



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## ► Sistematización

PROYECTO

Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo  
para mejorar las condiciones laborales en la agricultura  
de la República Dominicana (FORMITRA)





# ► **Sistematización**

PROYECTO

Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones laborales en la agricultura de la República Dominicana (FORMITRA)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023  
Primera edición 2023

Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

**Atribución de la titularidad** – OIT. Sistematización del proyecto Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana (FORMITRA), San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

**Traducciones** - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

**Adaptaciones** - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

**Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos** Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

ISBN: 9789220399439 (web PDF)

Publicado también en inglés: Systematization: “Capacity building of the Ministry of Labour to improve working conditions in agriculture in the Dominican Republic”- FORMITRA Project, 9789220399446 (pdf web), San José: International Labour Office, 2023.

#### AGRADECIMIENTOS

Este documento contó con el apoyo de Luisa Rosario y Francisco Delgado para la elaboración de la información. La revisión técnica estuvo a cargo de María Luisa Rodríguez y Brenda Lora del Proyecto FORMITRA con el apoyo de Ramona Castillo. Así mismo, a los funcionarios y autoridades del Ministerio de Trabajo por su compromiso en la implementación del proyecto.

Diseño y diagramación: Pía Menicucci & Asoc., SRL

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos:

“El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL-31479-17-75-K-11. El 100 por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos del gobierno de los Estados Unidos, por un importe total de 5,000,000 dólares de los Estados Unidos. Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe”.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

## ▶ Contenido

---

▶ Resumen ejecutivo	7
▶ Introducción	8
▶ 1. Enfoques de la sistematización	10
1.1. Objetivos de la sistematización	10
1.2. Metodología de la sistematización	10
▶ 2. Aspectos fundamentales del Proyecto FORMITRA	12
2.1. Ficha técnica	12
2.2. Situación inicial o contexto	12
2.3. Estrategia de implementación	13
▶ 3. Resultados, acciones y experiencias	14
RESULTADO 1. Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados	14
RESULTADO 2. Conocimientos mejorados para aplicar la normativa laboral en el sector agrícola	17
RESULTADO 3. Mejorada la implementación de iniciativas institucionales relacionadas con trabajo decente y trabajo infantil	18
RESULTADO 4. Piloteadas las iniciativas para mejorar la promoción del empleo, la inserción laboral y la productividad	23
▶ 4. Impactos, lecciones aprendidas y buenas prácticas	26
4.1. Buenas prácticas y lecciones aprendidas	26
4.2. Factores internos y externos que incidieron en la ejecución del proyecto	28
4.3. Situación final o cambios en el contexto	28
▶ 5. Recomendaciones para la sostenibilidad y la ampliación de logros	30
▶ 6. Conclusiones	32



Un agricultor trabajando en un tranquilo prado otoñal generado por inteligencia artificial/ [www.freepik.com](http://www.freepik.com)

# Resumen ejecutivo

---

El Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones laborales en la agricultura de la República Dominicana” (FORMITRA) es un proyecto de cooperación técnica ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre 2019 y 2023 en la República Dominicana, que contó con el financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL). Su objetivo fue fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo para impulsar el cumplimiento de la normativa laboral y la mejora de las condiciones de trabajo en la agricultura de la República Dominicana. Para alcanzar este objetivo se ejecutaron más de 50 actividades estratégicas agrupadas programáticamente en cuatro resultados:

- ▶ **Resultado 1:** Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el Ministerio de Trabajo.
- ▶ **Resultado 2:** Mejores conocimientos para la aplicación de la normativa laboral en el sector agrícola demostrados por el Ministerio de Trabajo.
- ▶ **Resultado 3:** Mejorada la implementación de iniciativas institucionales relacionadas con trabajo decente y trabajo infantil por parte de actores relevantes.
- ▶ **Resultado 4:** Piloteadas las iniciativas para mejorar la promoción del empleo, la inserción laboral y la productividad.

El proyecto contó con elementos propicios para su buena implementación, como la activa participación del Ministerio de Trabajo en el diseño del proyecto y el aprovechamiento de aprendizajes de procesos de asistencia técnica previos. No obstante, también se experimentaron situaciones que interfirieron en la ejecución del proyecto, como la disposición de medidas de distanciamiento social durante la pandemia del COVID-19 y los retrasos que supuso el período de campaña electoral y cambio de gobierno en 2020.

Las acciones ejecutadas (capacitaciones; dotación de herramientas tecnológicas, procedimentales y legales; consolidación de plataformas de articulación y diálogo social, entre otras), sostenidas en un amplio conjunto de estrategias, contribuyeron a la consolidación estructural del Ministerio de Trabajo, la generación de mayor valor público, la mejora de la cultura organizacional y el fortalecimiento de sus capacidades institucionales.

El proyecto aportó una visión moderna y actualizada del rol fundamental del Ministerio de Trabajo en la promoción del trabajo decente, la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y la creación de condiciones favorables para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

# Introducción

---

**Este documento presenta la sistematización del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones laborales en la agricultura de la República Dominicana” (FORMITRA), aprobado en 2017, ejecutado entre 2019 y 2023 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).**

La República Dominicana es miembro de la OIT desde 1924 y ha ratificado hasta la fecha 39 convenios de este organismo internacional. Los resultados del proyecto FORMITRA se vinculan directamente con el Convenio núm. 150 sobre la Administración del Trabajo; el Convenio núm. 81 sobre Inspección del Trabajo; el Convenio núm. 138 sobre la Edad Mínima para Admisión al Empleo; el Convenio núm. 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil; el Convenio núm. 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

En el país la asistencia técnica de la OIT ha estado presente durante décadas a través de numerosas iniciativas, como el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), el Proyecto Global BRIDGE, entre otros. Destaca en estos últimos años el proyecto FORMITRA, que ha estado orientado a incrementar las capacidades del Ministerio de Trabajo para un mejor desempeño de sus funciones, especialmente la protección y aplicación de las leyes y la regulación de las relaciones entre entes laborales en favor del cumplimiento de sus derechos y deberes.

El fortalecimiento institucional se refiere a procesos mediante los cuales un ente (empresa, Estado, institución) desarrolla habilidades para realizar funciones, resolver problemas y establecer y alcanzar sus objetivos. Desde el punto de vista del Estado y la administración pública, incluida la administración del trabajo, el fortalecimiento

institucional se enfoca en mejorar la gobernabilidad y generar mayor valor público a partir de los servicios que se ofrecen. La OIT ha destacado que el fortalecimiento de la institucionalidad de los ministerios de trabajo y la modernización de sus servicios, especialmente lo relativo a la inspección del trabajo, son procesos clave en la promoción del trabajo decente.

En el caso de la República Dominicana, el fortalecimiento institucional contribuye a la adecuación de la respuesta del Ministerio de Trabajo frente a las transformaciones y los desafíos del contexto actual relacionados con los cambios sociales, económicos y demográficos, así como los cambios en el mercado de trabajo generados por la tecnología y la automatización. Además, es una urgencia y mandato frente a la necesidad de recuperación de las diversas crisis y secuelas dejadas por la pandemia del COVID-19. Se espera que esto se traduzca en un incremento de la calidad de los servicios entregados a la ciudadanía, lo cual aportará a la buena gobernanza del Estado, que es el responsable de garantizar la paz laboral y el cumplimiento normativo. Asimismo, se ha contribuido con el desarrollo sostenible e incluso del país en los términos recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END 2030). Para alcanzar los ODS y cumplir con el compromiso de “no dejar a nadie atrás”, es clave contar con instituciones públicas consolidadas.



Concretamente, este proceso de fortalecimiento institucional apoyado por el proyecto FORMITRA ha contribuido de alguna manera con el **ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico (y sus metas 8.5 para lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, 8.7 para erradicar el trabajo forzoso y todas las formas de trabajo infantil y 8.8 para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos) y el **ODS 16** Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (y sus metas 16.5 para reducir la corrupción y 16.6 para crear instituciones eficaces y transparentes), entre otros.

En lo relativo a la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, se establecen metas para lograr el trabajo digno, suficiente y sin riesgos en su tercer eje Economía Sostenible, Integradora y Competitiva. Asimismo, entre otras, las siguientes líneas de acción coinciden con los resultados del proyecto:

- ▶ 2.3.4.4 Erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.
- ▶ 2.3.2.3 Capacitación e inserción laboral.
- ▶ 3.3.2.1 Diálogo entre los sectores público y privado sobre las normativas del trabajo.
- ▶ 3.3.2.2 Diálogo social sobre los pilares del trabajo decente.

Además, el Proyecto FORMITRA responde al Plan Nacional Plurianual del Sector Público (2021-2024), el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 del Ministerio de Trabajo y Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública, que también sustentan y ordenan el fortalecimiento institucional.

Este proyecto ha contado con el involucramiento de los funcionarios y funcionarias de cada una de las áreas de incidencia en todo el proceso de implementación técnica y, a su vez, ha generado la apropiación de los logros alcanzados, así como el apoyo de las autoridades al más alto nivel.

Esta sistematización recoge las acciones y experiencias más representativas del proyecto FORMITRA (en adelante, el proyecto) y resalta los procesos de fortalecimiento institucional desarrollados a lo interno del Ministerio de Trabajo y las instituciones vinculadas, con el fin de visibilizar el impacto real y potencial en el incremento de sus capacidades para promover un mayor cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos fundamentales del trabajo.

El documento está estructurado en 4 secciones en las que se aborda 1) el enfoque de sistematización utilizado; 2) los resultados del proyecto; 3) los impactos, las lecciones y buenas prácticas, y 4) las recomendaciones para la sostenibilidad de dichos resultados.

# 1. Enfoques de la sistematización

---

La sistematización se entiende como un proceso de documentación y análisis de una experiencia, suceso o proceso particular que busca identificar lecciones aprendidas, conocimientos y herramientas generadas y buenas prácticas que ayuden a afianzar el aprendizaje a nivel individual, grupal e institucional.

Esta sistematización tuvo como base la teoría del cambio del proyecto, por lo que se recoge el contexto o situación inicial y se contrasta con la situación final descrita por las fuentes consultadas.

## 1.1. Objetivos de la sistematización

- Elaborar las memorias del proyecto mediante la documentación de sus acciones y resultados principales.
- Reflexionar sobre las experiencias vividas durante la ejecución del proyecto a través del análisis de aciertos, fallas y fortalezas, así como las capacidades para resolver conflictos y superar dificultades.
- Socializar las lecciones aprendidas y las buenas prácticas del proyecto en materia de fortalecimiento institucional que constituyan aportes al desarrollo de otros procesos pertinentes.

## 1.2. Metodología de la sistematización

La sistematización se ha centrado en los cuatro resultados con sus respectivas acciones y los logros alcanzados por el proyecto. A esto se suma la documentación de las lecciones aprendidas y las buenas prácticas identificadas en materia de fortalecimiento institucional del Ministerio de Trabajo para el incremento de su eficiencia y eficacia en la consecución de su función de aplicar y cumplir con la normativa laboral.

Las experiencias del proyecto fueron recogidas a través de una metodología de tres pasos:

- I. Resultados: El punto de partida son los resultados intermedios desde una lógica de cambio y una visión general.
- II. Acciones y logros: La sistematización se organiza en productos y actividades que responden a sus resultados, al igual que fueron estructuradas las actividades durante la ejecución del proyecto.
- III. Experiencias: Se recogen las vivencias de los actores involucrados en cada uno de los procesos.

En relación con las personas **participantes** del proceso de sistematización, se contó con el funcionario del Ministerio de Trabajo y de otras entidades gubernamentales; integrantes de organizaciones empresariales y sindicales, redes o plataformas de acción y coordinación lideradas por el Ministerio de Trabajo, y representantes de la sociedad civil y la comunidad. La participación fue representativa



Sembradío de verduras / @wirestock / www.freepik.com

de las provincias priorizadas en el proyecto a nivel central y local.

En cuanto a la **delimitación** territorial, esta sistematización se concentró en 11 provincias priorizadas en el marco del proyecto tanto en su vinculación con el Ministerio de Trabajo como en ámbitos interinstitucionales y multisectoriales donde confluyen las instituciones públicas, de la sociedad civil y las relacionadas con el mundo laboral.

La **recopilación de información** relevante para documentar los resultados del proyecto inició en julio de 2023, y las entrevistas y consultas se realizaron de manera virtual.

## 2. Aspectos fundamentales del Proyecto FORMITRA

El proyecto de cooperación técnica FORMITRA fue ejecutado por la OIT y contó con el financiamiento del USDOL. Su objetivo general es fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de la normativa laboral para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo en la agricultura de la República Dominicana.

### 2.1. Ficha técnica

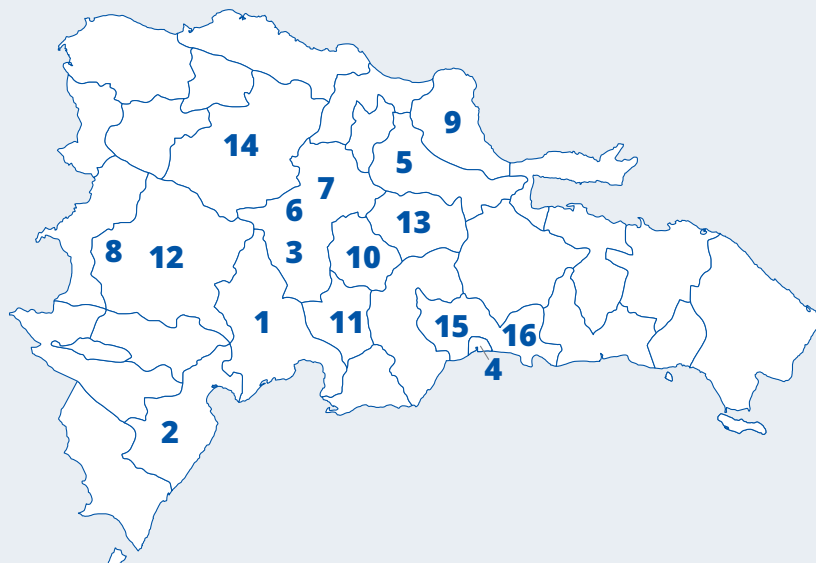
- **Resultado final esperado:** El Ministerio de Trabajo mejora la aplicación estratégica de las leyes laborales y, de esta manera, contribuir a mejorar las condiciones laborales en la agricultura en la República Dominicana.
- **Período de implementación de las actividades:** 2019-2023
- **Cobertura geográfica:** 11 provincias del país que tienen actividad agrícola y sus representaciones locales de trabajo (RLT).

### 2.2. Situación inicial o contexto

El Ministerio de Trabajo es la máxima autoridad administrativa nacional en materia de relaciones laborales. Para cumplir satisfactoriamente con su mandato requiere fortalecer las capacidades institucionales en sus áreas sustantivas e incrementar los índices de calidad en la ejecución de sus funciones con el fin de brindar un servicio óptimo a la ciudadanía.

Específicamente, se identificaron necesidades en aspectos como la actualización y difusión de documentos y protocolos de normativa laboral, el incremento de capacidades para el cumplimiento normativo y su vigilancia, la capacitación y promoción del trabajo decente, la mejora en las competencias para la prevención y manejo de riesgos laborales, la adecuación de sistemas tecnológicos institucionales y el aumento de conocimientos para la generación de datos y estadísticas de calidad.

1. Azua
2. Barahona
3. Constanza
4. Distrito Nacional
5. Duarte
6. Jarabacoa
7. La Vega
8. Las Matas de Farfán
9. María Trinidad Sánchez
10. Monseñor Nouel
11. San José de Ocoa
12. San Juan de la Managua
13. Sánchez Ramírez (Coutí)
14. Santiago
15. Santo Domingo Este
16. Santo Domingo Oeste



## 2.3. Estrategia de implementación

Para la ejecución del proyecto se establecieron dos estrategias principales: una dirigida al fortalecimiento integral del Ministerio de Trabajo, especialmente a aquellas áreas relacionadas con la aplicación de la normativa laboral, y otra que apunta a la promoción de la coordinación intra e interinstitucional para abordar la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Estas estrategias se llevaron a cabo con el involucramiento y la participación de otras instituciones públicas y actores sociolaborales relevantes, entre los cuales destacan:

### PARTES INTERESADAS Y OTROS ACTORES CLAVE

- ▶ Ministerio de Trabajo (MT)
- ▶ Programa Supérate
- ▶ Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI)
- ▶ Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)
- ▶ Confederación Autónoma Sindical (CASC)
- ▶ Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)
- ▶ Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

### ALIANZAS CON OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

- ▶ Gobiernos locales o alcaldías
- ▶ Ministerio de la Juventud
- ▶ Ministerio de Educación
- ▶ Procuraduría General de la República

## 3. Resultados, acciones y experiencias

---

En esta sección se da cuenta de las actividades implementadas con el propósito de lograr cada uno de los resultados intermedios del proyecto FORMITRA. Estos buscaban contribuir al fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para impulsar el cumplimiento de la normativa laboral y mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura de la República Dominicana.

### Resultado 1

Mejorados los sistemas, las herramientas y los instrumentos adoptados por el Ministerio de Trabajo

### Resultado 2

Demostrados mejores conocimientos del Ministerio de Trabajo para la aplicación de la normativa laboral en el sector agrícola

### Resultado 3

Mejorada la implementación de iniciativas institucionales relacionadas con trabajo decente y trabajo infantil

### Resultado 4

Piloteadas las iniciativas para mejorar la promoción del empleo, la inserción laboral y la productividad

### Resultado 1. Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados

El proyecto planteó cinco acciones clave para el fortalecimiento institucional a través de la generación, adaptación y mejora de sistemas, herramientas e instrumentos para los diversos procesos que se llevan a cabo en el Ministerio de Trabajo. Con el fin de alcanzar este resultado se realizaron acciones para mejorar el uso de sistemas tecnológicos y la formación y capacitación del funcionariado que brinda servicios y asiste de manera directa a personas trabajadoras y empleadoras en procesos judiciales.

#### Acciones y logros

##### 1. Elaboración del *Manual de inspección del trabajo*

Este manual, presentado en febrero de 2022, fue resultado de una recomendación de la evaluación de necesidades de la inspección del trabajo (2018), ya que existía una desarticulación de los instrumentos de

gestión. El manual incluye los siguientes protocolos de actuación: 1) Protocolo de Buenas Prácticas de Inspección de Trabajo, 2) Protocolo de Investigación y Verificación de Derechos Laborales y 3) Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El principal logro fue recoger bajo una misma estructura y lenguaje armonizado los protocolos e instrumentos de la inspección con los que cuenta el Ministerio de Trabajo.



La elaboración de este documento contó con la participación de todo el funcionariado de la Dirección General de Trabajo y la Dirección de Inspección vinculado a la administración del trabajo, para su revisión y aprobación final. De esta forma, se obtuvo un documento de calidad, práctico y de consulta para su trabajo diario.

## 2. Creación del Sistema Integrado de Casos de Inspección del Trabajo (SICIT)

Esta crucial herramienta surge como respuesta a una demanda de sustitución del anterior Sistema Electrónico de Manejo de Casos de Inspección (SEMC) identificada en la evaluación técnica del SEMC realizada en el año 2018. El proyecto contribuyó a la creación del Sistema Integrado de Casos de Inspección del Trabajo (SICIT), que permite al Ministerio de Trabajo, a través de su Dirección de Inspección, planificar, registrar y gestionar los

servicios de inspección. Su implementación ha fortalecido la gestión y operativización de la inspección laboral en la República Dominicana al automatizar la generación, respuesta, seguimiento y resolución de los casos.

El SICIT ha mejorado la recolección y disponibilidad de datos, la ejecución de la función vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral atribuida al Ministerio de Trabajo y la gestión del personal de inspección.

### Cobertura del SICIT a nivel nacional

**+175** personal capacitado entre 126 inspectores y 36 representantes/supervisores locales y personal de IT.

Equipamiento de 16 RLT en 11 provincias

Brinda la posibilidad de interoperar con otros sistemas de información del propio Ministerio de Trabajo y está adaptado para el uso del personal del área de inspección con discapacidad visual.

**SICIT:** *En el anterior sistema el inspector llegaba a la empresa a ciegas, sin información sobre lo que estaba pasando ahí. Ahora con el SICIT podemos acceder a toda la información de la empresa para tener un diagnóstico previo de la situación [...]. También se pueden levantar mayores estadísticas, gracias a especificaciones que no existían en el anterior sistema. Por ejemplo, las diferentes nacionalidades de las personas y opciones más detalladas de los tipos de empresa (Aracelis Guerrero, inspectora de Trabajo del MT).*

**SICIT:** *Después de los entrenamientos pudimos ver lo útil que es el sistema. Por ejemplo, nos permite subir al sistema documentos en versión PDF, scanner o fotografía, que es muy práctico. [...] también nos permite introducir los apercibimientos con más detalles (Genny Anbiory García, inspector de Trabajo).*

### 3. Fortalecimiento del Sistema Institucional de Registros Administrativos

El proyecto contribuyó a la realización de un diagnóstico sobre los Registros Administrativos del Ministerio de Trabajo y el diseño de un sistema integrado de información y gestión a partir de los registros administrativos de las diferentes áreas funcionales, que servirá como instrumento para la mejora de la calidad y la armonización de las informaciones que genera el Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de sus funciones misionales, así como también de las áreas de gestión.

### 4. Diseño de una estrategia comunicacional sobre salarios mínimos y campaña publicitaria sobre salario mínimo en la agricultura

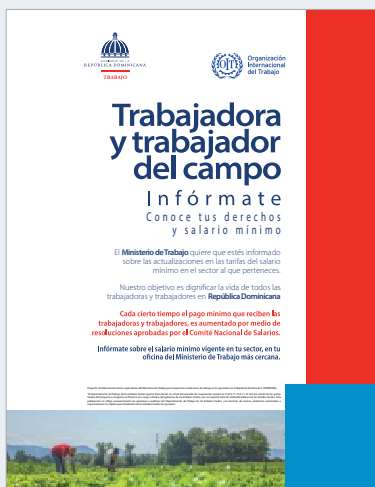
El diseño de la campaña tiene como propósito que el Departamento de Comunicación y la Dirección de Salarios fortalezcan la cadena de difusión de la información sobre los cambios o ajustes resolutivos relacionados con salarios mínimos.

Se ha diseñado una estrategia para mejorar la comunicación al público sobre las resoluciones de salarios mínimos emitidas. Asimismo, se han entregado materiales al Ministerio de Trabajo, como afiches y brochures, para ejecutar dicha estrategia, la cual cuenta con apartados de información específicos sobre los salarios mínimos en el sector agrícola.

### 5. Plataforma para la gestión de casos de asistencia judicial

Después de una evaluación efectuada en el año 2020 sobre la plataforma existente para los servicios de asistencia judicial, se desarrolló un nuevo sistema denominado **Sistema Integrado de Control de Expedientes de Trabajo (SICET)** de Asistencia Judicial. El SICET es el resultado del proceso de investigación, evaluación y análisis técnico del sistema utilizado por el Departamento de Asistencia Judicial del Ministerio de Trabajo para el manejo y control de los casos de dicho Departamento, el cual ofrece asistencia judicial gratuita a personas trabajadoras y empleadoras de bajos recursos económicos para ejercer sus derechos en los tribunales de trabajo.

De forma complementaria, en 2023 se desarrolló el **Diplomado en Derecho Procesal Laboral**, con el fin de mejorar las capacidades del personal del Departamento de Asistencia Judicial del Ministerio de Trabajo. Esta formación fue impartida por el Instituto Superior de Estudios Especializados en Ciencias Sociales y Humanidades Luis Heredia Bonetti (LHB). Se capacitaron 77 personas abogadas y paralegales del Departamento de Asistencia Judicial (que representan el 85 % de los profesionales de ese Departamento), con el fin de eficientizar la asistencia que se brinda a personas empleadoras y trabajadoras en los casos que llegan a los tribunales de trabajo para el ejercicio de sus derechos.



**Diplomado en Derecho Procesal Laboral:** *Finalmente, este Diplomado en Derecho Procesal Laboral ha sido un camino de aprendizaje, crecimiento y enriquecimiento. Agradezco al Ministerio de Trabajo, a la OIT y al Instituto Superior de Estudios Especializados en Ciencias Sociales y Humanidades Luis Heredia Bonetti por su invaluable contribución a esta experiencia educativa. Estoy segura de que, al igual que yo, cada uno de mis compañeros llevará consigo los conocimientos adquiridos para hacer una diferencia positiva en el ejercicio profesional. Sigamos adelante con el compromiso de seguir promoviendo la justicia laboral y el respeto de los derechos de los más vulnerados en nuestro entorno profesional (Austria Segura Del Valle, participante).*



## Resultado 2. Conocimientos mejorados para aplicar la normativa laboral en el sector agrícola

En este resultado se recogen acciones clave que lograron el incremento de capacidades técnicas, operativas y legales del personal, con el fin de elevar su nivel de desempeño. Además, se procuró que las acciones de formación y capacitación dieran evidencia de los resultados del proceso de aprendizaje, por lo que la mayoría concluyó con productos concretos, como la unificación de criterios técnicos, líneas de actuación común o procesos de ideación para otros productos (listado de trabajos peligrosos y elaboración de una propuesta de política nacional sobre la seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

### Acciones y logros

#### 1. Programa de fortalecimiento de capacidades de los inspectores de trabajo

El cien por ciento del personal técnico y directivo de la Dirección de Inspección de Trabajo, a nivel central y local, vio fortalecidas sus capacidades en temas como técnicas de inspección en seguridad y salud en el trabajo, planificación estratégica para la inspección, técnicas de investigación y habilidades blandas, derechos fundamentales y redacción de informes para inspectores. En estas capacitaciones se sumaron los representantes locales de trabajo y funcionarios y funcionarias de la Dirección General de Trabajo.

#### 2. Capacitaciones especializadas para personal de la Dirección de Mediación y Arbitraje y otras personas funcionarias del Ministerio de Trabajo

El proyecto facilitó el diseño y la implementación de un conjunto de actividades de capacitación dirigido a 17 mediadores (9 hombres y 8 mujeres), representantes locales y otras personas funcionarias del Ministerio de Trabajo. Contó con personas facilitadoras nacionales y extranjeras expertas en legislación laboral, diálogo social, cooperación en

el lugar de trabajo, mediación y arbitraje. Entre las actividades destacan las siguientes:

- ▶ Seminario-taller “Fortaleciendo las competencias en diálogo social, negociación colectiva y resolución de conflictos”.
- ▶ Curso “Fortalecimiento de las competencias en procesos de conciliación, mediación y resolución de conflictos laborales en la República Dominicana.
- ▶ Curso de formación de formadores “Competencias para procesos de conciliación/mediación”.

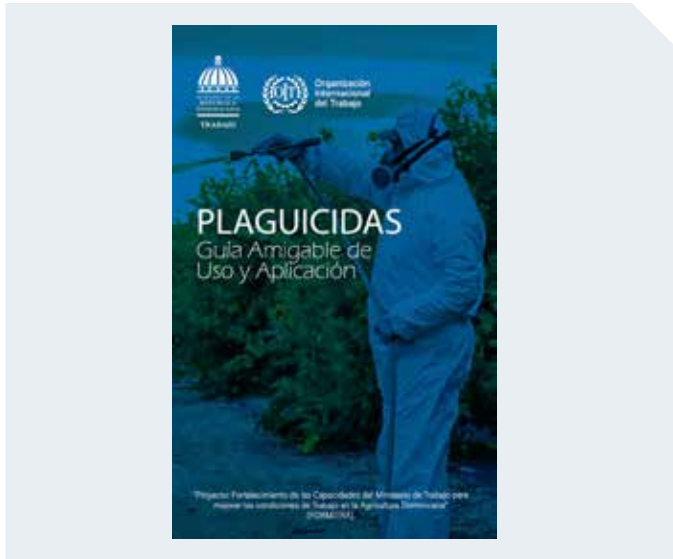
*La capacitación de los funcionarios del Ministerio de Trabajo en materia de diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y acceso a la justicia laboral, prevención y solución de conflictos resulta esencial para el fortalecimiento y desarrollo del servicio de mediación que brinda el Ministerio a trabajadores y empleadores (participante).*

#### 3. Desarrollo del Programa de Fortalecimiento de la Dirección de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI) del Ministerio de Trabajo

El proyecto permitió la implementación de un conjunto de herramientas técnicas para ampliar los conocimientos de las personas involucradas en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), incluidas las actividades productivas del sector agrícola.

En 2021 se elaboró el documento **Plaguicidas. Guía amigable de uso y aplicación**, que contiene normas, instrucciones e información técnica vinculadas a las responsabilidades de los centros de trabajo sobre las plagas y los plaguicidas, los equipos de seguridad, almacenamiento, señalización y medidas en caso de intoxicación y derrames.

Con el propósito de instalar capacidades técnicas para la gestión de herramientas que promuevan la salud integral y la prevención de riesgos laborales, la guía se complementó con procesos de capacitación de facilitadores en su utilización para



favorecer la salud y seguridad en los lugares de trabajo vinculados al sector agrícola.

La guía se presentó a través de **talleres de capacitación** en 15 provincias del país, en los cuales se formaron 373 personas (238 hombres y 135 mujeres), incluido el personal técnico del Ministerio de Trabajo a nivel central y local y representantes de Comités Mixtos de Salud y Seguridad de empresas de cada provincia.

Asimismo, se ofreció capacitación especializada sobre **“Metodologías de investigación relacionadas con la intoxicación por uso de productos agroquímicos”**, en la que participaron 26 funcionarios (12 hombres y 14 mujeres) de la DGHSI, quienes incrementaron sus capacidades técnicas para realizar investigaciones de accidentes de trabajo, con énfasis en el sector agrícola.

En la línea de tecnificar los procesos sustantivos del Ministerio de Trabajo, se realizó un proceso para la **formulación de la visión estratégica de la DGHSI** (*vision setting*), dada su centralidad en la protección de la vida y las condiciones laborales de las personas trabajadoras y empleadoras. Esta es una propuesta elaborada participativamente en 2023, que incluye la hoja de ruta para su implementación. También, el proyecto facilitó consultas con representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones empresariales y sindicales, academia, sociedades

científicas y especializadas para la **elaboración de una propuesta de Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

#### 4. Programa especializado para fortalecer la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo (DPPETI) Infantil del Ministerio de Trabajo

El proyecto contribuyó con un diagnóstico de fortalezas y necesidades de la DPPETI, cuyos hallazgos fueron incorporados a los procesos de capacitación, actualización de procesos y procedimientos, articulación interinstitucional e implementación de acciones a escala nacional y local.

En la siguiente sección se da cuenta de la transformación sustantiva que el proyecto FORMITRA generó en esta Dirección del Ministerio de Trabajo, su área de influencia y el renovado perfil de acciones que ha logrado implementar. Muestra de ello fue el aprovechamiento de un intercambio de experiencias con la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA) de Costa Rica, realizada en 2023, en que se dibujaron líneas de acción más ambiciosas para la DPPETI, entre las que destacan: 1) el establecimiento de un programa de declaratoria de municipios libres de trabajo infantil, 2) la identificación y atención de cadenas de suministro problemáticas, 3) la creación de un programa de transferencias monetarias condicionadas, 4) el establecimiento de centros de cuidado infantil para hijas e hijos de personas trabajadoras en el sector agrícola y 5) abordajes específicos para prevenir el trabajo infantil en la población migrante.

### Resultado 3. Mejorada la implementación de iniciativas institucionales relacionadas con trabajo decente y trabajo infantil

El Proyecto ha sido clave para el fortalecimiento de la Dirección de Políticas de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (DPPETI) y de su liderazgo en el acompañamiento al Sistema Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (SNPETI). Tomando como base un diagnóstico de

necesidades y fortalezas de la DPPETI, realizado en el marco del proyecto FORMITRA en 2019, las acciones y logros han tenido un efecto expansivo y de empoderamiento que ha facilitado la multiplicación de esfuerzos en todos los niveles y sectores de influencia del proyecto y otros fuera de este.

Desde 2021 la coordinación interna de procesos sustantivos del Ministerio de Trabajo entre la DPPETI y la Dirección de Inspección del Trabajo ha mejorado significativamente. Esto apunta a un enfoque de políticas públicas integrales que aborda el trabajo infantil desde sus múltiples causas y factores de incidencia. Además, la DPPETI y el SNPETI se fortalecieron gracias a procesos de creación y actualización de sus respectivos protocolos.

## Acciones y logros

### 1. Creación del método de capacitación DAR-CE para prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas

DAR-CE responde a las iniciales de los verbos que indican los cinco pasos o etapas de la capacitación: describir, analizar, reflexionar, comprometer y evaluar. Es el resultado del trabajo interinstitucional liderado por el Ministerio de Trabajo, a través de la DPPETI, que integró también al personal técnico especializado del Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI) y el Programa Supérate.

Es una propuesta novedosa compuesta por 6 cuadernillos. Incorpora las buenas prácticas que se van encontrando en el proceso, que representan un cambio en la forma tradicional de realizar las capacitaciones al utilizar la metodología de educación popular. Mediante este enfoque, el proceso de enseñanza-aprendizaje es participativo, se basa en la experiencia y el contexto de las personas y grupos participantes y utiliza recursos orales, como la reflexión, el diálogo y los juegos de roles.



### CUADERNILLOS DE LA MALETA PEDAGÓGICA

- ▶ Presentación general
- ▶ Guía de facilitación
- ▶ Comprendiendo la problemática del trabajo infantil
- ▶ Reconociendo las peores formas de trabajo infantil para erradicarlas
- ▶ El trabajo infantil en la agricultura
- ▶ El trabajo infantil en la industria y los servicios



Las personas capacitadas como facilitadores a nivel nacional en el marco del proyecto son más de 900, distribuidas en 10 provincias. La formación en cascada permitió capacitar a 50 representantes nacionales de las instituciones involucradas, quienes replicaron la capacitación a 250 representantes locales y estos la multiplicaron en los liderazgos comunitarios. Los perfiles de participantes incluyen a los funcionariados público y privado, liderazgos comunitarios y familias.

*En mi tiempo eso no estaba mal, a uno le mandaban de sol a sol al campo, no había escuelas. El Ministerio ya nos explicó y ahora sí aprendí que es mejor esperar que sean grandes para mandarlos a trabajar, es mejor que estudien, quién sabe si se dan agrónomos o maestros, y no malpasan tanto como uno (productor sensibilizado durante un operativo).*

## 2. Taller de formación de multiplicadores sobre trabajo infantil para personas funcionarias del Ministerio de la Juventud

El proyecto apoyó la articulación, sin precedentes, entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Juventud con la implementación de un taller de capacitación dirigido a 32 representantes provinciales y otras personas funcionarias de dicho Ministerio.

A partir de este taller, se desencadenaron otros a nivel local con personas jóvenes, líderes voluntarios del Ministerio de la juventud, quienes se suman a los esfuerzos locales contra el trabajo infantil.

## 3. Manual del multiplicador/a para la prevención y erradicación del trabajo infantil

Esta es una herramienta para que las personas jóvenes puedan contribuir a la prevención del trabajo infantil a través de la difusión de información y la sensibilización dentro de sus comunidades y otros espacios de socialización.

El *Manual del multiplicador/a para la prevención y erradicación del trabajo infantil* es resultado de los talleres realizados con representaciones provinciales del Ministerio de la Juventud y el equipo de la DPPETI del Ministerio de Trabajo.

## 4. Campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”

El objetivo de esta campaña, desarrollada de agosto de 2020 a mayo 2022, fue sensibilizar a nivel nacional sobre el trabajo infantil. Para esto, se elaboraron y difundieron folletos, afiches y audiovisuales. Además, se publicaron dos compilaciones para la comprensión de la normativa nacional e internacional sobre el trabajo infantil y material promocional, como lapiceros, carpetas y libretas.





## 5. Campaña “Cambiando patrones contra el trabajo infantil”

Esta segunda campaña dio inicio el 12 de junio de 2022, en conmemoración del Día Internacional contra el Trabajo Infantil. Estuvo dirigida a personas empleadoras, trabajadoras y familias vinculadas con los sectores productivos en los que existe mayor incidencia de trabajo infantil, como el agrícola. Su actividad de lanzamiento sirvió como plataforma para la firma del **Manifiesto público de lucha contra el trabajo infantil**, que refuerza el compromiso asumido por las instituciones que integran el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (CDN) e instituciones aliadas.

## 6. Taller nacional para gobiernos locales sobre el trabajo infantil

Se capacitaron a 150 alcaldes y alcaldesas sobre el tema de trabajo infantil y sus peores formas en un ciclo de 4 talleres regionales, que sirvieron para renovar el compromiso en la prevención y lucha contra el trabajo infantil. Esto propició la publicación del documento *Gobiernos locales contra el trabajo infantil. El rol de los gobiernos locales en la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas*, en el que se establecen sus responsabilidades en la erradicación del trabajo infantil a partir de la normativa y la relevancia que tienen por ser las instituciones más cercanas a la población. A través del proyecto se acompañó el proceso de articulación para la realización de estas acciones entre el Ministerio de Trabajo, el CONANI, la Liga Municipal Dominicana (LMD) y la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU).



## EL ROL DE LOS GOBIERNOS LOCALES EN LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS

- 1 **Se declara del más alto interés nacional la erradicación del trabajo infantil** y todo tipo de maltrato o violencia contra las personas menores de edad. Los niños, niñas y adolescentes serán protegidos por el Estado contra toda forma de abandono, secuestro, estado de vulnerabilidad, abuso o violencia física, psicológica, moral o sexual, explotación comercial, laboral, económica y trabajos riesgosos;
- 2 **Se promoverá la participación activa y progresiva de los niños, niñas y adolescentes en la vida familiar, comunitaria y social;**
- 3 Los adolescentes son sujetos activos del proceso de desarrollo. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, **creará oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta**” (p. 19).

*Esto no fue una casualidad, fuimos regional por regional, reunidos en cada rincón del país con todos los alcaldes y vimos cuáles eran las necesidades con respecto al trabajo infantil [...]. Tenemos hoy alcaldes conscientes de que el trabajo infantil hace más mal que bien (Mayrenis Corniel, viceministra de Trabajo para Sectores Vulnerables y Trabajo Infantil).*

### 7. Fortalecimiento de la capacidad del Ministerio de Trabajo para la coordinación interinstitucional en la prevención y erradicación del trabajo infantil

El proyecto contribuyó a hacer más eficiente la coordinación de acciones para prevenir y erradicar situaciones de trabajo infantil en el marco del Sistema Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (SNPETI).

Las acciones de capacitación, planificación estratégica, actualización de protocolos y acompañamiento técnico generaron una mejor detección y atención de casos a nivel local, la colocación de la problemática en la agenda nacional y la integración de políticas públicas, lo cual favorece un mayor cumplimiento de las funciones, normativas y objetivos relacionados con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Se elaboró el **Protocolo de Coordinación Interna** para la recepción y atención de denuncias de trabajo infantil por parte de la DPPETI y se actualizó el **Protocolo Interinstitucional** para la coordinación del SNPETI, que incluye al Comité Directivo Nacional (CDN), los Comités Directivos Locales (CDL) y otras instancias. Ambos instrumentos fueron formulados en jornadas participativas de revisión. Sus funciones son estandarizar las respuestas frente a los casos de trabajo infantil y ampliar las capacidades para la prevención y erradicación de dicha problemática.

Con apoyo del proyecto se desarrolló el **Plan Operativo Anual (POA)** del Comité Directivo Nacional (CDN) de Lucha contra el Trabajo Infantil de los años 2022 y 2023 y fueron identificadas

cuatro prioridades estratégicas: coordinación y sensibilización, información estadística, monitoreo y empoderamiento. Además, se capacitó a todos los representantes locales del Ministerio de Trabajo para que guíen la elaboración del POA a nivel provincial anualmente.

### 8. Actualización de la Resolución núm. 52/2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años

Mediante un proceso consultivo liderado por la DPPETI, con el apoyo del proyecto, fue posible actualizar el listado de trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años. Las personas adolescentes, por encima de la edad mínima de admisión al empleo, están autorizadas para trabajar en actividades que no pongan en riesgo su salud física y mental y su desarrollo integral.

Se contó con la participación de entidades gubernamentales, organizaciones empresariales y sindicales, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones internacionales, entre otros, a través de consultas a nivel nacional y local, específicamente en las provincias Santiago, Santo Domingo, San Juan, La Vega, Salcedo, Duarte, Azua y Barahona.

### 9. Alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y otros actores clave

En el marco del proyecto se firmó el acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, la Liga Municipal Dominicana, la Federación Dominicana de Municipios y el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia, con el objetivo de alinear acciones concretas de sensibilización, capacitación y otras intervenciones en los territorios para la erradicación del trabajo infantil.

### 10. Guía para la declaratoria de municipios libres de trabajo infantil

Con apoyo del proyecto se hizo una propuesta técnica para orientar al Ministerio de Trabajo en la valoración y declaración de municipios libres de trabajo infantil mediante la generación de incentivos de participación de los gobiernos locales para la promoción de territorios libres de trabajo infantil y sus peores formas.

La guía permite evaluar las condiciones sociales existentes en cada localidad y las capacidades de los gobiernos locales para prevenir y erradicar el trabajo infantil mediante intervenciones integrales, articuladas, pertinentes y de alto impacto. El Ministerio de Trabajo pretende implementar un programa de declaración de municipios libres de trabajo infantil en el marco de los acuerdos suscritos con CONANI, FEDOMU y LMD.

### 11. Estudio sobre percepciones y guía de sensibilización para el sector sindical

El estudio de percepciones de los grupos sindicales sobre el trabajo infantil se realizó en 2022 y contó con la participación de 268 representantes de diferentes organizaciones sindicales de las provincias Duarte, Santiago, Azua, San Juan y Distrito Nacional. El estudio muestra conceptos y posiciones sobre trabajo infantil presentes en el imaginario de dirigentes sindicales. Sus resultados condujeron a la creación de estrategias y planes para que este sector pueda ampliar sus capacidades para contribuir a la prevención y erradicación de esta problemática. Una acción inmediata fue la creación de una guía de sensibilización *Cambiamos nuestra visión sobre el trabajo infantil: Guía de sensibilización para la prevención*, diseñada como un instrumento de trabajo, discusión y reflexión de las organizaciones sindicales para la población trabajadora en general, que busca cambiar la percepción sobre el trabajo infantil y cómo contribuir a su prevención.



### 12. Publicación de cuentos infantiles y realización de obras teatrales y de títeres para niños y niñas

Esta acción constituye una novedad en materia de formación, ya que incluye a las personas directamente afectadas por el trabajo infantil. Los cuentos y actividades dirigidos a niñas y niños ofrecen habilidades de autoprotección y fortalecen el trabajo de prevención desarrollado con las familias y las comunidades. Se realizaron obras de títeres para estudiantes de 7 a 13 años en 13 provincias/municipios, en coordinación con las escuelas del Ministerio de Educación en esos lugares, a las que asistieron más de 1,600 niños y niñas.



## Resultado 4. Piloteadas iniciativas para mejorar la promoción del empleo, la inserción laboral y la productividad

En esta sección se abordan dos acciones clave vinculadas a los programas piloto sobre promoción del empleo e inserción laboral dirigidos a familias vulnerables en el sector agrícola y otro que utiliza la metodología SCORE de la OIT para el desarrollo de capacidades del personal local y el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas.

## Acciones y logros

### 1. Implementación de la Metodología SCORE

La metodología SCORE (empresas sostenibles, competitivas y responsables, por sus siglas en inglés) es un programa global de la OIT para la mejora de la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas mediante la implementación de sistemas de gestión empresarial eficientes, sostenibles y basados en la cooperación en el lugar de trabajo.

Con la asistencia técnica de la OIT el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) inició la implementación del programa SCORE en 2016 con una aplicación piloto en el sector bananero en la región norte. En 2019 se completó la transferencia de la metodología a través del proyecto FORMITRA con la participación de 25 empresas pequeñas y medianas.

Además, se formaron 15 personas asesoras empresariales del INFOTEP, 10 en formación especializada y 5 con certificación en SCORE, quienes, a su vez, capacitaron a personas funcionarias de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo.

El INFOTEP es el único instituto de formación técnico profesional en el mundo que se ha convertido en un agente implementador de SCORE y es el segundo Centro de Excelencia en esta metodología en América Latina y el Caribe.





**SCORE:** *El mayor beneficio que hemos tenido con la metodología es que hemos ganado mucho tiempo en la organización de los documentos, ya que antes nos tomaba de 15 a 20 días y ahora en menos de 30 segundos los podemos tener* (Massiel Gómez, Asociación de Pequeños Productores La Santa Cruz).

## 2. Programa Piloto de Inserción Laboral

Fue una iniciativa para promover el trabajo decente, dirigida a familias vulnerables para mejorar su empleabilidad. El Programa capacitó a 462 personas en las provincias San Juan, Santiago y Duarte, en colaboración con la Dirección General de Empleo y la Dirección de Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo y la Universidad ISA (Instituto Superior de Agricultura).

Estuvo conformado por cuatro programas de formación:

- ▶ Auxiliar de Ventas
- ▶ Operación de Procesos Productivos

- ▶ Manipulación de Alimentos
- ▶ Electricidad Básica

En los cuatro programas de formación se incluyen temas transversales como seguridad y salud en el trabajo, trabajo infantil y orientación laboral.

En la última etapa del programa se acompañó a las personas participantes en la inserción laboral y se les ofreció atención personalizada para crear su perfil profesional y participar en ferias, jornadas de empresas y minipasantías laborales.

### Claves de éxito



- ▶ Realización de estudios sobre el mercado laboral.



- ▶ Identificación de brechas entre demanda laboral y oferta formativa.



- ▶ Mecanismos para promover la inserción laboral de la población vulnerable.



- ▶ Rediseño de ofertas formativas de la zona al perfil de participante del piloto.



- ▶ Coordinación interinstitucional y con el sector privado.

### Un paso más allá



- ▶ Se espera que las instituciones involucradas repliquen la experiencia en otras provincias del país.



- ▶ Se sumen otras instituciones.



- ▶ Crear alianzas entre el sector público y privado que promuevan la inserción laboral.

## 4. Impactos, lecciones aprendidas y buenas prácticas

---

El proyecto FORMITRA permitió la implementación exitosa de más de 50 actividades estratégicas para el fortalecimiento de la gestión del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, agrupadas en 4 resultados intermedios. En esta sección se exponen las buenas prácticas que merecen ser replicadas, las lecciones aprendidas para nuevos proyectos de cooperación y los impactos generados a nivel agregado.

### 4.1. Buenas prácticas y lecciones aprendidas

La puesta en marcha de un proyecto ambicioso y con diversas aristas de trabajo ofrece importantes aprendizajes que sirven para mejorar otros procesos de fortalecimiento institucional en el incremento del cumplimiento normativo y buenas prácticas para replicarlas en otros sectores laborales o zonas geográficas.

En lo relativo a los componentes del proyecto, las lecciones aprendidas y buenas prácticas más importantes son las siguientes:

- El uso de **metodologías de cambio social para la capacitación comunitaria** permite multiplicar los impactos esperados. La metodología de educación popular implementada a través del método DAR-CE y los enfoques de las campañas que emplean el lenguaje y los códigos que la población entiende y usa han permitido potenciar los alcances de los procesos formativos y de sensibilización sobre las consecuencias negativas del trabajo infantil y los mecanismos para su prevención y erradicación.
- Las actividades estratégicas del proyecto contaron con **procesos de participación abiertos para la consulta y aporte de los diversos actores**, como mesas de trabajo de carácter interdisciplinario, procesos de planificación y evaluación conjuntos y espacios para encontrar consensos sobre las herramientas desarrolladas con apoyo del proyecto.
- Por primera vez se incorporó a la población menor de edad en la sensibilización sobre el trabajo infantil, por medio de la **elaboración de materiales específicos para niños y niñas** en forma de cuentos infantiles que, además de promover la lectura, informa sobre sus derechos, herramientas de autocuidado y protección frente al trabajo infantil y sus peores formas.
- Los **procesos de capacitación** fueron un eje transversal y convocaron a diferentes sectores. El proyecto logró trascender la instalación de capacidades en el Ministerio de Trabajo y permitió el desarrollo de actividades de capacitación, como seminarios, talleres y cursos, que abarcaron a otras entidades gubernamentales, organizaciones sindicales, gobiernos locales y comunidades. Asimismo, el proyecto facilitó campañas sistemáticas de comunicación masiva, que apuntaban a divulgar información para cambiar patrones socioculturales.
- El proyecto apostó por el **uso de sistemas de información** como mecanismo esencial

para mantener la productividad y la eficiencia y simplificar los procesos institucionales del Ministerio de Trabajo. El gobierno digital es una agenda transversal que supone una visión moderna para mejorar los resultados vinculados con la administración e inspección del trabajo. Asimismo, la interconexión e interoperabilidad de los sistemas informáticos de la institución fortalece la credibilidad, la transparencia, la eficacia y el valor público de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. También ofrecen la posibilidad de recoger datos y transformarlos en conocimiento formal y útil y permite la toma de decisiones y la elección entre diferentes opciones de política pública, es decir, cobra gran relevancia para informar la acción pública en todas sus etapas (planificación, presupuestación, implementación y evaluación).

Por otra parte, el proyecto generó también aprendizajes respecto de los procesos de implementación:

- ▶ El trabajo infantil es una problemática multidimensional y multicausal, que trasciende las posibilidades del Ministerio de Trabajo, y requiere articulaciones permanentes con diversos sectores institucionales y actores en los territorios. La realización de consultas interinstitucionales que sumaron al sector empresarial, el sector sindical y entidades vinculadas con los derechos de la niñez (CONANI, Ministerio de Educación, Ministerio de la Juventud, Supérate y otros) fueron importantes para planificar atenciones integrales que incidan en las causas estructurales que ocasionan el trabajo infantil.
- ▶ La realización de **diagnósticos y evaluaciones participativas** para la definición de líneas base garantizó que las acciones y productos respondieran a las necesidades reales de la institución y fueran instrumentos promotores del cambio institucional al facilitar el empoderamiento y apropiación de los procesos por parte del funcionariado del Ministerio de Trabajo y contribuir con el reconocimiento de fortalezas y logros.
- ▶ **La divulgación de información en varios idiomas** sobre servicios a disposición de las personas trabajadoras garantiza mayor inclusión y alcance de los mensajes, como es el caso del servicio que ofrece el Ministerio de Trabajo en materia de asistencia judicial divulgado en los idiomas español, inglés, creole y chino mandarín.



## 4.2. Factores internos y externos que incidieron en la ejecución del proyecto

Durante el período comprendido entre la aprobación del proyecto en 2017 y su conclusión en 2023, la ejecución y los resultados se vieron influenciados por factores internos y externos, que se describen a continuación.

Por una parte, el proyecto contó con elementos propicios para su buena implementación, que ofrecen la posibilidad de potenciar los impactos. Por ejemplo, destaca la **activa participación del Ministerio de Trabajo en el diseño del proyecto**, construido a partir de la identificación previa de necesidades.

Asimismo, el proyecto contaba con **antecedentes de asistencia técnica** iniciados en el marco de otras acciones de la OIT, especialmente las relacionadas con el fortalecimiento de la inspección laboral, la metodología SCORE y el abordaje del trabajo Infantil. De esta forma, fue posible la ejecución de estrategias y actividades sobre la base de los aprendizajes de otros procesos de asistencia técnica, como el Proyecto Global BRIDGE y el proyecto “Mejora de las condiciones laborales en el sector bananero”, así como la articulación con otras plataformas, como la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

No obstante, también se experimentaron situaciones restrictivas. El desarrollo del proyecto se dio en medio de la crisis ocasionada por la **pandemia del COVID-19** y las medidas de distanciamiento social que se instauraron. La pandemia supuso mayores responsabilidades para el Ministerio de Trabajo, que jugó un papel central en las políticas de mitigación de efectos socioeconómicos y la protección del empleo. El equipo interinstitucional vinculado al proyecto FORMITRA, incluido el donante, debió adaptar los esquemas de implementación para acatar las disposiciones y tener flexibilidad ante las impredecibles circunstancias.

En julio de 2020 se realizaron elecciones presidenciales en la República Dominicana, donde resultó electo en primera ronda un partido de oposición. El **cambio de gobierno** generó largas esperas por

el traspaso de mando y el consecuente cambio de autoridades en el gabinete y el Ministerio de Trabajo, que se sumó al período de campaña electoral, el cual también supuso importantes retrasos.

## 4.3. Situación final o cambios en el contexto

Los resultados evidenciados en esta sistematización dan cuenta de que los procesos del proyecto se dirigieron a abordar dos grandes ejes estratégicos: las necesidades de fortalecimiento del Ministerio de Trabajo en relación con la aplicación de la normativa laboral y la instalación de capacidades para la promoción del trabajo decente y la prevención y erradicación del trabajo infantil en la República Dominicana. Aunque el proyecto acaba de concluir, ya se evidencian elementos que garantizan impactos profundos y a largo plazo en ambos ejes.

Al revisar el proyecto de manera integral, es posible concluir que **las acciones ejecutadas han consolidado estructuralmente el Ministerio de Trabajo y han permitido que este genere mayor valor público**, lo cual se explica por el hecho de que la implementación recurrió a un conjunto amplio de estrategias, medios y enfoques para el fortalecimiento de las capacidades institucionales, que abarcaron la capacitación especializada; la dotación de herramientas tecnológicas, procedimentales y legales; la consolidación de plataformas de articulación y diálogo social, y otras.

La **instalación de capacidades y conocimientos** en el personal del Ministerio de Trabajo y otras instancias gubernamentales son un mecanismo que promueve cambios duraderos y sostenibles. Además, los procesos de capacitación derivaron en compromisos tangibles y acciones concretas que se continúan implementando sin el apoyo directo del proyecto. Por ejemplo, un Comité Directivo Local (CDL) aprovechó los conocimientos adquiridos en un taller para elaborar su plan contra el trabajo infantil mediante el uso de recursos propios, y la capacitación a gobiernos locales motivó la firma de convenios interinstitucionales.

En lo relativo al trabajo infantil, el desconocimiento que existe en muchos contextos de sus riesgos e impactos negativos a corto y largo plazo restringe

la efectividad de las estrategias implementadas. Por ello, se identificó la necesidad de corregir los sesgos existentes en el funcionariado encargado de la inspección, identificación, atención y restitución de derechos de las personas menores de edad en trabajo infantil de las empresas, los gobiernos locales, las comunidades y las familias. En esta línea, la capacitación, la sensibilización y la divulgación de información sobre el tema son acciones de alta relevancia y el proyecto puso énfasis en la **capacitación de amplios sectores de la sociedad**, apoyando con ello transformaciones socioculturales en este ámbito.

Sobre este punto también es relevante destacar que los enfoques metodológicos para las capacitaciones contribuyen con la sostenibilidad y la ampliación de los resultados y los potenciales impactos. Por ejemplo, la formación en cascada con que se ofrece el método DAR-CE ha hecho que se reproduzca en otras localidades y está siendo asumida por los entes estatales, las mesas de articulación local y otros sectores de interés.

El proyecto generó **mejores herramientas para la gestión sustantiva** del Ministerio de Trabajo en relación con su función rectora de garantizar derechos laborales, promover el trabajo decente y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas. Destacan en este ámbito tres elementos: 1) el funcionamiento y la organización interna es ahora más ordenada y ágil a partir de la creación de

protocolos y manuales en sus diferentes procesos, 2) la interconexión e interoperabilidad entre diferentes sistemas internos de información y gestión permite abordajes integrales y más expeditos y 3) la planificación estratégica mejora los procesos de articulación interna y externa del Ministerio.

El proyecto modificó la **cultura organizacional** y aportó una visión moderna y actualizada del rol fundamental del Ministerio de Trabajo de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. El personal de las distintas direcciones del Ministerio de Trabajo que fueron parte de las actividades del proyecto expresa una alta satisfacción e indica que los resultados del proyecto les han permitido tener mayor rendimiento y dinamismo laboral; concretamente, expresan que las capacitaciones y la entrega de recursos técnicos renuevan su compromiso profesional y fortalecen sus competencias.

Durante los años de ejecución de acciones del proyecto, se consolidaron **plataformas de articulación y diálogo social**, vinculadas con el empoderamiento que se generó a nivel intersectorial. Destaca el trabajo realizado por el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil, de conformación tripartita, en el cual los actores nacionales y locales han comprometido acciones en el marco de sus respectivas competencias para sumarse a las del Ministerio de Trabajo y potenciar los resultados en materia de prevención y erradicación.



Retrato de un cultivador de invernadero sosteniendo una caja con biolechuga cultivada sin pesticidas / @DCStudio / www.freepik.com

## 5. Recomendaciones para la sostenibilidad y la ampliación de logros

---

Es importante que los niveles político y técnico del Ministerio de Trabajo establezcan líneas de seguimiento a las acciones y logros del proyecto para garantizar su continuidad, ampliación y capacidad de impactar en el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos fundamentales del trabajo, según se establece en el plan de sostenibilidad elaborado participativamente con las áreas del Ministerio en abril de 2023.

Para ello, la participación y el empoderamiento de los distintos actores involucrados en el proyecto, con vinculación al Ministerio de Trabajo o pertenecientes a otros sectores, generan un entorno propicio para que el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo se convierta en una tarea permanente. Con este objetivo, se apuntan las siguientes recomendaciones:

- Institucionalizar procesos de **desarrollo profesional, capacitación e intercambio de experiencias** para las personas funcionarias de nivel técnico de las Direcciones del Ministerio de Trabajo y las Representaciones Locales de Trabajo. Un mayor nivel de profesionalización de los cuadros técnicos supone un paso fundamental para consolidar las estrategias y actividades desarrolladas en el marco del proyecto FORMITRA. Se contaría, además, con equipos y capacidades instaladas para hacer más eficiente y ordenada la transición natural que ocurre ante cambios de gobierno. Se sugiere que los programas de capacitación elaborados se instalen como formación permanente en alguna plataforma virtual.
- Actualizar de forma permanente los **sistemas de información y de gestión** del Ministerio de Trabajo, acompañado de capacitaciones sobre su uso y procesos para minimizar el rechazo al cambio o la resistencia al uso de la tecnología.
- Velar por la dotación de **recursos tecnológicos a las Representaciones Locales de Trabajo**. Se insta a aprovechar el proceso de modernización que impulsa el gobierno central a través de estrategias de gobierno digital y a presupuestar los recursos financieros para atender esas necesidades. Sumado a ello, la inspección en zonas agrícolas mediante el SICIT puede volverse más eficiente si se provee a las personas inspectoras de equipos móviles, como tabletas para el trabajo de campo y las visitas de inspección, así como la habilitación del sistema de información para recibir datos aun sin conexión a internet.
- A nivel nacional y regional, **difundir las publicaciones realizadas** en el marco del FORMITRA en la dimensión de creación de conocimiento. Esto incluye los estudios, guías, manuales y cualquier documento de carácter público. Esta medida expande los resultados y apoya el impacto esperado sobre el incremento del conocimiento y cumplimiento de la normativa laboral y la protección de derechos.

En relación con la promoción del trabajo decente y la prevención y erradicación del trabajo infantil, se requieren acciones duraderas en el tiempo; más aún cuando se traten de resolver sus causas estructurales, como la baja productividad, la pobreza

y la informalidad. En este sentido, el Ministerio de Trabajo debe procurar tal sostenibilidad por medio de líneas de trabajo como las que se recomiendan a continuación:

- ▶ Aprobar la actualización del listado de trabajos peligrosos y proceder a su divulgación. Este es un elemento clave para la protección de personas adolescentes en edad de trabajar, apartándoles de actividades productivas que les exponen a riesgos y limitan su desarrollo integral (físico y psicológico).
- ▶ En la actualidad los planes anuales operativos están funcionando como instrumentos para organizar acciones a corto plazo para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Aprovechando esta experiencia, se recomienda avanzar en la planificación estratégica a mediano plazo orientada a resultados tanto en la Dirección de Trabajo Infantil como en el Comité Directivo Nacional y los Comités Directivos Locales, utilizando una hoja de ruta, política nacional o plan plurianual.
- ▶ Establecer un programa de acompañamiento sociolaboral para promover la vinculación a trabajos decentes de familias en situación de vulnerabilidad. Con base en los aprendizajes del piloto de intermediación laboral, financiado y ejecutado por medio del proyecto FORMITRA, se recomienda escalar a otras provincias del país, en asociación con otras entidades públicas y con participación del sector privado.



## 6. Conclusiones

---

El proceso de fortalecimiento del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana muestra avances concretos, sólidos y sostenibles, que se han materializado en la instalación de capacidades para generar mayor valor público y contribuir al desarrollo social de las personas trabajadoras en el país. Sin embargo, es una acción en curso y una responsabilidad permanente. La construcción de acuerdos sociales, la promoción del trabajo decente, la protección de los derechos de las y los trabajadores, el fomento del talento humano y la consolidación de la protección social son tareas continuas que requieren de un Ministerio de Trabajo robusto, eficiente y proactivo.

Los grandes retos en materia laboral se expresan en informalidad, desprotección social, trabajo infantil y sus peores formas, condiciones insalubres y peligrosas en los puestos de trabajo, entre otros. Estos solo podrán ser resueltos mediante un ejercicio permanente de fortalecimiento y una visión renovada del Ministerio de Trabajo, que coloquen el trabajo como eje del desarrollo humano, mediante un sólido sistema de inspección, vigilancia y control para proteger los derechos fundamentales de las personas trabajadoras; mecanismos eficientes de intermediación laboral; programas de formación técnica, y organizaciones sociales, empresariales y sindicales bien consolidadas.

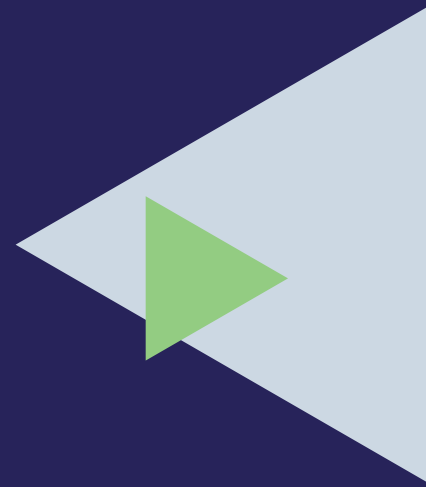
Las mejoras en la articulación a lo interno del Ministerio de Trabajo, la tecnificación de sus procesos mediante nuevas plataformas informáticas, la coordinación interinstitucional y el diálogo social para abordar situaciones multicausales, la actualización de la legislación laboral y la transformación de actitudes y capacidades del equipo técnico son parte de las tareas que no deben detenerse. Corresponderá a las autoridades nacionales y el personal del propio Ministerio aprovechar lo alcanzado y movilizar recursos públicos, privados y de cooperación internacional para potenciar los logros, con el firme propósito de incidir en que las dinámicas del mundo del trabajo no dejen a ninguna dominicana y ningún dominicano atrás.



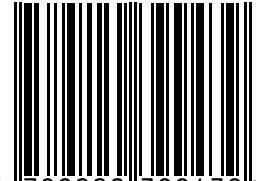




[ilo.org/sanjose](http://ilo.org/sanjose)  
Organización Internacional del Trabajo (OIT)  
Teléfono: +506 2207 8700  
[sanjose@ilo.org](mailto:sanjose@ilo.org)  
San José, Costa Rica



ISBN 978-92-2-039943-9



9 789220 399439 >