Publicación: 2010.
- Escuela Nacional de la Judicatura. Informe de las capacitaciones realizadas durante el año 2010.
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Proyecto de Ley Estrategia Nacional de Desarrollo República Dominicana 2030.
- Ministerio de la Mujer. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2006-2016.
- Ministerio de Educación. Boletín de Indicadores Educativos 2009-2010.
- Ministerio de Trabajo. Informes semestrales de los departamentos con temas relacionados con los compromisos del Libro Blanco. 2010.
- Ministerio de Trabajo. Dirección Coordinación de Inspección. Infracciones laborales levantadas según tipo violación, año 2010.
- Ministerio de Trabajo. Plan Estratégico Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil de la República Dominicana, 2006-2016.
- Ministerio de Trabajo. Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010.
- Oficina Nacional de Estadística, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, ENHOGAR 2007, Santo Domingo, diciembre 2007.
- Oficina Nacional de Estadística, Pág. Web www.one.gov.do, Sociales y Educación cobertura 2008.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano 2008-2009. República Dominicana.
- Suprema Corte de Justicia. Dirección de Estadísticas. Datos correspondientes al año 2010.

IV. Anexos

Anexo 1: Metodología de verificación

1- Objetivos de la verificación

- a) Identificar las acciones que han realizado los países durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco;
- b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento;
- c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

2- Población meta:

Los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

3- Definiciones conceptuales y metodológicas.

A nivel metodológico, las “acciones que han realizado los países durante el período” incluyen las siguientes categorías:

- a) Acciones y medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto.
- b) Resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado.

Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Además, los avances a nivel de impacto suelen darse en el mediano y largo plazo, y su medición o constatación puede implicar procesos de recolección de datos o de investigación mucho más profundos, así como del establecimiento previo de una línea de base. En muchos de los casos, esa información de la línea de base no está disponible.

Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos:

- a) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada, máxime si el reto se refiere a un problema de gran magnitud.
- b) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance.



- c) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.

El proceso de verificación implica la constatación de las medidas, acciones y resultados que se han dado en cada país con respecto a cada una de las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco. Además, el Equipo de Expertos en Verificación realizó una valoración global de las acciones desarrolladas por el país para establecer el nivel de compromiso político, y así sugerir algunas medidas en este sentido.

Para cada una de las áreas del Libro Blanco se han definido indicadores acordes con los compromisos adquiridos por cada país. La cantidad de indicadores por país se detalla en la siguiente tabla:

Indicadores	CR	ES	GT	HN	NI	RD	Total
Area 1	24	14	0	6	3	12	59
Area 2	12	14	19	23	13	16	97
Area 3	11	12	17	7	12	7	66
Area 4	4	5	11	6	4	5	35
Area 5	8	8	10	8	8	9	51
Area 6	4	6	3	4	5	3	25
Total	63	59	60	54	45	52	333

4- Estrategia metodológica

4.1. Descripción del proceso

Para la realización de la verificación del período Agosto 2010 - Diciembre 2010, se siguió el siguiente proceso:

1. Con base en los lineamientos metodológicos e indicadores de la verificación, los cuales fueron consultados previamente con los sectores gubernamental, empleador y trabajador, se elaboró un borrador de la matriz de verificación en la cual se sistematizaron las acciones registradas por el país para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010. Las fuentes utilizadas para este borrador incluyen las instituciones estatales de los 3 poderes (Ejecutivo, Judicial y Legislativo), las organizaciones de trabajadores y empleadores, las ONG y los organismos de cooperación, especialmente los vinculados a las acciones relativas al Libro Blanco.
2. El borrador fue compartido con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de que aportaran la información que considerasen pertinente. A partir de estos aportes, la OIT elaboró una nueva versión del documento, el cual fue presentado en los talleres de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010, realizados entre el 28 de abril y el 19 de mayo de 2011 en los países de la región, con la participación de los sectores y del Equipo de Expertos en Verificación.³⁴

34. El Equipo de Expertos en Verificación está conformado por tres especialistas en el ámbito del derecho laboral, de las relaciones laborales y de la administración del trabajo, quienes provienen de fuera de la región centroamericana, y han sido propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de ACT/TRAV y ACT/EMP. Dichos verificadores son: Agustín Muñoz (Chileno): Politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; Octavio Carlos Racciatti (Uruguayo): Abogado, experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; y Luis Carlos Parra (Español): Abogado, experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

3. Durante los talleres de análisis (se adjunta la agenda), cada sector abordó y expuso sus puntos de vista sobre determinados temas, con base en la siguiente guía de preguntas:

- ¿Cuáles son los 3 principales obstáculos para lograr más avances en su área de análisis, para avanzar en la Implementación del Libro Blanco?
- ¿Cuáles son las 3 prioridades de acción, que sean relevantes y realistas, que deberían desarrollarse en su opinión a futuro para avanzar en esta área?
- ¿Qué puede hacer mi sector para apoyar estas iniciativas?
- ¿Qué tipo de asistencia se requerirá para ejecutar las acciones planeadas?
- ¿Qué tipo de seguimiento a nivel nacional propondría para monitorear la implementación del Libro Blanco?
- ¿Hay acciones que no han sido mencionadas o datos imprecisos en la Matriz del Informe de Verificación?

TALLER DE ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO. AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010

Objetivos del taller:

1. Propiciar el diálogo social sobre las prioridades de acciones a realizar para implementar el Libro Blanco.
2. Informar a los demás sectores sobre las acciones que el sector desearía que se implementen a favor de la implementación del Libro Blanco.
3. Transferir insumos para el análisis de los resultados y las prioridades futuras en la implementación y seguimiento del Libro Blanco al Equipo de Verificación.

Resultados esperados:

1. Los sectores han podido expresar y escuchar las opiniones sobre los resultados en la implementación del Libro Blanco.
2. Los sectores han informado sobre las acciones prioritarias que desearían que se desarrollen a futuro para la implementación y seguimiento del Libro Blanco
3. Los sectores han brindado insumos para los Informes de Verificación.

AGENDA

08:30 – 09:00 am	Palabras de apertura
09:00 – 09:05 am	Objetivo y agenda del taller
09:05 – 10:00 am	Presentación de temas relevantes para el proceso de verificación del Libro Blanco
10:00 – 10:15 am	Refrigerio
10:15 – 12:00 md	Trabajo por sector sobre los resultados y acciones relevantes en la implementación del Libro Blanco
12:00 – 02:00 pm	Almuerzo
02:00 – 03:15 pm	Presentación de los trabajos grupales sectoriales (35 minutos por sector)
03:15 – 04:15 pm	Preguntas y comentarios generales sobre actividades programadas y sugeridas para el siguiente semestre
04:30 – 05:00 pm	Clausura y refrigerio

4. El Equipo de Expertos de Verificación completó el borrador de los Informes de Verificación a partir de los insumos proporcionados por los sectores presentes en los talleres tripartitos, procurando garantizar el consenso en torno al contenido vertido en los informes con base en fuentes verificables. En los talleres de consulta participaron un total de 281 personas de todos los sectores (147 del Gobierno, 101 del sector de trabajadores y 33 del sector empleador).³⁵
5. La versión final del Informe de Verificación fue enviada a los representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo), de los trabajadores y de los empleadores que asistieron al taller de análisis, con el objeto de que ratificaran las opiniones vertidas en dicho taller tripartito. Se les invitó a que enviaran, en un plazo de dos semanas, un documento con un máximo de 700 palabras (2 páginas) que se agregaría al Informe de Verificación como parte de los anexos.

35. La participación en cada país fue de 36 en Costa Rica, 68 en El Salvador, 36 en Guatemala, 43 en Honduras, 34 en Nicaragua y 64 en República Dominicana.

Anexo 2: “Análisis de los Avances en la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el Informe de Verificación agosto 2010 - diciembre 2010

Lugar: Santo Domingo, República Dominicana, 16 de mayo de 2011

Nombre	Puesto	Organización/Institución
Representantes de las instituciones del Sector Gobierno		
Maximiliano Puig	Ministro de Trabajo	Ministerio de Trabajo
Pedro Rodríguez Castillo	Viceministro	
Andy Mieses	Viceministro Trabajo Infantil	
Maritza Hernández	Viceministra	
Miguel Ferreras	Viceministro	
Aida Saldaña	Protocolo	
Alain Álvarez	Asistente del Ministro de Trabajo	
Ángel Bienvenido Lora	Director de Informática	
Aquiles Nina	Desarrollo Organizacional	
Ariel Gatreux	Analista	
Arlette Valdez	Asesora	
Bienvenido Lora	Director Recursos Humanos	
Carlos Silié	Director Programación	
Cristian Herrera	Asistente Dirección Trabajo Infantil	
Emiliano Burgos	Presupuesto	
Faustino Polanco	ONLAD	
Federico Gomera	Director Inspección	
Giselle Otero	Asistente Jurídica	
Isaolym Mieses	Directora de Comunicación	
José Antonio Bugue	Subdirector Higiene y Seguridad	
Juan Ramón V.	Asesor	
Julia Méndez	Equidad de Género	
Luis Francisco Regalado	Director de Mediación y Arbitraje	
Luz María Espailat	Técnico Planificación	
Luz Mery Ruiz	Directora de Empleo	
Manuel Félix	Técnico	
María Antonia Reynoso	Asistente Viceministro - Punto Focal	
María Cruz	Asistente de Mediación	
Maria de la Cruz	Subdirectora de Trabajo	
Marín Andújar	Comunicación	
Martín Rodríguez	Técnico	
Maximiliano Andújar	Estadísticas	
Natividad Álvarez	Abogada Consultora	
Patricia Reyes Hernández	Subdirector de Salarios	
Pengsien Sang	Políticas laborales	
Rafael A. Mariano	Asistencia Judicial	
Rafael Soto	Técnico	
Robinson Abreu	Técnico	
Sheila M. Feliz	Auxiliar Administrativa	

Nombre	Puesto	Organización/Institución
Representantes de las instituciones del Sector Trabajador		
José Luis León	Miembro Comité Ejecutivo Nacional	Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)
Delci Sosa	Miembro	
Freddy Rosario	Miembro	
Josefina Ureña	Miembro	
Juan Francés	Miembro	
Manuel Tatis	Miembro	
María Cuges	Miembro	
Rómulo Vallejo	Miembro	
Tomás Chery	Miembro	
Bienvenido Savino	Miembro	
Higinio Ciprian	Encargado Tema Infantil	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
Juan Carty Moreta	Miembro	
Narcizo Cabral	Miembro	
Odalis Ramos	Miembro	
Santo Sánchez	Miembro	
Antonio Aquino	Miembro	Confederación Nacional de Unidad Sindical
Argentina Abreu	Miembro	
Isabel Tejeda	Secretaria Trabajo Infantil	
Representantes de las instituciones del Sector Empleadores		
Pedro Rodríguez	Director Ejecutivo	Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)
Pablo Nadal	Asesor	
Víctor Herrera	Presidente	Asociación de Administradores de Gestión Humana (ADOARH)



Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco
OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana
Dirección: Carretera a Sabanilla, de la UNED 200 Este y 150 Suroeste. Montes de Oca, San José.
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica
Teléfonos: + (506) 2207-8700 • Fax: + (506) 2280-6991
Sitio web: <http://www.oit.or.cr/verificacion>

Con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)