

CAPACITACIÓN EN MEDIACIÓN LABORAL

(TC-95-09-28-5)

RESUMEN EJECUTIVO

- ORGANISMO EJECUTOR:** La Secretaría de Estado de Trabajo, por intermedio del Departamento de Empleo y Recursos Humanos y la Unidad de Inspección del Trabajo, en colaboración con la Comisión Nacional de Empleo.
- BENEFICIARIOS:** La Secretaría de Estado de Trabajo y dirigentes, empresarios y obreros del sector público y privado, que dispondrán de nuevos modelos y sistemas de administración laboral.
- OBJETIVOS:** El objetivo general de este proyecto es iniciar actividades que apoyen y mejoren las relaciones laborales entre empresarios y obreros de la República Dominicana de acuerdo con el Código del Trabajo de 1992.
- Los objetivos específicos son: i) determinar el papel que corresponderá a los representantes del gobierno, empleadores y obreros en una estructura de mediación laboral descentralizada; ii) mejorar las capacidades técnicas, institucionales y profesionales de la SET para resolver conflictos laborales en el sector privado; y iii) definir medios y arbitrios con objeto de mejorar la capacidad nacional para recopilar, ordenar y presentar información sobre relaciones de trabajo y necesidades del mercado laboral.
- DESCRIPCIÓN:** Este proyecto de tres años respaldará la aplicación del Código del Trabajo de 1992 al capacitar a los representantes del sector público y privado en métodos alternativos de resolución de disputas. Las actividades de cooperación empresarial-obrera en el proyecto han sido diseñadas para promover cambios en las actitudes de la esfera política y, principalmente, en la comunidad de empresarios y de trabajadores. El proyecto introducirá modelos cooperativos en las relaciones patronales-obreras; desarrollará mecanismos y procedimientos en empresas experimentales para la solución de disputas laborales en forma justa, rápida y sin grandes costos; y asistirá a la SET en su papel estratégico de supervisora de las políticas de relación laboral.

Para lograr estos objetivos el proyecto comprenderá dos componentes principales: capacitación obrero-patronal y asistencia técnica a la SET en apoyo a su capacidad mediadora. El primer componente cuenta con dos actividades primordiales: i) el desarrollo de reuniones, seminarios y talleres nacionales a nivel de empresas que examinarán la situación actual de las relaciones laborales en la República Dominicana y diseñarán una estrategia apropiada para la aplicación práctica de esos modelos en al menos cinco compañías; y ii) un programa de educación pública. El componente será organizado en tres niveles: liderazgo nacional, un nivel intermedio que incluya capacitación de instructores; y el nivel empresarial, comprendido el establecimiento de equipos cooperativos patrón-obrero.

Este componente incluye: una serie de cinco conferencias nacionales sobre análisis macro-económico e innovaciones en las relaciones laborales, tanto en la República Dominicana como en otras naciones; una serie de 10 seminarios de capacitación para un total de 150 participantes designados por el comité coordinador; el establecimiento y adiestramiento de 30 equipos empresarios- obreros en compañías que acepten intervenir en este nivel; y el diseño y filmación de videos y materiales impresos sobre temas específicos de las relaciones laborales.

El segundo componente se propone financiar tres tareas principales: i) la determinación de los requisitos institucionales para la SET como parte de los preparativos iniciales de un plan estratégico a mediano plazo para los próximos cinco años (un experto, tres meses); ii) el adiestramiento de mediadores laborales del sector público de la SET y del sector privado, representados por la Comisión Nacional de Empleo, interesados e involucrados en las relaciones y negociaciones patrono-obrero (cuatro expertos, dos semanas cada uno); y iii) el establecimiento de las necesidades de la SET en materia de información sobre el mercado laboral para apoyar el desarrollo de mejores estadísticas y manejo de información laboral (dos expertos, cinco meses).

FINANCIAMIENTO:	Modalidad:	Donación
	Aporte local:	US\$165.000
	FOMIN:	US\$663.000
	Total:	US\$828.000

PLAZOS DE	Periodo de ejecución:	36 meses
EJECUCIÓN:	Periodo de desembolso:	39 meses

**CLASIFICACIÓN
AMBIENTAL:**

El Comité del Medio Ambiente, en la reunión del 29 de octubre de 1996, clasificó esta operación en la Categoría II.

BENEFICIOS:

El proyecto rendirá varios beneficios, entre los que se pueden mencionar: i) mejorará las relaciones laborales en la República Dominicana al proporcionar a la SET los mecanismos necesarios para introducir nuevas políticas; ii) aumentará la noción general del público sobre los derechos y responsabilidades de obreros y patronos comprendidas en el nuevo Código del Trabajo, lo que facilitará las negociaciones laborales; iii) contribuirá a la formación de líderes, instructores y supervisores con mayor capacidad en las relaciones obrero-patronales, los que gracias a este proyecto tendrán la oportunidad de analizar y evaluar innovaciones en las relaciones de trabajo y su incidencia en una mejor calidad de los productos, productividad y competitividad; iv) aplicará programas de capacitación en el lugar de trabajo y modelos de innovación en las relaciones laborales a nivel de empresas, donde los efectos del proyecto experimental en el contexto de la sociedad y la economía serán observados con atención y utilizados para formular recomendaciones adicionales para futuros programas; y v) colaborará a orientar el diálogo futuro para la estructuración eficiente de esquemas de cooperación obrero-patronal y de las necesarias reformas institucionales.

RIESGOS:

El riesgo principal de este proyecto se relaciona con su ambicioso calendario de capacitación y con la capacidad de la SET para supervisar el programa. Este riesgo está minimizado por la creación de una Unidad de Coordinación de Proyecto que incluirá personal con conocimientos en gestión de este tipo de iniciativas. Otra contingencia tiene que ver con la capacidad del proyecto para asegurar los niveles de participación requeridos en cada una de las actividades de capacitación, especialmente del sector privado. Este riesgo está mitigado por la estructura tripartita del diseño del proyecto, que se refleja en la composición de la Comisión Nacional de Empleo, en la que el sector privado tiene dos tercios de sus miembros.

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

Previo al primer desembolso, el organismo ejecutor presentará a la satisfacción del Banco evidencias de que: i) dicho organismo contempla en su presupuesto los recursos de contraparte para el primer año de ejecución del proyecto (párrafo 6.1); ii) fue designado el Director General de la Unidad de Coordinación de Proyecto y se cuenta con espacio de

oficina, equipo y el personal necesarios para ejecutar el programa (párrafo 4.1). Antes del desembolso de los recursos para las actividades específicas del componente 1, el organismo ejecutor presentará al Banco los términos de referencia que se utilizarán para la contratación de los consultores (párrafo 6.1).

Los requisitos para la evaluación del proyecto (a mitad del período y otras) se establecen en el párrafo 11.1.

I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS

- 1.1 El 12 de septiembre de 1994 el Comité de Donantes declaró a la República Dominicana elegible para todas las modalidades de financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).

II. ANTECEDENTES

A. Contexto de la reforma laboral

- 2.1 La República Dominicana emprendió a partir de 1990 una serie de reformas estructurales dirigidas a mejorar la gestión fiscal, monetaria y cambiaria, a estimular al crecimiento económico y a incrementar el ingreso. En los últimos seis años se aprecian progresos evidentes, entre ellos, la liberalización y el fortalecimiento de las estructuras financieras, la simplificación y mejor administración del sistema impositivo y la liberalización del cambio. Junto con las acciones del gobierno para instaurar un esquema macroeconómico sostenible y una estructura eficiente de incentivos para lograr un crecimiento acelerado, existe la necesidad de contar con un sistema moderno de relaciones laborales, que responda a las cambiantes demandas del sector privado al tiempo que proteja los derechos básicos de los trabajadores.
- 2.2 Un elemento importante de un sistema moderno de relaciones laborales es un proceso transparente, regulado y descentralizado de negociaciones colectivas. Un proceso de esta naturaleza estimula al estado a ser un regulador de las negociaciones, en las que existan normas básicas para obreros y empresarios y que promuevan una colaboración entre ambos segmentos. De esta manera el proceso se descentraliza a empresas y sindicatos y la mayoría de las quejas y conflictos se resuelven a ese nivel. Varios son los beneficios de este sistema, principalmente porque reduce la duración de las huelgas, resuelve los problemas y accidentes en la línea de producción y disminuye el absentismo de los trabajadores.
- 2.3 Las estrategias de integración económica regional y el desarrollo orientado a las exportaciones requieren sistemas de relaciones industriales que sean más flexibles, que permitan vínculos informales y continuos entre las partes y que normalmente incluyen equipos para la organización del trabajo y mayor participación sindical en la toma de decisiones y seguridad en el empleo. La República Dominicana, que en 1992 promulgó un nuevo Código del Trabajo, ahora debe introducir modelos cooperativos de relaciones laborales y técnicas de negociación colectiva.
- 2.4 Hasta 1992 existía un código anticuado y restrictivo, caracterizado por mecanismos y procedimientos deficientes para resolver los conflictos y las disputas. Con la promulgación del nuevo código en

1992, que recibió apoyo del gobierno, patronos y sindicatos, se estableció un esquema que definió los derechos de los trabajadores y empleadores, las condiciones para la negociación colectiva y la resolución de disputas. Asimismo antes de 1992, no existía un mecanismo para canalizar los conflictos obrero - patronales a una solución pacífica mediante la provisión de igualdad para ambas partes y para la protección de los intereses legítimos de los empleadores y de los sindicatos.

- 2.5 Las actual fuerza laboral de la República Dominicana se estima en 3,5 millones de trabajadores; la tasa de desempleo a septiembre de 1996 se calculaba en 16,6%. Si bien en total hay más de 2.500 sindicatos en el país, son seis las confederaciones nacionales. Las principales son la Confederación de Trabajadores Dominicanos, la Confederación Autónoma de Sindicatos de Clases y la Confederación Unitaria de Trabajadores, cada una de las cuales tiene más de 100.000 afiliados. El trabajo organizado representa alrededor del 12% al 13% de la fuerza laboral del país.

B. El Código del Trabajo de 1992

- 2.6 La promulgación de un código nacional del trabajo en mayo de 1992 marcó un punto importante en las relaciones laborales en la República Dominicana. Este instrumento jurídico especificó procedimientos y procesos de mediación, inscripción de sindicatos, pactos de negociaciones colectivas y declaratoria de huelga. Este código también creó por primera vez juzgados del trabajo en la capital y en Santiago, la segunda ciudad más importante de la República Dominicana. Los juzgados comenzaron a funcionar en enero de 1993. Un punto esencial de la nueva legislación fue el reconocimiento de la necesidad de apoyar la implantación de prácticas laborales justas en el país. El objetivo del nuevo código fue establecer procedimientos para las negociaciones colectivas y prácticas laborales equitativas, las que a su vez serían el fundamento de un moderno sistema de relaciones industriales. La consecución de este objetivo depende de la capacidad del gobierno para aplicar el código y mejorar la cooperación entre sindicatos y empresarios.
- 2.7 Este código designó a la Secretaría de Estado de Trabajo (SET) de la República Dominicana, como la entidad responsable de la introducción de políticas, referidas, entre otras materias, a cumplimiento y divulgación del código de 1992; mediación en las disputas laborales; inscripción y certificación de sindicatos y de asociaciones de empleadores; provisión de servicios de empleo; y formulación de las políticas sobre salarios mínimos.
- 2.8 El nuevo gobierno del Presidente Fernández elegido en agosto de 1996 se ha pronunciado con energía en favor de la promoción de mejores relaciones laborales en el país, no solo para asegurar una coexistencia pacífica entre patronos y obreros, sino también como una manera de mejorar la productividad laboral. Las acciones

tomadas por el gobierno en este sentido comprenden reuniones entre el Presidente de la República con los principales líderes sindicales para intercambiar opiniones e impresiones sobre las demandas laborales y de cómo mejorar las relaciones y condiciones de trabajo. El resultado de estas reuniones fue el decreto 381-96, del 28 de agosto de 1996, que modificó la Comisión Nacional de Empleo de 1983 (decreto 1019-83) y que permite una mayor participación del sector privado (empresarios y trabajadores) en las negociaciones de políticas respecto de oportunidades de empleo y productividad laboral. La Comisión, en su capacidad de ente responsable para fijar las políticas en las relaciones laborales, es una contraparte importante del proyecto propuesto. Es tripartita e integrada por igual representación de asociaciones de empleadores, sindicatos y del gobierno (el Anexo I incluye la composición de la Comisión).

C. Marco institucional

- 2.9 La Secretaría de Estado de Trabajo fue establecida para asegurar el cumplimiento de las leyes que norman las condiciones de trabajo, incluidas aquellas de salubridad y seguridad y que por lo mismo tienden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Las responsabilidades principales de la SET son investigar las denuncias de abuso en la ejecución de los contratos, reglamentos y leyes que reglamentan el desempeño patronal y obrero; proporcionar asistencia y asesoría técnica a sindicatos y empresarios en la interpretación del Código del Trabajo; asegurar que se realizan las inspecciones del trabajo; verificar y comprobar si existió causa debida en la suspensión de un contrato; y establecer un servicio nacional de mediación que inscribirá a los desempleados, mantendrá un registro de cargos vacantes, proporcionará datos del mercado laboral e información para obreros y empresarios, emitirá certificados de cesantía y ofrecerá información y servicios de empleo.
- 2.10 La SET cuenta con 581 funcionarios, de los cuales 546 trabajan en las oficinas centrales en Santo Domingo y 35 en las dependencias regionales. La SET está dividida en varias unidades: Empleo General, Inspección del Trabajo, Mediación y Arbitraje y Salud y Seguridad Ocupacional. La Unidad de Inspección del Trabajo tiene 201 empleados. El presupuesto anual de la SET en los últimos cinco años se ha incrementado para acomodar el aumento de inspecciones (sus inspectores efectúan alrededor de 50.000 operaciones anuales, un alza de 100% desde la promulgación de la nueva legislación en 1992).
- 2.11 Si bien la implantación del código de 1992 generó un aumento de actividad para la SET, aún debe completarse la total instauración de la ley. En este momento existe una urgente necesidad de racionalizar la carga de trabajo de los inspectores del trabajo para asegurar una mayor eficiencia de los recursos humanos. La SET determinó que el mejor método cuando hay una negociación es el complemento de una coordinación nacional en ambos extremos del

conflicto. En este sentido es muy importante el papel de la Comisión Nacional de Empleo en su papel supervisor, pues asegura imparcialidad y garantiza la participación de todas las partes involucradas. Para promover la representación sindical y la negociación colectiva a nivel de empresa, se requieren normas claras y que ambas partes incurran en costos si se paraliza la negociación y cuando, en general, los costos son una función de la fuerzas de mercado más que de una decisión arbitral.

- 2.12 La Comisión Nacional de Empleo es una entidad asesora que recibe apoyo de la Secretaría de Estado de Trabajo para desempeñar un papel activo en la definición, promoción y ejecución de políticas y programas de trabajo para el país. Este mandato incluye la creación de tres comisiones regionales en el norte, este y sur de la nación. Para lograrlo, la Comisión debe considerar los temas siguientes: desarrollo de recursos humanos, revisión y modificación de la ley de servicio civil y apoyo a las innovaciones en las relaciones laborales.

III. EL PROYECTO

A. Aspectos generales

- 3.1 Este proyecto de tres años apoyará los cambios recientes en la legislación laboral mediante la capacitación de representantes del sector público y privado en nuevos modelos para la resolución de conflictos que respalda la colaboración entre ambos sectores. Las actividades de este proyecto han sido diseñadas para promover cambios en las actitudes en la esfera política y principalmente en la comunidad patronal y obrera. El proyecto introducirá modelos cooperativos en las relaciones empresarios-sindicatos; desarrollará mecanismos y procedimientos en empresas experimentales para la solución de disputas laborales en forma justa, rápida y sin grandes costos; y asistirá a la SET en su papel estratégico de supervisión de las políticas de relación laboral.

B. Objetivos

- 3.2 El objetivo general de este proyecto es iniciar actividades que apoyen y mejoren las relaciones laborales entre empresarios y obreros de la República Dominicana de acuerdo con el Código del Trabajo de 1992.
- 3.3 Los objetivos específicos son: i) determinar el papel que corresponderá a los representantes del gobierno, empleados y obreros en una estructura de mediación laboral descentralizada; ii) mejorar las capacidades técnicas, institucionales y profesionales de la SET para resolver conflictos del trabajo en el sector privado; y iii) identificar medios y arbitrios para mejorar la

capacidad nacional para recopilar, ordenar y presentar información sobre relaciones de trabajo y necesidades del mercado laboral.

- 3.4 Todas las actividades contempladas en este proyecto se realizarán en estrecha colaboración con la Comisión Nacional de Empleo, que tiene igual representación del gobierno, empresas y obreros. El papel del sector privado en la ejecución del proyecto confirma la sólida naturaleza participatoria de las actividades de capacitación por los diversos niveles de los estratos sociales y económicos y estimulará a la industria a adoptar los resultados del proyecto en un programa y en políticas a largo plazo de relaciones industriales del sector privado.

C. Componentes

- 3.5 Para lograr estos objetivos el proyecto comprenderá dos componentes principales: capacitación obrero-patronal y asistencia técnica a la SET en apoyo a su capacidad mediadora.

1. Capacitación obrero-patronal

- 3.6 El primer componente cuenta con dos actividades primordiales: i) el desarrollo de reuniones, seminarios y talleres nacionales a nivel de empresas que examinarán la situación actual de las relaciones laborales en la República Dominicana y diseñarán una estrategia apropiada para la aplicación práctica de esos modelos en al menos cinco compañías; y ii) un programa de educación pública. El componente será organizado en tres niveles: liderazgo nacional, un nivel intermedio que incluya capacitación de instructores; y el nivel empresarial, comprendido el establecimiento de equipos cooperativos patrón-obrero.
- 3.7 A nivel de liderazgo nacional, los seminarios de educación general serán planificados por la unidad de coordinación del proyecto para ofrecer la oportunidad a 150 representantes del gobierno, empresarios y obreros, de analizar y comparar los problemas que se relacionan con la productividad del trabajador y la competitividad industrial y sus vinculaciones con las relaciones obrero-patronales.
- 3.8 En forma más específica, los seminarios: i) presentarán una visión global de la competencia industrial, la expansión de los mercados, los acuerdos comerciales internacionales, la competencia económica y sus respectivos impactos relativos en las relaciones laborales; ii) proporcionarán ejemplos de nuevos enfoques en las relaciones laborales en otras naciones; iii) ofrecerán perspectivas del futuro económico e industrial basadas en conceptos vinculados con las relaciones laborales; y iv) analizarán la hipótesis de que las innovaciones y mejoras en las relaciones laborales conducen directamente a una mejor calidad de los productos, mayor productividad y competitividad económica, así como a mejores

condiciones para los trabajadores en el contexto del mercado laboral de la República Dominicana.

- 3.9 Se organizará un total de cinco seminarios para 30 personas cada uno. La participación en estas reuniones, así como en otras actividades educativas, estará garantizada por la Comisión Nacional de Empleo cuyos miembros son representantes de sindicatos, empleadores y de la SET, que será responsable de la selección de los participantes.
- 3.10 El nivel intermedio consistirá en la capacitación de instructores, en la que un total de 150 personas de los sectores público y privado, representantes de sindicatos, empresarios y de la SET que intervienen en la mediación y solución de conflictos, serán adiestrados en teoría y práctica de nuevos métodos aplicables a las relaciones laborales en la República Dominicana. El proyecto organizará un serie de cinco seminarios intensivos de una semana sobre Modelos de Relaciones Laborales y Metodologías de las Relaciones Laborales.
- 3.11 Los seminarios sobre modelos de relaciones laborales presentarán ejemplos de vínculos industriales en diversos países y los examinarán frente a las estructuras tradicionales. Se estudiarán conceptos tales como negociaciones basadas en intereses, relaciones laborales de motivos mixtos, equipos cooperativos de obreros y empresarios, participación laboral en el proceso decisorio empresarial y otros ejemplos de sistemas innovadores. Los seminarios proporcionarán a los participantes ejemplos específicos de métodos nuevos en las relaciones industriales en sus diferentes niveles. Finalmente, en estas reuniones se examinarán métodos de negociación y la implantación de sistemas de equipos cooperativos, los requisitos para integrarlos y los impedimentos al cambio que deben superarse para la aplicación de los nuevos sistemas.
- 3.12 A los seminarios sobre metodologías de las relaciones laborales asistirán los mismos participantes y se concentrarán en la capacitación de métodos para desarrollar comités cooperativos de obreros y empleadores. Estos seminarios estructurarán y realizarán sesiones prácticas para dar oportunidad a los participantes de simular el trabajo colectivo, dinámica de grupos y técnicas de enseñanza. Los seminarios también realizarán prácticas y ejemplos de obstáculos y éxitos a fin de proporcionar experiencia práctica al desarrollo de los equipos cooperativos.
- 3.13 Los dos primeros niveles de adiestramiento serán ofrecidos por empresas consultoras con conocimientos técnicos específicos en estas materias, que serán contratadas por la unidad de coordinación del proyecto mediante una licitación pública. Si bien esta unidad de la SET tendrá la responsabilidad de la identificación y de la contratación de los consultores, la Comisión Nacional de Empleo deberá dar su aprobación a las firmas seleccionadas.

- 3.14 El tercer nivel de actividad, más específico, serán los seminarios especializados a nivel de planta en cinco empresas para crear equipos obreros patronales o comités cooperativos, tal como fuere recomendado en los anteriores seminarios y conferencias. Los participantes en estos equipos deberán haber intervenido en los seminarios teóricos así como en los metodológicos y haber sido designados por la unidad de coordinación del proyecto. Para el adiestramiento a nivel de planta se han tomado en cuenta una serie de factores generales, incluidos: i) la mayor concentración de pequeñas y medianas empresas en la República Dominicana (aquéllas con 10-150 obreros); ii) la experiencia limitada de todas las empresas en técnicas de colaboración obrero-patronal; y iii) la continua falta de conocimientos y de información de obreros y empleadores sobre el Código del Trabajo de 1992.
- 3.15 Los criterios de elegibilidad para la selección de empresas se fundarán en: su voluntad de participación, previas intervenciones en las actividades de capacitación mencionadas anteriormente, la ausencia de serios conflictos laborales, su voluntad de suscribir un convenio con la SET mediante el cual se comprometen a realizar dos seminarios como seguimiento al adiestramiento recibido, un número mínimo de obreros en la empresa (alrededor de 100) y que sea representativo de la fuerza laboral (por ejemplo, nivel de aptitudes, género, edad) y la posibilidad de respaldo por parte de los obreros y ejecutivos de la empresa. La SET será responsable de la selección de las firmas participantes de acuerdo con los criterios mencionados anteriormente y en consulta con la Comisión Nacional de Empleo.
- 3.16 Los equipos obrero-patronales estarán integrados por seis personas y deberán organizar un plan de trabajo y fijar indicadores para comprobar los logros en cuanto resolución de la disputa, prácticas de negociación colectiva y relaciones obrero-patronales. Cada equipo organizará, asimismo, dos seminarios abiertos al público para divulgar las experiencias logradas. El propósito de este nivel de actividad es duplicar las lecciones de los cinco seminarios experimentales en un número similar de empresas durante la vigencia del proyecto. Como tal, el aspecto más decisivo de este componente serán las cinco o más firmas que en forma voluntaria acepten estos modelos de innovaciones y en las que los efectos del proyecto experimental en el contexto de la sociedad y de la economía serán observados con atención y utilizados para formular recomendaciones adicionales para programas futuros.
- 3.17 Además de los tres niveles de capacitación mencionados, este componente también incluirá el diseño y la producción de videos y material impreso sobre temas específicos de las relaciones laborales. Estos materiales de promoción y las actividades de capacitación servirán para cambiar las expectativas al tiempo que educar al público sobre los derechos y las responsabilidades de los obreros y de los empleadores comprendidas en el Código del Trabajo

de 1992. Se seleccionará y contratará una empresa consultora a través de licitación pública para producir todos los videos y los materiales impresos.

2. Asistencia técnica en apoyo de la capacidad de mediación de la SET

- 3.18 Este componente se propone financiar tres tareas principales: la primera será determinar los requerimientos institucionales de la SET como parte de los preparativos iniciales de un plan estratégico a mediano plazo para los próximos cinco años (un experto, tres meses). Esta actividad incluirá el análisis de temas específicos de políticas y programas que debieran ser el núcleo de las acciones de la SET en el próximo siglo. Los requisitos de consultorías especializadas para la asistencia técnica comprenderán sistemas de gestión, un plan de trabajo estratégico a mediano plazo y capacitación laboral.
- 3.19 La segunda actividad será el adiestramiento de mediadores laborales del sector público de la SET y de participantes del sector privado, representados por la Comisión Nacional de Empleo, interesados e involucrados en relaciones y negociaciones obrero-patronales (cuatro expertos, dos semanas cada uno). Estos cursos serán diseñados para unos 60 participantes, con capacitación jurídica de la SET, sindicatos y empleadores, así como invitados académicos y abogados; se dividirán en dos con el propósito de mejorar las capacidades de los mediadores laborales a fin de facilitar decisiones adecuadas, concisas y sólidas en el proceso de mediación y alentar el uso de técnicas alternativas de negociación. El adiestramiento enfatizará la importancia de promover la resolución de disputas por las propias partes antes de apelar al arbitraje de las instituciones públicas.
- 3.20 Como complemento a estos cursos se organizará una visita de cinco mediadores a un país que haya desarrollado estas técnicas de modo que los mediadores puedan observar nuevos métodos y aspectos de la resolución de conflictos y relacionarlos con las características de la República Dominicana. Los cinco participantes de esta gira de capacitación formarán el núcleo de instructores que proveerán adiestramiento en mediación a grupos adicionales de participantes durante la ejecución del proyecto. Para ello, los participantes celebrarán convenios en los que se establecerán los términos de referencia para la capacitación que dictarán.
- 3.21 La tercera actividad será fijar los requisitos de información de los mercados laborales para la SET en apoyo al desarrollo de mejores estadísticas e información del trabajo (dos expertos, cinco meses). Tanto el gobierno como los sindicatos y las asociaciones de empleadores confirmaron que la información en la República Dominicana sobre empleo, distribución del ingreso, productividad y otras cifras relacionadas con esta actividad es muy limitada. Si bien este componente no aspira a resolver toda la falta de

información sobre el mercado laboral que existe, intentará: i) evaluar los actuales datos y los requisitos de recopilación y análisis con la meta de asegurar que se obtienen los datos básicos sobre empleo y ocupación; ii) determinar las necesidades específicas de adiestramiento y de adquisiciones computacionales tiene la SET; iii) efectuar una capacitación inicial para el personal de la SET, autoridades sindicales y personas del sector privado, seleccionados por la Comisión Nacional de Empleo, en el análisis, presentación y distribución de información estadística laboral relevante. El dominio de tales aptitudes permitirá a la Comisión Nacional de Empleo, a través de la SET, formular en forma más precisa las políticas laborales y supervisar los efectos de su trabajo.

IV. ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

- 4.1 El programa será ejecutado en un plazo de tres años. La Secretaría de Estado de Trabajo, Departamento de Empleo y Recursos Humanos, Unidad de Inspección del Trabajo, en colaboración con la Comisión Nacional de Empleo, será el organismo executor. La coordinación y la supervisión de las actividades diarias del proyecto estarán a cargo de la Unidad de Coordinación del Proyecto, instalada en la Secretaría de Estado de Trabajo, que dispone de las instalaciones y recursos presupuestarios para su administración. Esta unidad estará compuesta por un coordinador general, que será el Director General de Empleo y Recursos Humanos de la SET; un experto administrativo con conocimientos en gestión y financiación de proyectos; un analista de sistemas; un experto internacional en relaciones laborales, que será contratado por tres meses para dirigir el diseño y ejecución del proyecto; y una secretaria. En todo caso, la Comisión Nacional de Empleo aprobará las designaciones de personal, así como los expertos locales e internacionales que se contraten (los términos de referencia para el personal del proyecto se incluyen en el Anexo V).

V. COSTO DEL PROYECTO - FUENTE DE FINANCIACIÓN Y PRESUPUESTO

- 5.1 Se estima que los costos del proyecto ascienden al equivalente de US\$828.000, de los cuales US\$663.000 serán aportados como donación del FOMIN y US\$165.000 en contribuciones de la Comisión Nacional de Empleo por intermedio de la Secretaría de Estado del Trabajo.

**PROYECTO DE CAPACITACIÓN EN RELACIONES LABORALES
PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES**

CATEGORÍA DE LOS GASTOS	MIF	LOCAL	TOTAL
COMPONENTE I: CAMPAÑA OBRERO-PATRONAL	357.312	39.000	396.312
1. Firmas consultoras			
a. Honorarios	297.760	39.000	336.760
b. Gastos generales	59.552		59.552
COMPONENTE II: ASISTENCIA TÉCNICA EN APOYO DE LAS REFORMAS	245.296	111.000	356.296
2. Consultores individuales	174.184	19.200	193.384
3. Participantes	12.900	15.000	27.900
6. Apoyo general	40.000	91.800	131.800
8. Consultores para la evaluación del programa (a mitad del período y ex post)	18.212		18.212
98. IMPREVISTOS	60.392		60.392
TOTAL GENERAL	663.000	165.000	828.000

VI. DESEMBOLSOS

- 6.1 Las siguientes condiciones especiales se establecieron para el primer desembolso del proyecto: i) el organismo ejecutor presentará a la satisfacción del Banco evidencias de que su presupuesto incluye los recursos de contraparte para el primer año de ejecución del proyecto; ii) fue designado el Director General de la Unidad de Coordinación de Proyecto y se cuenta con espacio de oficina, equipo y el personal necesarios para ejecutar el programa. Antes del desembolso de los recursos para las actividades específicas del componente 1, el organismo ejecutor presentará al Banco los términos de referencia que se utilizarán para la contratación de los consultores.
- 6.2 Los desembolsos de los recursos de la donación y la adquisición de los bienes y servicios se realizarán conforme con los procedimientos habituales del Banco. El anticipo de fondos del proyecto será hasta por el equivalente a 20% del monto de la donación y a petición del organismo ejecutor. El Banco puede autorizar cambios en el proyecto siempre que no afecten los objetivos básicos del programa.

VII. VIABILIDAD Y RIESGOS

A. Beneficios

- 7.1 El proyecto rendirá varios beneficios, entre los que se pueden mencionar: i) mejorará las relaciones laborales en la República Dominicana al proporcionar a la SET los mecanismos necesarios para introducir nuevas políticas; ii) aumentará la percepción general del público sobre los derechos y responsabilidades de obreros y patronos comprendidas en el nuevo Código del Trabajo, lo que facilitará las negociaciones laborales; iii) contribuirá a la formación de líderes, instructores y supervisores con mayor capacidad en las relaciones obrero-patronales y que gracias a este proyecto tendrán la oportunidad de analizar y evaluar innovaciones en las relaciones de trabajo y su incidencia en una mejor calidad de los productos, productividad y competitividad; iv) aplicará programas de capacitación en el lugar de trabajo y modelos de innovación en las relaciones laborales a nivel de empresas, donde los efectos del proyecto experimental en el contexto de la sociedad y la economía serán observados con atención y utilizados para formular recomendaciones adicionales para futuros programas; y v) colaborará a orientar el diálogo futuro para la estructuración eficiente de esquemas de cooperación obrero-patronal y de las necesarias reformas institucionales.

B. Riesgos

- 7.2 El riesgo principal de este proyecto se relaciona con su ambicioso calendario de adiestramiento y con la capacidad de la SET para supervisar el programa. Este riesgo está minimizado por la creación de una Unidad de Coordinación de Proyecto que incluirá personal con conocimientos en gestión de este tipo de iniciativas. Otra contingencia tiene que ver con la capacidad del proyecto para asegurar los niveles de participación requeridos en cada una de las actividades de adiestramiento, especialmente del sector privado. Este riesgo será mitigado por la estructura tripartita del proyecto en que el sector privado, por intermedio de la Comisión Nacional de Empleo, tiene una función de supervisión en el diseño y ejecución de la iniciativa y un interés particular en participación en las actividades de adiestramiento.

VIII. CUMPLIMIENTO CON LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DE PROYECTO

A. Criterios generales de elegibilidad de proyecto

- 8.1 El proyecto propuesto es compatible con la finalidad general del FOMIN aprobada en su Convenio Constitutivo, específicamente el Artículo I (b) referido a la implantación de estrategias de

desarrollo que promueven la participación del sector privado en temas de recursos humanos

B. Criterios de la facilidad para elegibilidad de proyecto

- 8.2 El proyecto es compatible con los criterios para financiación por donación bajo la Facilidad de Recursos Humanos del Convenio del FOMIN, que establece, entre otros criterios, que las donaciones se destinen a desarrollar las aptitudes de la fuerza laboral. El proyecto proporciona financiación para actividades que contribuirán a la promoción de las políticas de ajuste estructural y mejorarán el funcionamiento del mercado laboral en el país.

IX. COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA DE PAÍS DEL BANCO

- 9.1 La estrategia general del Banco para la República Dominicana exige que todos las actividades y programas conduzcan a la diversificación y al estímulo del sector privado en forma paralela con la reforma del sector público y a una asignación más eficiente de recursos. Las áreas prioritarias en el campo de la capacitación y la educación comprenden la reforma de los sistemas de prestación y el fortalecimiento de la base de los recursos humanos para una mejor atención de las nuevas necesidades del mercado laboral mediante sistemas más efectivos de capacitación y una mayor participación del sector privado. El proyecto es totalmente compatible con esta estrategia por cuanto busca introducir métodos nuevos en las relaciones obrero-patronales y constituye un respaldo a los esfuerzos de la reforma del sector público.

X. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DEL FOMIN

- 10.1 **Modalidad de financiación.** Se espera financiar el proyecto mediante una donación fundada en los siguientes puntos: a) la República Dominicana fue declarada elegible para todas las modalidades de financiamiento bajo el FOMIN por el Comité de Donantes el 12 de septiembre de 1994; b) el cumplimiento de la República Dominicana con los criterios de elegibilidad para obtener donaciones a nivel de país (Artículo 3, Capítulo 5b del Convenio del FOMIN) se detalla en el capítulo III, párrafos 3.1, 3.2 y 3.3 del Memorando de Elegibilidad del país (MIF/GN-8); y c) el proyecto propuesto facilitará un aumento de la productividad de la fuerza laboral.

XI. EVALUACIÓN

11.1 Se efectuarán dos evaluaciones externas del proyecto: un análisis de mitad del periodo, al cumplirse el décimo octavo mes, para informar sobre el progreso alcanzado y una evaluación final, tres meses después del término del periodo de la donación.

A. Evaluación a mitad del período

11.2 El Banco contratará los servicios de un consultor para realizar la evaluación a mitad del período. El primer análisis se centrará en el aspecto de organización y creación de consenso del proyecto y su impacto en las operaciones administrativas. El proceso de evaluación será orientado por las metas generales y específicas del proyecto y por sus indicadores. El programa de trabajo de este examen se redactará teniendo presente la eficiencia con que se gastaron los recursos presupuestados. La finalidad de esta evaluación será permitir las acciones correctivas en las deficiencias que se detecten.

B. Evaluación final

11.3 La evaluación final se realizará en un plazo que no exceda tres meses después de finalizadas las actividades que constituyen el proyecto total. A estos fines el Banco contratará los servicios de consultoría para efectuar la evaluación ex post, fundada en los objetivos específicos ya mencionados. El o los consultores tomarán en cuenta el impacto del programa sobre los participantes individuales y la interrelación que el proyecto intenta promover. Los indicadores señalados en el Anexo II servirán de guía a los evaluadores.

INDICADORES DEL PROYECTO

ANÁLISIS DE OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Específicos: El papel que los representantes de los sindicatos y empleadores deben desempeñar en la estructura de mediación descentralizada para mejorar las capacidades técnicas, legales y profesionales de la SET para actuar en el sector privado; y los medios y arbitrios para mejorar la capacidad del país para recopilar, ordenar y analizar información sobre relaciones laborales y necesidades del mercado laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El 30% de los mediadores del sector público y privado que participen en el programa podrán utilizar técnicas nuevas de resolución de disputas durante la vida útil del proyecto. 2. La preparación de un plan de trabajo estratégico de cinco años para las políticas y programas de la SET. 3. Se evaluarán las necesidades de información del mercado laboral y se formularán recomendaciones para mejorar las técnicas de recopilación, análisis y publicación de datos. 	Cuestionario de evaluación; informes de los sindicatos, empleadores y de la SET. Adopción de trabajos y recomendaciones preliminares para el plan de trabajo estratégico por la SET y la Comisión Nacional de Empleo. Informe de evaluadores.	Voluntad política y capacidad del estado para introducir modelos cooperativos de relaciones laborales y técnicas de negociaciones. Voluntad de los representantes sindicales y empleadores para participar en el desarrollo, ejecución y evaluación del proyecto de relaciones laborales. Conflictos laborales para justificar el proyecto, mientras no afecten negativamente su desarrollo.
CONTENIDOS Y ACTIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
OBJETIVO OBRERO-PATRONAL	Instrucción para 150 líderes nacionales Capacitación de 150 promotores Capacitación de 30 equipos promotores Establecimiento de 15 comités cooperativos obrero-patronales en cinco empresas (150 participantes).	Registro de asistencia Informes del organismo ejecutor Informe de evaluación del consultor Informes de las empresas Evaluaciones de los participantes	
Conferencias nacionales de un día	Participación de 150 líderes nacionales del gobierno, sindicatos y empleadores en temas que resulten de las cinco conferencias: 1) teorías analizadas sobre relaciones obrero-patronales; 2) ratificación de un programa O/P nacional; 3) evaluación de los actuales esfuerzos O/P; y 4) formulación de un plan para continuar innovando en las relaciones O/P.	Informes del organismo ejecutor Documentos Registro de participantes Evaluación del consultor	
Foros de una semana sobre las relaciones obrero-patronal	Participación de 150 representantes del gobierno, sindicatos y empleadores en 40 horas de instrucción, análisis y comparación de diversos modelos de relaciones laborales.	Registro de participantes Evaluaciones de los participantes Evaluaciones de los instructores.	

ANÁLISIS DE OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
...os de una semana sobre ...implantar innovaciones en las ...obrero-patronales (práctico).	Participación de 150 representantes del gobierno, sindicato y empleadores 40 horas de ejercicios de capacitación, metodología y técnicas de grupo para crear los comités cooperativos obrero-patronales.	Registro de participantes Evaluaciones de los participantes Evaluaciones de los instructores	
...de un día a nivel de empresas ...es por mes, por seis meses en (s)	Cinco equipos de promotores de seis personas cada uno (seleccionados de los seminarios teóricos y prácticos) realizarán estos talleres. Se establecerán uno-tres comités obrero- patronales en cada una de las cinco empresas participantes, integrados por 8-10 personas c/u.	Registro de participantes Informes de equipos Informes de las empresas Evaluaciones de los comités Evaluación del consultor	
...ción de vídeos	Se diseñará un mínimo de cinco vídeos de cinco minutos c/u sobre cinco temas diferentes de las relaciones obrero-patronales. Se filmarán y distribuirán cinco vídeos.	Informe del organismo ejecutor Verificación visual	
...ción y reproducción de panfletos, ...s y guías	5.000 copias de panfletos informativos 5.000 carpetas promocionales 5.000 folletos informativos 5.000 guías	Informe del organismo ejecutor Verificación visual	

TÉCNICA

...una semana de capacitación de	Participación de 60 representantes de la SET, sindicatos y empleadores, así como invitados académicos y abogados en el adiestramiento intensivo	Evaluaciones de los participantes Evaluaciones de los proveedores Informe del organismo ejecutor	
...cionales de cinco mediadores ...n técnicas de negociación y ...otros países.	Cinco mediadores observarán métodos y aspectos nuevos de prácticas de mediación laboral y relacionarán estas experiencias a la República Dominicana.	Informe escrito de cada mediador Informe del organismo ejecutor	

ANÁLISIS DE OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
el personal de la SET en rales.	20 miembros de la SET participarán en la capacitación, incluido un porcentaje de funcionarios de las oficinas regionales y adquirirán experiencia en el análisis, presentación y distribución de información y estadísticas laborales relevantes.	Informe del organismo ejecutor Evaluaciones de los participantes	
consultas sobre el plan de trabajo líderes del gobierno, sindicatos de empleadores.	Se desarrollará el trabajo preparatorio para el plan estratégico de cinco años que describirá las futuras políticas y actividades que serán consideradas por la SET.	Informe del organismo ejecutor	

PROYECTO DE RESOLUCION

REPUBLICA DOMINICANA. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROGRAMA
DE ENTRENAMIENTO EN MEDIACION LABORAL

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Secretaría de Estado de Trabajo de la República Dominicana, y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del memorándum de proyecto a que se refiere el Documento MIF/AT-_____, sobre un programa de cooperación técnica para apoyar Entrenamiento en Mediación Laboral.

2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$663.000, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.

3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.