

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



© e2dan

Contenido

Características principales y desafíos

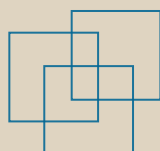
Programas activos del mercado de trabajo

Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

Regulación de las agencias de empleo privadas

Anexo: Evolución institucional de los servicios públicos de empleo en República Dominicana

Bibliografía



República Dominicana

Características principales y desafíos¹

- Situación del mercado de trabajo y del empleo

El buen desempeño del país se ha reflejado en dos décadas de fuerte crecimiento económico, impulsado por un cambio de actividades, de manufactura intensivas en mano de obra a actividades en el sector servicios intensivas en capital (por ejemplo, telecomunicaciones y turismo). El mismo dinamismo ha contribuido a una rápida recuperación de la crisis financiera

¹ Este documento forma parte de una iniciativa conjunta entre el Servicio de Empleo y Mercados de Trabajo, Departamento de Política de Empleo, y el Equipo de Trabajo Decente para el Cono Sur de América Latina de la OIT para la elaboración de una serie de Notas sobre los Servicios Públicos de Empleo de países seleccionados de América Latina y el Caribe. Este número fue preparado por Zulum Avila, Especialista en Servicios de Empleo de la OIT y contó con las aportaciones del SENA-República Dominicana y Gerson Martínez (OIT). Las opiniones vertidas son de exclusiva responsabilidad de la autora y no necesariamente representan el pensamiento de la OIT.

mundial de 2008-2009. Con todo, la recuperación no se ha visto asociada necesariamente a la creación de empleo suficiente en el sector formal. Durante más de una década se ha observado un incremento sostenido del empleo informal que ha ido acompañado de una brecha salarial cada vez mayor, favorable a los trabajadores del sector informal. Entre 2000 y 2014, por ejemplo, la informalidad pasó del 46,2 al 55 por ciento (BCRD, 2015).

La prevalencia de la informalidad refleja una serie de problemas que afectan al mercado de trabajo dominicano, en particular, el desajuste entre educación y oportunidades ocupacionales, salarios bajos y subutilización de la mano de obra disponible.² Los cálculos para 2012 señalan que el 20 por ciento de la población económicamente activa no trabajaba a su máximo potencial, lo que apuntaba a que el mercado de trabajo seguía caracterizándose por un elevado desempleo estructural y desajustes entre la oferta y la demanda de cualificaciones (OIT, 2013). No obstante, recientemente se ha observado una mejora en la situación laboral de los trabajadores adultos, incluida una disminución de la tasa de desempleo abierto del 7 por ciento en 2012 al 5,9 por ciento en 2014, y un ligero aumento en la tasa de empleo del 84,9 por ciento en 2012 al 85,9 por ciento en 2014.³

- **Mejora del acceso al trabajo formal**

La adopción de un modelo de desarrollo más inclusivo impulsado por actividades con mayor valor añadido, empleo de calidad y trabajadores calificados, son objetivos a largo plazo fijados por la Estrategia Nacional de Desarrollo para 2030. En este marco, se le ha encomendado al Ministerio del Trabajo (MT) la dirección de la implementación del Plan Nacional de Desarrollo (2012-2016). Está prevista una intervención más coordinada con los ministerios responsables de economía, industria y comercio con objeto de promover la creación de puestos de trabajo de calidad y la formalización del empleo a fin de mejorar los ingresos de los trabajadores, la productividad y el acceso a la protección social. Se trata de un plan cuatrienal con el objetivo de crear 100.000 puestos de trabajo

al año para aumentar las tasas de colocación, en particular en relación con los 80.000 jóvenes que entran cada año en el mercado de trabajo. La reducción de los desajustes y la mejora de las tasas de colocación también conllevan el fortalecimiento de la capacidad institucional del MT para prestar servicios de empleo efectivos en combinación con formación profesional, talleres de formación especializada y otras intervenciones activas del mercado de trabajo.

- **Revitalización del servicio de empleo y ampliación de la disponibilidad a nivel local**

El Servicio Nacional de Empleo (SENAE) pone en relación a los demandantes de empleo con la oferta laboral, ofreciendo información sobre puestos de trabajo disponibles, prestando asesoramiento vocacional y derivando a las personas interesadas a programas de promoción del empleo, en particular formación profesional e iniciativa empresarial. En septiembre de 2015 el país contaba con 16 oficinas territoriales de empleo y 42 puntos de contacto ubicados en las Representaciones del MT en las 31 provincias del país. El proceso gradual de descentralización implementado en asociación con gobiernos provinciales y órganos públicos de formación ha contribuido a revitalizar las oficinas de empleo a través de la dotación de equipos, personal y el establecimiento de niveles de calidad comunes para la prestación de servicios. El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) es uno de los asociados clave, que financia el funcionamiento de cuatro oficinas de empleo. Los gobiernos municipales también se posicionan gradualmente como asociados importantes del SENAE. Dichas asociaciones se establecen a través de convenios

² La subutilización incluye tanto a las personas desempleadas como a las subempleadas.

³ Información del Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA) proporcionada por el SENAE.



http://hoy.com.do

de colaboración entre las partes con objeto de ampliar el número de oficinas de empleo a nivel municipal. Este ha sido un proceso lento porque el SENA E ha priorizado la calidad y la conveniencia del servicio por encima de la cobertura geográfica en sí. No obstante, sigue pendiente el proceso de ampliar el número de oficinas territoriales de empleo más allá de las que actualmente funcionan en 11 provincias, y así garantizar la disponibilidad de servicios presenciales en todo el país.

La adopción del Plan de Empleo de 2012 allanó el camino para promover una mayor coordinación interinstitucional con las partes interesadas del MT a nivel local, a través de un diálogo regular en los ámbitos de las políticas de empleo, la protección social y las intervenciones activas en el mercado de trabajo, todas ellas estrechamente relacionadas con el mandato del SENA E. Esta cooperación está apoyada por un sistema integrado de Internet que fusiona el Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA) del MT con el portal nacional de empleo (base de datos empleateya.gob.do) y los registros de la Tesorería General de la Seguridad Social y la Dirección General de Impuestos Internos. Este

sistema unificado de información y gestión no solo ayuda a solventar algunas de las deficiencias existentes en la cobertura geográfica, sino que también aumenta la capacidad de respuesta del SENA E a los usuarios proporcionando información en tiempo real para prestar los servicios solicitados más eficazmente.

- **Hacia un enfoque más centrado en el usuario**

El SENA E está cambiando su orientación en la prestación de servicios para centrarla más en el usuario, atendiendo cada caso por separado. Este proceso ha sido posible gracias a una herramienta automatizada de elaboración de perfiles, que funciona basándose en una serie de valores normalizados fijada de antemano que miden el nivel de empleabilidad de las personas que buscan trabajo y sugieren a los consejeros de empleo posibles vías de acción. La automatización de la puesta en relación de oferta y demanda de puestos de trabajo también ha permitido al SENA E registrar y cubrir las vacantes en menos tiempo. La utilización de

métodos más efectivos y personalizados en este aspecto está mejorando los resultados. El SENAE, por ejemplo, está colocando a una de cada cuatro personas que buscan trabajo, a pesar de que las tasas de desempleo siguen siendo altas (BID, 2013). Esto significa que entre 2012 y 2014 se ha doblado la tasa de colocación conseguida por el SENAE entre 2012 (33 por ciento) y 2014 (67 por ciento).⁴ Ahora que la prestación de servicios se ha adaptado a las necesidades específicas de las pequeñas empresas, las oficinas de empleo también están registrando más vacantes. En 2014, por ejemplo, 3.476 empresas recurrieron a los servicios de las oficinas de empleo, mientras que en 2010 solo lo hicieron 755.⁵

Las aportaciones de los gobiernos municipales han hecho posible la celebración de más ferias de empleo y el aumento de las visitas de consejeros de empleo a grandes empresas. Estas aportaciones han sido en forma de recursos profesionales y financieros o a través del apoyo al establecimiento de asociaciones con otras partes interesadas en el mercado de trabajo local. Más titulados jóvenes están

participando en talleres de búsqueda de empleo y asesoramiento profesional disponibles a través de convenios colectivos suscritos entre el SENAE, proveedores de formación privados y universidades. La asociación con el INFOTEP ha facilitado los vínculos entre la prestación de servicios de empleo y diversos tipos de formación para buscadores de empleo incluido el desarrollo de competencias básicas para el trabajo (por ejemplo, lectura, escritura, competencias en comunicación y trabajo en equipo), formación profesional, capacitación en el lugar de trabajo y formación empresarial.

Desde 2013, el MT está canalizando fondos adicionales para garantizar la sostenibilidad de los servicios haciéndose cargo de los costos de funcionamiento y mantenimiento de las oficinas territoriales de empleo, incluidos los salarios del 90 por ciento del personal que trabaja en las mismas, y que dependían en gran medida de un préstamo externo. El reto ahora es consolidar los avances logrados en los últimos años, ampliar la disponibilidad de los servicios a nivel local, e intensificar la relación con los empleadores.

Programas activos del mercado de trabajo

- **Enfoque en la mejora de las perspectivas de empleo para los jóvenes**

Durante los últimos años, el Gobierno nacional ha puesto especial énfasis en atender el desfase entre el sistema educativo, el desarrollo de las competencias y el acceso al mercado de trabajo. La inversión en los programas activos del mercado de trabajo y los servicios de empleo tiene por objeto apoyar a las personas con escasa empleabilidad a desarrollar competencias relacionadas con el trabajo y a obtener a un empleo formal. En 2012, la responsabilidad de la implementación de los programas activos del mercado de trabajo orientados a los jóvenes fue transferida en su totalidad del Ministerio de Trabajo al SENAE. Dicha transferencia se basó en el principio de que las oficinas de empleo deben funcionar como un punto de entrada a los programas activos del mercado de trabajo. Por consiguiente, se requiere que en adelante las oficinas de empleo desempeñen un papel importante en la preparación de los beneficiarios de los programas activos del mercado de trabajo en las distintas etapas que deben completar para acceder al mercado de trabajo, obtener un empleo y conservarlo. Para identificar mejor a las personas a las que van dirigidos los programas activos del mercado de trabajo, el SENAE está utilizando mecanismos de preselección como el “índice de vulnerabilidad laboral”, que mejora la focalización y ayuda a los funcionarios de empleo a evaluar el nivel de apoyo que necesitan los beneficiarios potenciales.

5 Op. cit. SIRLA.



http://informativoaldia.com

En la actualidad, el SENA E está trabajando en la implementación del Programa Juventud y Empleo, orientado a los jóvenes socialmente desfavorecidos (de entre 18 y 29 años de edad). Se trata de uno de los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo de la República Dominicana, ya que tienen más del doble de posibilidades de encontrarse desempleados que los adultos y a menudo se enfrentan a múltiples obstáculos para obtener un empleo. En 2014, existían grandes diferencias entre las tasas de desempleo urbano de los jóvenes de entre 14 y 24 años de edad (13,3 por ciento), y los trabajadores de 25 años y más (5,3 por ciento).⁶ Los jóvenes en situación de riesgo también compiten en condiciones de desventaja para obtener un trabajo que requiera pocas calificaciones, ya que, en su lugar, pueden obtenerlo jóvenes con más calificaciones que las necesarias para dichos trabajos. El MT atiende asimismo a jóvenes socialmente desfavorecidos (de entre 18 y 26 años de edad) sin calificaciones a través de la Escuela Taller

Santo Domingo, que imparte formación de corta duración en oficios calificados y en ocupaciones artesanales en la ciudad de Santo Domingo. El SENA E funciona como puerta de acceso y ayuda a los participantes a conectar con servicios complementarios, incluidos el asesoramiento y la colocación. Entre agosto de 2012 y junio de 2015, 405 personas jóvenes recibieron formación en oficios calificados (por ejemplo, albañilería, carpintería, electricidad, fontanería y trabajos de forja).

El *Programa para Emprendedores* se puso en marcha en 2014 para ofrecer a los jóvenes desempleados (de entre 20 y 35 años) la posibilidad de crear un plan de negocio e iniciar sus propias empresas. El programa de formación lo imparte INEFOP y consiste de tres fases: un taller de 140 horas centrado en competencias matemáticas y de comunicación, 70 horas de actividades en grupo para compartir conocimientos con los propietarios de empresas incipientes y para visitas de estudio, y un seminario de 10 horas sobre cómo acceder a los microcréditos.

⁶ Tasas de desempleo urbano en América Latina y el Caribe (15 países), enero-septiembre de 2014 (OIT, 2014).



© Loreanto

El MT administra el programa y el SENAE ayuda a preseleccionar a los candidatos, dando prioridad de acceso a los grupos socialmente desfavorecidos, incluidas las mujeres jóvenes cabeza de familia, las personas con discapacidad y los jóvenes que no tienen trabajo, no están estudiando ni tampoco recibiendo formación. El programa piloto es de pequeña escala y entre 2014 y agosto de 2015, 233 personas han completado la formación con éxito.

El SENAE también está preparando el relanzamiento del programa *Santiago Trabaja*. Este programa piloto de trabajo comunitario se implementó entre 2009 y 2011 en los seis municipios más afectados por la disminución de la actividad económica y el cierre de un número considerable de empresas durante la crisis económica mundial. El programa se dirigió a personas de entre 18 y 65 años de edad con ingresos bajos que llevaban desempleadas 12 meses o más y no estaban cubiertas por ningún

mecanismo de protección social. Basándose en la experiencia del municipio de Santiago, las oficinas territoriales de empleo servirán como punto de acceso al nuevo programa y ayudarán a establecer alianzas con organizaciones sin ánimo de lucro y proveedores de formación para combinar el programa con la prestación de formación en desarrollo de competencias básicas y apoyo en la búsqueda de empleo.

• Programa Juventud y Empleo

El Programa Juventud y Empleo está dirigido a los jóvenes de 16 a 29 años de edad provenientes de hogares urbanos con ingresos bajos, que han dejado la escuela secundaria y están desempleados, y pone en relación a los beneficiarios con distintos tipos de formación en función de su nivel de vulnerabilidad. Los beneficiarios participan primero en cursos de

formación sobre materias técnicas en el aula, y luego siguen cursos de desarrollo de competencias básicas para actividades como comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas. La duración de la primera parte de la formación es de un total de 225 horas. En una segunda etapa, los participantes hacen una pasantía de 240 horas en una empresa privada. También reciben un subsidio de 6.400 pesos dominicanos,⁷ divididos en pagos semanales durante los cuatros meses que dura el programa. Además, se les proporciona material didáctico, así como asistencia sanitaria básica y un seguro de accidentes.

Durante la primera etapa del programa (2001-2008), se impartió formación a un total de 47.000 jóvenes, el 20 por ciento de los cuales fue contratado al completar su formación. De los que fueron contratados, el 60 por ciento lo fue en los seis meses posteriores a su pasantía y cerca del 20 por ciento del total de los aprendices dejó el programa. Los participantes no recibieron apoyo para buscar un empleo, lo que en el curso de la evaluación realizada en 2011 se consideró una deficiencia. Con objeto de aumentar la tasa de colocación (a un mínimo de un 80 por ciento), el SENAE se responsabilizó plenamente de la administración del programa en 2012. Se encargó a las oficinas de empleo que, desde el principio del programa, ayudasen a los participantes a formular un plan individual, a

través de sesiones de asesoramiento profesional y ayuda en la colocación. Otra mejora destacable es que el INFOTEP está aumentando su inversión en cursos organizados en función de la demanda en sectores e industrias en expansión, por ejemplo, servicios comerciales, hoteles y restaurantes, agroindustria, manufactura, energía y minería. Durante la segunda fase del programa (2008-2013), se atendió a 41.000 jóvenes, de los cuales el 30 por ciento regresó al sistema de educación formal y el 70 por ciento entró en el mercado de trabajo (Banco Mundial, 2013).

En 2014, el MT puso en relación la formación en iniciativa empresarial con el Programa Juventud y Empleo. Se creó una red nacional de facilitadores de formación con el objetivo de mejorar el funcionamiento de los cursos de formación en aula y la colocación de los participantes en períodos de prácticas en empresas. Estos facilitadores coordinan la labor con las unidades del MT responsables de promover el autoempleo y la formación en iniciativa empresarial. Esta coordinación está apoyada por un sistema común de gestión, que ha ayudado a mejorar la supervisión, la liquidación de las cuentas con los proveedores de formación y los mecanismos de evaluación. El primer programa piloto puesto en marcha en 2014 se dirigió a 1.240 jóvenes que cumplían los criterios para participar en el Programa Juventud y Empleo.

Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

El SENAE atiende principalmente a personas desempleadas que buscan trabajo activamente, a personas que buscan un empleo mejor, y a empleadores que buscan candidatos calificados para ocupar vacantes en sus empresas. El modelo de prestación de servicios se basa en un enfoque multicanal, pero en la práctica, los servicios detrás del mostrador aún no están totalmente conectados. El SENAE ha instaurado distintos canales para acceder a los servicios de empleo, incluido el portal de empleo en línea, las unidades móviles, un número de teléfono gratuito, quioscos de información y ferias de empleo. De todos ellos, el portal de empleo en línea es, con mucho, el

⁷ Equivale a 8,88 dólares de los Estados Unidos (según el tipo de cambio publicado por el Banco Central de la República Dominicana el 21 de agosto de 2015, RD 45.01).

canal principal de prestación de servicios a los usuarios, que también mantiene interconectadas a todas las oficinas de empleo regionales y recopila datos sobre buscadores de empleo y vacantes. Por ejemplo, después de la introducción del portal de empleo en línea, el SENAE atendió al 6,2 por ciento del total de personas desempleadas durante 2008-2011. La cifra incluye a 44.713 personas que buscan trabajo registradas en las oficinas de empleo y a 80.000 registradas a través del portal de empleo en línea (MT, 2012). Desde entonces se ha duplicado la demanda de servicios, y entre agosto de 2012 y abril de 2015 el SENAE ha atendido a 263.844 personas.⁸



http://hoy.com.do

• Servicios presenciales

Los servicios presenciales se prestan siguiendo un protocolo de procesos estandarizados orientados al usuario. La reciente introducción de técnicas de evaluación para atender a los buscadores de empleo según sus necesidades y su nivel de desventaja en el mercado de trabajo ha contribuido a mejorar su derivación a medidas de apoyo pertinentes.⁹ Desde la

introducción del modelo de servicio más orientado al cliente, no solo ha aumentado el número de usuarios atendidos, sino que con la introducción de mejoras en la gestión y en la prestación de los servicios, la efectividad en relación con los costos de la intermediación laboral ha mejorado y el SENAE ha logrado una tasa de colocación del 25 por ciento (BID, 2013). El número de buscadores de empleo colocados está aumentando progresivamente. Por ejemplo, entre

8 Op. cit. SIRLA.

9 Las metodologías de evaluación están basadas en el Australian Job Seekers Classification Instrument (JSCI).

junio de 2013 y mayo de 2014, 21.895 personas fueron colocadas frente a las 18.512 que lo fueron el año anterior. Las Jornadas de Empleo también están contribuyendo a colocar a las personas que buscan trabajo, aunque en menor medida. Durante el mismo período, el SENAE organizó 43 jornadas de empleo que registraron 8.031 participantes y 5.674 vacantes. El SENA también implementó 35 jornadas de iniciativa empresarial en las que 660 emprendedores presentaron sus productos e intercambiaron experiencias.¹⁰

- **Desarrollo de servicios especializados**

Gradualmente, el SENAE está desarrollando gradualmente áreas de servicios especializados para personas con discapacidad en asociación con organizaciones sin ánimo de lucro. Los consejeros de empleo han recibido formación para atender a usuarios con discapacidad auditiva utilizando el lenguaje de signos y para sensibilizar a los empleadores locales a fin de que hagan sus lugares de trabajo más inclusivos. Entre junio de 2013 y mayo de 2014, se colocó a 644 personas con discapacidad y 1.382 jefes de unidades de recursos humanos de empresas privadas participaron en 63 eventos de sensibilización con la intervención de consejeros de empleo.

También se han introducido servicios para personas interesadas en trabajar en otros países y para trabajadores dominicanos que han regresado del extranjero. La República Dominicana ha suscrito acuerdos bilaterales de colaboración con el Canadá y España, y el SENAE organiza convocatorias de empleo basadas en las demandas de los empleadores. La crisis económica y financiera mundial de 2008-2009 ha repercutido negativamente en la demanda de mano de obra de los países asociados. Sin embargo, el MT está fortaleciendo los mecanismos para garantizar que los trabajadores que se trasladan al extranjero a trabajar están protegidos y que se respetan sus derechos. En el

sistema SIRLA se introdujo un módulo específico para registrar vacantes de empleo y administrar la puesta en relación de la oferta y la demanda de puestos de trabajo. En 2014 se registraron 355 vacantes con el SIRLA, pero solo 55 cumplían el nivel de condiciones de trabajo exigido.

- **Esfuerzos para registrar más vacantes**

La estrategia del SENAE para registrar más vacantes se basa en ampliar sus servicios para llegar a más pequeñas empresas, que en la República Dominicana contribuyen en gran medida a la creación de empleo.¹¹ De la experiencia adquirida, las oficinas de empleo saben que las pequeñas empresas tienden a registrar necesidades de contratación inmediatas y no requieren perfiles profesionales especializados, que la mayoría de puestos de trabajo que proponen son temporales y que fluctúan durante su ciclo de negocio. Los servicios que permiten a las oficinas de empleo responder mejor a este tipo de requisitos incluyen a menudo una combinación de registro y divulgación de vacantes, la preselección de los candidatos y la derivación a entrevistas de los mejores candidatos. Las medianas empresas y las grandes empresas suelen buscar personal más especializado para puestos difíciles de cubrir. En este caso, la prestación adecuada consiste en el registro de las vacantes y su publicación en los medios de comunicación (por ejemplo, la prensa nacional), la preselección de candidatos y la organización de ferias temáticas de empleo.

El nivel general de satisfacción de los empleadores que recurren a los servicios públicos de empleo es bueno. Las recomendaciones de los empleadores incluyen la preparación de perfiles genéricos de puestos de trabajo para facilitar la contratación de trabajadores no especializados y mejorar el análisis del mercado de trabajo sobre las futuras necesidades del mismo con objeto de reducir los desajustes entre oferta y demanda.

¹⁰ Op. cit. SIRLA.

¹¹ Las micro empresas y las pequeñas y medianas empresas emplean al 36 por ciento de la fuerza de trabajo (Banco Mundial, 2012).

En respuesta a las recomendaciones de los empleadores, el Ministerio de Trabajo está preparando un sistema nacional de clasificación ocupacional para codificar la terminología utilizada en el mercado de trabajo. El desglose de la información a un nivel de cinco dígitos permite una descripción detallada de los puestos de trabajo por subsector, grupo de industria e industrias. Una utilización más sistemática de los registros administrativos del

SENAE también promoverá la calidad y el análisis de la información sobre el mercado de trabajo. Los datos se sistematizan de este modo no solo para documentar el proceso de formulación de políticas, sino también con objeto de sentar las bases de una introducción gradual de los indicadores de desempeño basados en la norma ISO para un sistema de gestión de la calidad.

Regulación de las agencias de empleo privadas

El Código del Trabajo (Ley núm. 16-92), en su artículo 7, define las actividades de las agencias de empleo privadas, en particular, las agencias que prestan servicios de colocación y las que proporcionan servicios consistentes en emplear a trabajadores para ponerlos a disposición de empresas usuarias. En ausencia de reglas específicas que rijan a las segundas, el Código del Trabajo protege los derechos de estos trabajadores y establece que la contratación por agencias de trabajo temporal solo está permitida para actividades no esenciales e impone la responsabilidad conjunta a las empresas usuarias en relación con los salarios de los trabajadores y las prestaciones de seguridad social obligatorias (Hernández, 2010).

La Resolución núm. 41-2004 de la Secretaría de Estado de Trabajo regula el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que prestan servicios para poner en relación a los buscadores de empleo con las vacantes registradas sin ser parte en la relación de trabajo. Este tipo de agencias de empleo privadas deben estar registradas en el Ministerio de Trabajo, a quien compete mantener un registro de las agencias autorizadas (MT, 2004).

Considerando la necesidad cada vez mayor para los empleadores de flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo, el Gobierno nacional está trabajando en adaptar el marco jurídico nacional que rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas a la práctica internacional. Se ha preparado un proyecto de ley para regular las actividades de las agencias de empleo privadas que ponen trabajadores a disposición de empresas usuarias. El principal objetivo es garantizar que dichos

trabajadores disfruten de condiciones de trabajo dignas en relación con la seguridad y salud en el trabajo, la privacidad y la protección de los datos, la no discriminación y, lo que es más importante, el derecho a servicios de empleo gratuitos.

En espera de que el Parlamento apruebe el proyecto de ley, el MT está examinando la viabilidad de una prestación público-privada de servicios en algunos ámbitos. Un proceso de diálogo social fructífero entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores sobre las ventajas de prestar determinados servicios de empleo en colaboración con los proveedores privados puede sentar las condiciones necesarias para que el país se plantee la posibilidad de ratificar el Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). La República Dominicana ratificó el Convenio de la OIT sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) en 1953.

ANEXO

**EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO
EN REPÚBLICA DOMINICANA**

1953	Ratificación del Convenio de la OIT sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
1998	Implementación de una base de datos electrónica sobre empleo Inicio de la descentralización de las oficinas de empleo
2001	Implementación del Programa Juventud y Empleo
2007	Creación del Servicio Nacional de Empleo (SENAE) Puesta en marcha del portal de empleo "Empleateya"
2012	Transferencia de la responsabilidad de la implementación de las PAMT al SENAE Revitalización de las oficinas territoriales de empleo Introducción del modelo de prestación de servicios orientado al usuario
2014	Puesta en marcha del Programa para Emprendedores

Bibliografía

- Banco Central de la República Dominicana (BCRD). 2015. *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana* (Santo Domingo).
- Hernández, C. 2010. *Modalidades de contratos de trabajo. Implicaciones de las mismas*, documento presentado en el taller de COPARDOM "Herramientas básicas de derecho laboral para empresarios y administradores de recursos humanos", 17 de junio, Santo Domingo.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2013. "Una puerta hacia el empleo en República Dominicana", Artículos. Disponible en: <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2013-06-20/intermediacion-laboral-en-republica-dominicana,10491.html> [julio de 2015].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2014. *Notas sobre formalización. Evolución del empleo informal en la República Dominicana* (Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe).
- —. 2013. *Growth, employment and social cohesion in the Dominican Republic*, documento de referencia de la OIT para la consulta tripartita organizada por el FMI y la OIT sobre crecimiento incluyente y generador de empleo en la República Dominicana, Santo Domingo.
- Ministerio del Trabajo (MT). 2004. *Resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo No. 41-2004*, Agencias Privada de Colocación (Santo Domingo).
- —. 2012. *Anuario de Estadísticas Laborales 2011, República Dominicana* (Santo Domingo).
- Banco Mundial. 2013. "Informe del Banco Mundial destaca al Programa Juventud y Empleo de República Dominicana", comunicado de prensa, diciembre. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2013/12/12/informe-banco-mundial-destaca-programa-juventud-empleo-republica-dominicana> [julio de 2014].