



PLAN DE CAPACITACIÓN

Sobre Derechos Fundamentales del trabajo
enfocados en la Inspección del Trabajo

Organización Internacional para del Trabajo (OIT)

Luisa Rosario, Consultora
Santo Domingo, República Dominicana
Febrero 2019

Índice de contenidos:

1. Introducción:.....	3
2. Fundamentos teóricos del Plan de capacitación	4
2.1 La formación como respuesta a los desafíos de la Inspección del trabajo	4
2.2 Importancia de la labor inspectora en el desarrollo integral del país	5
3. Objetivos del Plan:.....	7
3.1 General	7
3.2 Específicos	7
4. Perfiles de participantes:.....	8
4.1 Participantes.....	8
4.2 Facilitadores	8
4.3 Gestores.....	8
5. Modalidades y usos del plan.....	9
6. Lineamientos metodológicos para la implementación del Plan.....	9
6.1 Recomendaciones técnicas para el desarrollo de los módulos del Plan:.....	11
7. Estructura curricular del Plan	13
7.1 Contenidos generales.....	13
7.2 Estructura modular	13
7.3 Planificación por módulos	13
8. Cronograma general taller	25
9. Evaluación y seguimiento.....	26
10. Bibliografía general.....	27
11. Anexos	28

1. Introducción:

El documento “Diseño del Plan de Capacitación sobre Derechos Fundamentales Enfocados en la Inspección” constituye una propuesta formativa para el incremento de las capacidades del Sistema Nacional de Inspección de la República Dominicana. El mismo fue elaborado en el marco del Proyecto Global de Cooperación Técnica “Del Protocolo a la Práctica: Un puente de acción global sobre trabajo forzoso”, ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Un sistema de inspección del trabajo efectivo y competente es esencial para la promoción del trabajo decente, siendo la formación permanente y específica del inspector o inspectora un requisito básico para lograr dicha eficiencia. Por ello, la OIT ha venido apoyando, a través de diversas acciones, los servicios de inspección del trabajo de los Estados miembros mediante el fortalecimiento de sus capacidades de formación y de las competencias del personal a cargo.

Debido al potencial del sistema de inspección del trabajo para la promoción y protección de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo, se promueve el desarrollo de un servicio de inspección eficaz a nivel nacional. Indiscutiblemente, la existencia de inspectores de trabajo formados profesionalmente y dotados de los recursos adecuados, debidamente calificados y conocedores de los problemas de los mercados de trabajo, así como independientes frente a las influencias externas indebidas, redundan en beneficio del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.

Con la ejecución del plan de capacitación se espera fortalecer las distintas funciones y mandatos del sistema de inspección de cara a la protección de los derechos fundamentales del trabajo. En primer lugar, la función consultiva técnica encomendada a la inspección del trabajo por ser vital en el desarrollo de los derechos fundamentales de los trabajadores. La información fiable que debe ofrecer el inspector del trabajo a empleadores y trabajadores sobre el alcance y contenido de los derechos fundamentales y de las mejores formas de implementar y desarrollar dichos contenidos, es esencial para evitar vulneraciones a los mismos.

La asistencia técnica es básica en el enfoque preventivo de la actividad inspectora. Esta función de los inspectores, que es esencialmente de carácter formativa, es

complementaria al mandato de hacer cumplir la normativa reguladora de los derechos fundamentales del trabajo y a su capacidad para sancionar los incumplimientos de estos.

La idea de este Diseño de Plan de Capacitación es dejar en manos del Ministerio de Trabajo un instrumento de carácter multiplicador, que permita fortalecer tanto la formación continua como la de nuevos inspectores de trabajo en materia de derechos fundamentales del trabajo. Garantizando así, la necesaria capacitación y habilitación de los funcionarios para velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

El plan consiste en un conjunto de seis (6) módulos formativos que cubren un amplio abanico de temas relacionados con la inspección y los derechos fundamentales. Abarca desde sus principios, políticas, estrategias y herramientas hasta contenidos técnicos y jurídicos sobre los distintos aspectos del ámbito de actuación de los inspectores. Cada módulo presenta objetivos, temas, PowerPoint, actividades de aprendizaje, recursos y tiempo estimado, así como anexos y bibliografía.

Además de la propuesta curricular o de contenidos, el diseño del plan propone metodologías, marcos teóricos, cronograma, perfil de participantes, estrategias de evaluación y seguimiento y otros recursos de usos flexibles para la réplica de la formación.

2. Fundamentos teóricos del Plan de capacitación

2.1 La formación como respuesta a los desafíos de la Inspección del trabajo ¹
Revisar, actualizar y reorganizar los procedimientos y mandatos de los inspectores del trabajo es una necesidad constante relacionada a las variaciones registradas en el mundo del trabajo. Cada vez más las relaciones laborales experimentan cambios que conllevan a transformaciones en las estructuras de los mercados del trabajo, lo que a su vez genera nuevas demandas y exige mayores niveles de eficiencia y eficacia a los inspectores en su función de velar por el cumplimiento de las normas laborales.

Con el contexto actual, nacional e internacional, caracterizado por los avances tecnológicos, la globalización y una migración creciente en busca de empleos, la

¹ OIT (2017). Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades. https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_549969/lang--es/index.htm

aparición de nuevos modelos de negocios y modos de producción trae consigo otras tipologías de infracciones y expresiones de trabajo ilegal. Estas consecuencias, unidas a los desajustes y crisis económicas y sociales, someten de manera sistemática a fuertes retos a las/os inspectores para que puedan cumplir con sus responsabilidades promoviendo y garantizando el cumplimiento de la legislación laboral.

Frente a estas realidades, se han identificado dos tendencias fundamentales de parte de los gobiernos. Una, se orienta a la reducción del gasto público afectando el presupuesto destinado a operaciones y a cantidad de inspectores. La otra tendencia se expresa en que, a pesar de las crisis, algunos gobiernos refuerzan los servicios de inspección, reconociendo de esta manera la importancia de estos en una etapa de cambios en el mercado laboral. Este último enfoque considera los servicios de inspección como una prioridad política para afrontar las dificultades y demuestra que el papel de los inspectores en la protección de los derechos ha venido creciendo.

No cabe duda de que la decisión de fortalecer la inspección pasa por el apoyo a la formación, para contar con inspectores más competentes y efectivos que, por efecto, incidan en la disminución de infracciones y sean firmes vigilantes de los derechos fundamentales del trabajo.

2.2 Importancia de la labor inspectora en el desarrollo integral del país

El desarrollo económico y social del país depende de una variedad de factores. La implicación de los inspectores del trabajo en esa tarea es clave a partir de que cumplan con sus funciones y mandatos. Para ello, es importante que los inspectores cuenten con conocimientos, herramientas y métodos que apoyen el desarrollo de sus tareas específicas.

Es justamente el resultado del cumplimiento de sus mandatos y tareas lo que, a largo y corto plazo, puede contribuir al desarrollo del trabajo decente y al establecimiento de un modelo económico basado en la justicia social. A partir de esa convicción, se hace imprescindible potenciar espacios de formación teniendo en cuenta la declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, básicos para garantizar paz y equidad social, y dar respuesta a planteamientos asociados a la mundialización de la economía y su relación: crecimiento económico-progreso social.

No se puede hablar de la existencia de trabajo decente sin la apropiación de estos conocimientos. Los principios y derechos se enuncian detalladamente en ocho convenios de la OIT y en el Protocolo del 2014. Estos abarcan cuatro esferas de interés: el derecho de libertad sindical, de asociación y de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En la Declaración de la OIT, adoptada en 1998, se hace hincapié en que todos los Miembros tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios enunciados en los convenios fundamentales, aun cuando no se hayan ratificado.²

En la Declaración del 2008 se reafirma que los principios y derechos revisten particular importancia, no sólo como derechos sino como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos que además son inseparables y están interrelacionados, se refuerzan mutuamente y la falta de promoción de cualquiera de ellos resta en el logro de los demás. Se señala también que la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos.

Responder a esos retos y hacerlos realidad, requiere voluntad política, una gobernanza eficaz del mercado de trabajo y un diálogo social incluyente. Las estimaciones mundiales y nacionales indican que el trabajo infantil continúa disminuyendo, pero todavía queda mucho por hacer para erradicarlo. Se ha prestado una mayor atención al trabajo forzoso y se han adoptado más medidas para combatirlo, aunque queda por determinar si ello ha redundado en una disminución del número de víctimas. En los últimos 10 años, la República Dominicana ha subido su puntuación en los informes internacionales por sus acertadas respuestas contra la trata de personas. También se está prestando más atención a cuestiones relacionadas con la libertad sindical y de asociación y la no discriminación, pero el avance sigue viéndose lento de cara a la realidad y sus estadísticas.

A nivel global, si bien es cierto que la tasa de ratificación de los convenios fundamentales es en general elevada, hay importantes insuficiencias en la aplicación. La OIT y sus

² IDEM

mandantes tendrían que intensificar las actividades en relación con las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo a fin de subsanar estas insuficiencias. Para el país, la implementación es también el gran desafío y, como parte de la respuesta, para enfrentarlo se propone el presente plan de capacitación.

3. Objetivos del Plan:

3.1 General

Implementar un plan de capacitación dirigido a funcionarios y funcionarias del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo sobre derechos fundamentales del trabajo para fortalecer capacidades teóricas y prácticas mediante el intercambio de experiencia, el análisis de buenas prácticas nacionales e internacionales y la reflexión desde el contexto y legislación de la República Dominicana.

3.2 Específicos

- Exponer los principios, funciones y principales características de la inspección del trabajo de acuerdo con la normativa internacional y nacional, así como analizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de cara a la realidad de la República Dominicana, y en los aspectos legales, institucionales y del mercado laboral.
- Conocer y analizar el estado del arte en la República Dominicana de los delitos de trabajo infantil, trata de personas y trabajo forzoso desde un enfoque práctico y propositivo que promueva la creación de estrategias y herramientas para la lucha y erradicación de estas violaciones a la dignidad humana.
- Revisar el papel de la inspección del trabajo con respecto a los trabajadores vulnerables y las cuestiones de género e identificar las acciones principales para facilitar el derecho a libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Conocer experiencias internacionales y locales en materia de sistemas de información y herramientas para la inspección del trabajo, así como la identificación de otras buenas prácticas de inspección con relación a los derechos fundamentales del trabajo.

4. Perfiles de participantes:

4.1 Participantes

Prioritariamente el contenido de este plan de capacitación está pensado para ser desarrollado con el personal de la inspección del trabajo, ya sean de nuevo ingreso o con experiencia en sus funciones. La capacitación puede incluir también a facilitadores del Ministerio de Trabajo y al personal de dirección o coordinación del sistema nacional de inspección. Con ligeras adecuaciones puede ser impartida a empleadores y trabajadores.

Se recomienda desarrollar estas capacitaciones a grupos de no más de veinte (20) personas, para que las sesiones no se limiten a disertaciones magistrales, sino que propicien el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a las realidades concretas y diversas según las áreas de trabajo.

4.2 Facilitadores

El Diseño del Plan está destinado a las personas que lo ejecutarán; por ello, las personas a cargo de la facilitación deben ser profesionales de las áreas del derecho, educación, economía y ciencias sociales, que posean enfoque de derechos humanos y experiencia en facilitar procesos de capacitación.

Dentro de las sesiones de capacitación se recomienda más de una personas que facilite, según la cantidad de participantes y de horas en que se desarrolle el plan podrían ser entre dos (2) o tres (3) facilitadores. Con esto se procura enriquecer las sesiones con experiencias diversas y encuentros más amigables y dinámicos. También se debe procurar un acompañamiento o intervención puntual de expertos para temas específicos como son: género, migración laboral, trata de personas, entre otros.

4.3 Gestores

Para la buena implementación del plan de capacitación se requiere de un equipo o una persona responsable que coordine los componentes logísticos, pedagógicos y de interlocución con los facilitadores y las distintas partes involucradas en la realización de la acción formativa.

- Idealmente, la Dirección del Sistema Nacional de Inspección debe estar al frente de la ejecución del Plan. Si la actividad de formación será a nivel regional o provincial debe

incluirse en todas las reuniones y diálogos de preparación a una persona representante de alguna de esas Representaciones Locales de Trabajo que sirva de enlace y viabilice las condiciones y logística para el desarrollo de la modalidad formativa que se decida implementar. Con ello también se generan capacidades en personal del Ministerio para la réplica del Plan.

5. Modalidades y usos del plan

El Diseño del Plan ha sido concebido de forma que pueda ser utilizado fácilmente. La estructura modular da la flexibilidad para desarrollar diversas acciones de capacitación con distintos grados de extensión y profundidad. Se pueden desarrollar uno o dos módulos de los propuestos en acciones que vayan desde un taller de ocho horas (8) hasta una charla de sensibilización. Todo ello, en dependencia de los propósitos de la capacitación, así como del contexto, los destinatarios y las limitaciones del tiempo y las distancias.

Sin embargo, se recomienda ejecutar el plan de manera completa para lograr una formación integral que genere capacidades de aplicación en la práctica de la inspección del trabajo y habilidades de multiplicación en los participantes.

Para la implementación íntegra del Plan se debe agotar un taller o curso de cinco o tres días (5 o 3) días o un máximo de treinta (30) horas de capacitación. Las mismas pueden ser continuas o a intervalos no mayores de 5 días (podría ser un curso de un mes de duración, con sesiones de capacitaciones un día a la semana).

Así mismo, el Ministerio de Trabajo puede replicar el plan a niveles nacional, regional y provincial con el fin de que alcance a todo el personal de inspección del país. Para esto se recomienda incluir a este Diseño de Plan adaptaciones según particularidades de las localidades y grupos que se capacitarán. Así, por ejemplo, si la capacitación se realizará en una zona turística o en una fronteriza, los módulos y sus temas deben adecuarse a estas realidades locales y laborales.

6. Lineamientos metodológicos para la implementación del Plan

Los derechos fundamentales del trabajo apuntan a cuestiones que traspasan el orden puramente teórico y legal, pues se relacionan a dimensiones humanas como la libertad, la dignidad, la vida, el desarrollo de niños, niñas y adolescentes, entre otros. Igualmente, incluye temas que suponen diversidad de enfoques y valoraciones por lo que pueden generar confrontaciones, como son el tema de las migraciones, el género y otros.

En ese sentido, las metodologías propuestas apuntarán también a dimensiones más allá de las académicas y conceptuales, de manera que las capacitaciones aborden también los derechos fundamentales del trabajo tomando en cuenta paradigmas culturales, sociales, emocionales, éticos y de derechos humanos.

Con esta propuesta metodológica se promueve que los participantes puedan vincular el conocimiento teórico a sus propias realidades y modos de respuesta e interpretación en los ámbitos laboral y personal, cuestionándose ideas, prácticas y procedimientos, y generando capacidades para auto identificar áreas que necesitan mejora y transformación para garantizar el cumplimiento fiel a las normas internacionales y locales en materia de derechos fundamentales.

Para generar estas posibilidades de análisis de los derechos fundamentales desde la práctica de la inspección laboral, las personas que facilitan pueden promover las siguientes recomendaciones metodológicas:

- a) **Implementar métodos participativos** donde las personas que se capacitan no sean meros espectadores sino el centro del proceso de aprendizaje, y quien facilita no sea más que un mediador.
- b) **Promover la sensibilización en temas que van más allá de lo conceptual y legal.** Para lo cual es necesario reconocer y valorar que existen actitudes, prácticas culturales y creencias que son opuestas a los enfoques de derechos e igualdad y que afectarán en los participantes a la hora de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo.
- c) **Enfoque práctico.** Lo que supone que la capacitación debe partir de la valoración y el reconocimiento de las experiencias y conocimientos que traen los participantes. Este enfoque debe buscar desarrollar capacidades de análisis y reflexión en los inspectores con relación a su labor cotidiana y de cara a los

principios y derechos fundamentales del trabajo. Para ello, los módulos traen propuestas de análisis de casos y de buenas prácticas en otros países.

d) **Promover la construcción de estrategias operativas para la labor de inspección.**

La inspección del trabajo es una tarea que se realiza en el campo de la acción, pero con requisitos de sistematización y elaboración de planes, estrategias y conocimientos. Por ello, solo la experiencia de quienes desarrollan esta labor puede orientar las necesidades de instrumentos y medios que la faciliten. Las capacitaciones pueden ser un buen vehículo para generar propuestas de acción que respondan a las necesidades y desafíos de la Inspección en la República Dominicana.

e) **Formación para multiplicar.** Las dimensiones educativas, técnica y sancionatoria de la inspección hacen de este profesional un investigador, líder y educador innato. Las capacitaciones deben enfocarse en crear habilidades de multiplicación del conocimiento adquirido en los inspectores participantes para que los resultados del plan impacten en otros actores laborales y en todo el personal de inspección.

6.1 Recomendaciones técnicas para el desarrollo de los módulos del Plan:

1. Identificar las necesidades de formación. Este paso le permitirá establecer objetivos de capacitación e identificar los temas, tiempos y modalidades requeridos por el personal de cara a la inspección del trabajo y los derechos fundamentales.

2. Estudiar la propuesta del diseño del plan. Se deben conocer los módulos y sus secuencias, los objetivos, actividades y bibliografía propuesta. De esta manera se podrá identificar lo que se adecua a sus necesidades y propósitos de capacitación, y rediseñar el Plan a la medida de las necesidades. Este ejercicio también permitirá dejar o añadir otros temas, recursos y materiales.

3. Elaborar la agenda o programa de capacitación. Se debe identificar la acción formativa a desarrollar (un curso, un taller de largo o corta duración o una charla de sensibilización). Planificar la capacitación teniendo en cuenta el tiempo, participantes y el contenido. Si es un taller para desarrollar el plan completo, en

el que intervendrán distintos actores, se debe propiciar una reunión para discutir y construir la agenda y consensuar la actividad, incluyendo cuestiones logísticas.

4. Preparar las presentaciones. Cada módulo trae su propia presentación. Sin embargo, las personas que facilitan deben revisarla para adecuarla a lo planificado y a las realidades de contexto, público y tiempo. Debe procurarse el uso de presentaciones amigables, didácticas y como un apoyo a la exposición, nunca como herramienta central de la capacitación pues amenazaría la implementación del enfoque participativo, práctico y desde las experiencias de los participantes.

5. Gestionar la logística de las capacitaciones. Muchas actividades de capacitación se han frustrado por poner atención solo a lo temático. La logística es la base práctica del taller, por ello debe gestionarse con igual interés. Los aspectos más relevantes son fecha, lugar, convocatoria, facilitadores, traslados, materiales de apoyo (laptop, data show, audio), Material gastable (carpetas, libretas, lápices), listado de asistencia, entre otros.

7. Estructura curricular del Plan

7.1 Contenidos generales



7.2 Estructura modular

Cada módulo está compuesto por los siguientes apartados:

- Resumen del módulo con los principales temas que lo componen
- Objetivos del módulo
- Índice de temas y subtemas
- Actividades de aprendizaje (ejercicios individuales y en grupo, estudios de casos)
- Bibliografía y referencias clave
- Recursos (memoria con Presentaciones PowerPoint y notas teóricas para facilitadores).

7.3 Planificación por módulos

Este apartado presenta los seis (6) módulos que componen el plan de capacitación. Cada uno puede desarrollarse de manera independiente y modificarse ampliando o reduciendo sus contenidos y ejercicios según grupos y horarios. El módulo uno (I) es una base o introducción a los contenidos del plan, los módulos dos (II), tres (III) y cuatro (IV) constituyen los ejes centrales de la capacitación, mientras los dos últimos son contenidos transversales que se refuerzan al final.

Módulo I. La inspección del trabajo: principios, funciones y características

Resumen: Este primer módulo proporciona el marco general en el que actúa la Inspección del Trabajo en base al Convenio núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo (1947) de la OIT. De manera crítica, los participantes repasarán desde el origen, principios y las funciones hasta las tendencias y desafíos actuales de la inspección. El contenido se enfoca tanto en el contexto internacional como en la realidad propia de la República Dominicana a nivel normativo, socioeconómico y laboral.

Actividades:	Bienvenida, encuadre del plan de capacitación, exposición con presentación de PowerPoint, análisis de casos, ejercicios de participación y cierre.
Recursos:	Data show y laptop
Duración:	2 horas

Objetivos:

1. Describir brevemente el desarrollo histórico de la inspección del trabajo y las principales normas internacionales sobre la materia;
2. Explicar el propósito y las funciones principales de la inspección del trabajo y cómo se puede realizar de forma efectiva;
3. Describir el estatus, recursos, facultades y deberes que necesitan los inspectores del trabajo para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

Temas:

1. Historia de la Inspección del Trabajo

- Primeros avances a nivel internacional
- El Convenio núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo de 1947
- La Inspección del Trabajo en la República Dominicana

2. El sistema de Inspección del Trabajo: del mandato a la realidad

- Finalidad del sistema y funciones de la Inspección del Trabajo
- Estatus y ámbito de aplicación de la Inspección del Trabajo
- Estructura y organización de la Inspección del Trabajo
- Principios de la Inspección del Trabajo
- Condiciones de los inspectores del trabajo: realidad nacional
- Facultades y obligaciones de los inspectores del trabajo

3. Retos actuales de la Inspección del Trabajo en la República Dominicana

- Economía informal, migración laboral, trabajo doméstico y otros

- Gestión de la Inspección del Trabajo frente a los cambios (en las estructuras sociales, económicas, industriales, y de riesgos laborales)

Bibliografía

1. Convenio núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo (1947)
2. Estudio general sobre la Inspección del Trabajo (2006) Conferencia Internacional del Trabajo
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>
3. Informe sobre Administración del Trabajo e inspección del trabajo (Conferencia Internacional del Trabajo (2011)
http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_154024/lang--es/index.htm
4. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano, Red de Observatorios del Mercado Laboral CA-RD, OIT. (2013). La Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana: Desarrollo Subregional y Estudios de Caso.
5. Protocolos nacionales para la Inspección del Trabajo

Módulo II. Principios y derechos fundamentales del trabajo

Resumen: El segundo módulo es la piedra fundamental del presente plan por lo que los siguientes módulos complementarán sus objetivos. Con él se busca fortalecer las capacidades de los inspectores del trabajo para el cumplimiento de las obligaciones de respetar, promover y hacer cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En un primer momento se enfocará en establecer las responsabilidades específicas para la protección y difusión de los derechos fundamentales y para identificar las situaciones laborales que vulneran o que ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana y la seguridad de las personas trabajadoras. La segunda parte del módulo mostrará el papel de la inspección del trabajo en la promoción y defensa del derecho de libertad sindical.

Actividades:	Evaluación del módulo anterior, presentación, lectura y análisis de texto, análisis de un caso de inspección, trabajo en grupo, plenaria y cierre.
Recursos:	Data show y laptop, fotocopias del caso y guía de preguntas para el análisis, estudio y elaboración de cuestionario sobre libertad sindical
Duración:	6 horas

Objetivos:

1. Describir y analizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
2. Analizar la situación país en el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo;
3. Identificar las acciones principales de la inspección para facilitar el derecho a libertad sindical y a la negociación colectiva;
4. Reconocer buenas prácticas, identificar tendencias y establecer desafíos para la inspección del trabajo con relación a los derechos fundamentales del trabajo.

Temas:

1. La inspección del trabajo y los derechos fundamentales

- Convenios fundamentales del trabajo
- Marco normativo nacional de protección a los derechos fundamentales del trabajo
- Retos y desafíos para la República Dominicana en cuanto a los principios y derechos fundamentales del trabajo

2. El papel de la Inspección del trabajo en la libertad sindical

- Competencia material y requisitos de actuación

- La promoción de la libertad sindical
- Actuación sobre las organizaciones sindicales
- Tutela de la libertad sindical

Bibliografía:

1. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, (1998). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf
2. Los 8 Convenios fundamentales del trabajo: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
3. Mecanismos de control de Tratados de Derechos Humanos y Convenios Internacionales del Trabajo. Observaciones, Recomendaciones y Pronunciamientos relacionados con Republica Dominicana.
4. OIT (2017). Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades. https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_549969/lang--es/index.htm
5. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.Pdf

Módulo III. Inspección del trabajo y grupos en situaciones vulnerables

Resumen: Este módulo trata del papel de la Inspección del Trabajo al abordar las necesidades de los trabajadores vulnerables. Los grupos vulnerables de trabajadores se pueden analizar desde diferentes categorías y se encuentran en variados sectores de actividad económica alrededor de todo el país. El módulo analiza el trabajo infantil como una violación a los derechos fundamentales que se da a nivel global y local. Igualmente capacita para la identificación y atención a casos de trabajo forzado en diferentes tipos de ambientes laborales. También se analizan las responsabilidades y retos de la inspección en torno a la migración laboral como un sector de especial protección por las condiciones de vulnerabilidad que presenta.

Actividades:	Recuento del módulo anterior, presentación PowerPoint, análisis de casos, análisis documental, trabajo en grupo, plenaria y cierre
Recursos:	En este módulo se propone invitar a personas expertas en migración laboral y en trata de personas para que faciliten sesiones de al menos dos horas. Se propone un abordaje a los temas desde el enfoque de derechos y protección. Data show y laptop, fotocopias de los casos y guía de análisis y trabajo en grupo, asignación de lecturas para el análisis documental.
Duración:	12 horas

Objetivos:

1. Seleccionar estrategias y campañas adecuadas para luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso;
2. Describir las características de las categorías principales de trabajadores vulnerables (en especial el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de seres humanos y los trabajadores migrantes) incluidos los prejuicios y la discriminación que pueden sufrir;
3. Explicar cuáles son los desafíos para los Servicios de Inspección del Trabajo en la detección y protección de dichos trabajadores y discutir cómo hacer frente a esos desafíos en la práctica

Temas:

1. Inspección del Trabajo y Trabajo Infantil

- La cuestión
- La magnitud del problema
- Las “peores formas” de trabajo infantil
- Tipos de relaciones de trabajo

- Principales normas internacionales del trabajo
- De la ratificación al cumplimiento
- Estrategias complementarias

2. Trabajo forzoso y trata de personas

- El concepto del trabajo forzoso y la trata de personas
- Dimensión del problema
- Papel de la inspección del trabajo: un enfoque sistemático
- Desafíos para el cumplimiento de la legislación
- Detección, investigación y tratamiento a las víctimas
- Acción judicial y sanciones
- Instrumentos y mandatos nacionales

3. Trabajadores migrantes

- Realidad migratoria de la República Dominicana
- Desafíos para los inspectores del trabajo

Bibliografía

1. Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores.
<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=2621>
2. El trabajo forzoso y la trata de personas: Manual para los inspectores de trabajo.
<http://oldlace.ilo.org/record/413556?ln=en>
3. Ministerio de Trabajo RD y AECID. Guía de derechos laborales para la igualdad de género y no discriminación.
https://www.aecid.org.do/images/Publicaciones_y_Documentos/Empleo/1.Guia_de_derechos_laborales_igualdad.pdf
4. Ministerio de Trabajo de Republica Dominicana y Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. (2011). Inmigrantes Haitianos y Mercado Laboral. Estudio sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción del Guineo en República Dominicana.
5. Oficina Nacional de Estadísticas. Trabajo Infantil en la República Dominicana.
<https://www.one.gob.do/Multimedia/Download?ObjId=63574>

Módulo IV. Inspección del trabajo y cuestiones de género

Resumen: Pese a que se han logrado algunos avances, las desigualdades entre mujeres y hombres persisten en el acceso a las oportunidades y en el nivel de ingresos en el mercado de trabajo. Aunque las mujeres han logrado considerables progresos en el campo educativo, no se ha manifestado en una mejora comparable en su situación laboral. Las oportunidades de participación de las mujeres en el mercado de trabajo son cerca de un 27 por ciento menores que las de los hombres, una cifra local y global que prácticamente no ha cambiado en las últimas dos décadas.

Actividades: Recuento del módulo anterior, presentación PowerPoint, análisis de casos, análisis documental, exposición de experta en género, ejercicios prácticos con lineamientos y listas de verificación para el análisis empresarial sobre equidad de género y cierre.

Recursos: Data show y laptop, fotocopias del caso y guía de análisis y trabajo en grupo, asignación de lecturas para el análisis documental, fotocopia de lineamientos y lista de verificación para el análisis empresarial sobre equidad de género.

Duración: 4 horas

Objetivos:

1. Conocer y analizar las realidades de desigualdad y discriminación basadas en género presentes en el mundo laboral (pobreza y género, brechas salariales, acoso sexual y laboral, discriminación, otros).
2. Identificar el papel de la inspección del trabajo con respecto a las cuestiones de género;

Temas:

1. Igualdad de género en el mundo laboral y discriminación por sexo

- Marco legal nacional e internacional
- Condiciones laborales
- Maternidad, conciliaciones y responsabilidades familiares
- La dignidad en el trabajo

2. Mecanismos de la inspección laboral para la detección y abordaje en el trabajo de la discriminación basada en género

- Asuntos de género cubiertos por la inspección del trabajo
- Hacer cumplir el derecho laboral
- Suministro de información técnica y asesoría a los sectores laborales

Bibliografía

1. Ministerio de Trabajo RD y AECID. Guía de derechos laborales para la igualdad de género y no discriminación.
https://www.aecid.org.do/images/Publicaciones_y_Documentos/Empleo/1.Guia_de_derechos_laborales_igualdad.pdf.
2. La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo domestico http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_543028.pdf
3. OIT (2017). Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades. https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_549969/lang--es/index.htm
4. OIT, CEPAL; PNUD, otros. Igualdad de Género en e empleo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Módulo V. Sistemas de información y herramientas para la inspección

Resumen: Los servicios de inspección necesitan una infraestructura para sus actividades cotidianas, lo que incluye un sistema eficiente de información que apoye el uso, registro y análisis de la información básica con la que trabaja cada inspector ordinariamente. Gracias al desarrollo de la tecnología, al avance del gobierno digital y al apoyo de la cooperación técnica, desde hace años en la República Dominicana y otros países de la región se ha ido dando el paso desde métodos y sistemas de manejo de información manuales y físicos hacia plataformas digitales y bases de datos que permiten mayor eficiencia para almacenar, compartir y recuperar información. Este módulo presenta la necesidad de crear e implementar herramientas que ayuden a generar mayores resultados en las funciones de la inspección del trabajo.

Actividades:	Recuento del módulo anterior, presentación PowerPoint, análisis de casos, análisis documental, demostración y ejercicio práctico utilizando las bases de datos y sistemas de información disponibles en el Ministerio y cierre.
Recursos:	Data show y laptop, fotocopias del caso y guía de análisis y trabajo en grupo, asignación de lecturas para el análisis documental.
Duración:	3 horas

Objetivos:

1. Analizar la base de datos y sistemas de información utilizados de cara a las necesidades y posibilidades de los Servicios de Inspección del Trabajo;
2. Describir las finalidades, modalidades, ventajas y desventajas de las listas de comprobación como herramienta para las visitas de inspección;
3. Examinar las finalidades de los documentos de apoyo, protocolos y procedimientos para la aplicación de las normas y políticas laborales;
4. Explicar las finalidades, modalidades y utilidad de algunos formatos y recursos, tanto para los inspectores como para las partes interesadas.

Temas:

1. Bases de datos.
 - Finalidad

- Factores clave y estadísticas

2. Listas de comprobación

- Finalidad, uso y modalidades;
- Elaboración de listas de comprobación

3. Documentos de apoyo para las políticas

- Políticas nacionales de inspección del trabajo;
- Manuales y protocolos nacionales de la inspección del trabajo;
- Código ético de los inspectores

4. Instrumentos para las partes interesadas

- Finalidad
- Modalidades
- Sumisión y elaboración de informes

5. Otras herramientas

Bibliografía:

1. Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo (2017) documento GB.297/ESP/3, Consejo de Administración, 297.^a reunión, Ginebra, disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf> (consultado el 9 de octubre de 2017).
2. OIT. Orientaciones de la OIT para la Planificación Estratégica para el Cumplimiento para Inspecciones del Trabajo.

Módulo VI. Nuevos retos para la inspección

Resumen: Aunque este tema es transversal a todo el plan de capacitación, el módulo analizará de manera específica los cambios y reestructuraciones que el mercado laboral viene experimentando en los últimos años, de cara a las necesidades de redefinición de las estrategias y metodologías de la inspección del trabajo. Especialmente se analizarán los retos y tendencias para la vigilancia, asesoría y sanción en materia de derechos fundamentales del trabajo.

Actividades:	Recuento del módulo anterior, presentación PowerPoint, análisis documental, ejercicio por trabajo de grupo, plenaria, cierre y evaluación final del curso.
Recursos:	Data show y laptop, fotocopias del caso y guía de análisis y trabajo en grupo, asignación de lecturas para el análisis documental, papelógrafos.
Duración:	2 horas

Objetivos:

1. Reconocer y analizar los desafíos pendientes de la inspección del trabajo de cara a los distintos cambios globales y locales que se registran o afectan el mundo del trabajo.
2. Identificar las necesidades de adaptación, actualización y respuestas al contexto para la efectiva protección de los derechos y principios fundamentales del trabajo

Temas:

1. Legislación y práctica de la inspección

- Realidad nacional y retos por cumplir
- Tendencias globales de la inspección laboral
- ¿Qué retos plantea la aplicación del Convenio Núm. 81 en la ley y en la práctica?

2. Retos y tendencias de cara a:

- El mandato y los ámbitos de aplicación de la inspección
- El sistema de la inspección

3. Inspección del trabajo integrada y el modelo de inspección sistémico

- Cooperación y colaboración
- Recursos
- Prerrogativas y acción de la inspección

- Adaptación y actualización
- Otros retos

Bibliografía

1. OIT (2017). Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades. https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_549969/lang--es/index.htm
2. OIT. (2017). Guía de actuación de la Inspección de Trabajo en la economía informal. Un método participativo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eddialogue/---labadmin/documents/publication/wcms_626575.pdf

8. Cronograma general taller

8.1- Cronograma para taller de cinco días

Módulos	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5
I. La inspección del trabajo: principios, funciones y características.	9am-4pm				
II. Principios y derechos fundamentales del trabajo.		9am-4pm			
III. Inspección del trabajo y grupos en situaciones vulnerables.			9am-4pm	9-12pm	
IV. Inspección del trabajo y cuestiones de género.				2pm.5pm	
V. Sistemas de información y herramientas para la inspección.					9-11 am
VI. Nuevos retos para la inspección.					11am-1pm

8.2- Cronograma para taller de tres días

Módulos	Día 1	Día 2	Día 3
I. La inspección del trabajo: principios, funciones y características.	9am-1pm		
II. Principios y derechos fundamentales del trabajo.	2pm-4pm		
III. Inspección del trabajo y grupos en situaciones vulnerables.		9am-4pm	
IV. Inspección del trabajo y cuestiones de género.			9am-12m
V. Sistemas de información y herramientas para la inspección.			2-4 pm
VI. Nuevos retos para la inspección.			4-5 pm

9. Evaluación y seguimiento

La evaluación y el seguimiento (E&S) del plan de capacitación constituyen un factor importante para conocer el éxito y determinar el cumplimiento o no de los objetivos. E&S son vitales en el plan debido a que sus resultados pueden apoyar el efecto multiplicador de la capacitación. Además, permiten descubrir los aciertos y puntos de mejoras en cada una de las dimensiones del plan, como son:

- ✓ Conocimientos y habilidades adquiridas por los participantes.
- ✓ Capacidades y desempeño de la facilitación y de los expertos invitados.
- ✓ Implementación de la metodología.
- ✓ Logística asociada a organización, tiempo, recursos y espacios adecuados.

Para evaluar al plan de capacitación y a los participantes, se debe hacer intencional la creación y aplicación de herramientas que permitan levantar información de las dimensiones señaladas. Por el tipo de contenidos, se recomiendan técnicas de E&S de metodologías congruentes con la teoría de los derechos humanos. O sea, mecanismos que propicien participación, valoración de la diversidad, construcción de propuestas y cambio de actitudes y creencias contrarias a la dignidad humana. Teniendo en cuenta esto, las técnicas pueden ser tanto de tipo cuantitativo como cualitativo. En concreto, se recomienda el uso de pre y post test ante cada módulo, la asignación de trabajos de carácter analítico (grupal e individualmente), el análisis de casos prácticos, la observación, los cuestionarios, el desarrollo de temas por parte de participantes, y otros. Se propone evaluar el plan durante todos los momentos de la ejecución:

- ✓ Desde el inicio, cuando se están diseñando los objetivos y preparando contenidos
- ✓ Durante la facilitación de los módulos
- ✓ Al final de cada capacitación y del curso completo
- ✓ Y una vez más, después que los participantes regresen a sus trabajos. Es una manera de dar seguimiento en sus prácticas reales, y saber cómo aplican los aprendizajes.

10. Bibliografía general

1. Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: manual para inspectores
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=2621>
2. Convenio núm. 81 (1947) sobre la Inspección del Trabajo.
3. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,(1998).https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf
4. El trabajo forzoso y la trata de personas: manual para los inspectores de trabajo.
<http://oldlace.ilo.org/record/413556?ln=en>
5. Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo, documento GB.297/ESP/3, Consejo de Administración, 297.ª reunión, Ginebra, disponible en:
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>(recuperado el 9 de octubre de 2017).
6. Estudio general sobre la Inspección del Trabajo (2006) Conferencia Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>
7. Informe sobre Administración del Trabajo e inspección del trabajo (2011) Conferencia Internacional del Trabajo
http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_154024/lang--es/index.htm
8. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (2015)
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/487214.pdf>
9. La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_543028.pdf
10. Los 8 Convenios fundamentales del trabajo:
<https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
11. Manual sobre el SIDA para inspectores de trabajo
<http://oldlace.ilo.org/record/379600?ln=en>
12. Mecanismos de control de Tratados de Derechos Humanos y Convenios Internacionales del Trabajo. Observaciones, Recomendaciones y Pronunciamientos relacionados con Republica Dominicana
13. Ministerio de Trabajo RD y AECID. Guía de derechos laborales para la igualdad de género y no discriminación.
14. https://www.aecid.org.do/images/Publicaciones_y_Documentos/Empleo/1.Guia_de_derechos_laborales_igualdad.pdf

15. Ministerio de Trabajo de Republica Dominicana y Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. (2011). Inmigrantes Haitianos y Mercado Laboral. Estudio sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción del Guineo en República Dominicana.
16. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano, Red de Observatorios del Mercado Laboral CA-RD, OIT. (2013). La Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana: Desarrollo Subregional y Estudios de Caso.
17. OCDE (2008) ¿Crecimiento desigual?: distribución del ingreso y pobreza en los países de la OCDE, resúmenes multilingües, pág. 2. Introducción ILC.106/VI 3 derivadas de la expansión de diversas formas de empleo y adoptan una combinación de políticas destinadas a fomentar el empleo y que a la vez preservan los derechos en el trabajo.
18. Oficina Nacional de Estadísticas. Trabajo Infantil en la República Dominicana. <https://www.one.gov.do/Multimedia/Download?ObjId=63574>
19. OIT, CEPAL; PNUD, otros. Igualdad de Género en empleo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
20. OIT (2008) Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.
21. OIT (2012) Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión, Ginebra, junio de 2012, pág. 18.
22. OIT (2016) Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada el 9 de junio de 2016
23. OIT (2016), World employment and social outlook: Trends Ginebra, 2016, pág. 12 (resumen ejecutivo en español: Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2016).
24. OIT. (2017). Guía de actuación de la Inspección de Trabajo en la economía informal. Un método participativo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eddialogue/---labadmin/documents/publication/wcms_626575.pdf
25. OIT (2017). Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_549969/lang--es/index.htm
26. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

11. Anexos

Contenidos en la Memoria USB que acompaña este Diseño de plan