



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2020



Plan Estratégico Institucional 2017-2020

Dirección General

Jose Ramón Fadul Fadul, Ministro de Trabajo

Coordinador General

Washington Gonzalez, Viceministro

Responsable elaboración, Dirección Planificación y Desarrollo

Calor Silie, Director de Planificación y Desarrollo

Luz María Espaillat, Enc. Formulación de Proyectos

Emiliano Burgos, Enc. Departamento Seguimiento y Evaluación

Oswaldo Bacilio, Analista de Proyectos y Planificación

Adriana Ramirez, Enc. de Desarrollo Organizacional

Angeline Castillo, Enc. Estadísticas Laborales

Belkys Vasquez, Enc. de Calidad

Estephany Florian, Auxiliar de Estadísticas

María de la Cruz, Asistente

Israel Feliz, Analista

Domingo de la Rosa, Auxiliar

Maribel Vidal, Auxiliar

Índice

Acrónimos	4
Glosario de términos	5
Presentación	11
Introducción	12
Antecedentes	13
Metodología	14
Misión, Visión y Valores	15
Desafíos institucionales	16
Expectativas de los grupos de interés	17
Resultados de desarrollo	20
Resultados sociales	21
Producción institucional	22
Relación entre la producción terminal y resultados de desarrollo	23
Estrategia institucional	24
Áreas estratégicas de intervención	25
Nuestra estrategia	26
ÁREAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN	
Fomento de empleo digno	27
Seguridad Social	32
Regulación de las relaciones laborales	35
Igualdad de oportunidades y no discriminación	39
Diálogo social	43
Capacidades institucionales	47
Objetivos estratégicos, efectos esperados e Indicadores	52
Matriz de alineamiento de la estrategia institucional con los instrumentos de planificación estratégica	56
Anexos	63

Acrónimos

END	Estrategia Nacional de Desarrollo
PNPSP	Plan Nacional Plurianual del Sector Público
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PP	Presupuesto Plurianual
MP	Meta Presidencial
OE	Objetivo Estratégico
LA	Línea de Acción
MT	Ministerio de Trabajo
MEPyD	Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo
DGE	Dirección General de Empleo
SENAE	Servicio Nacional de Empleo
OMLAD	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
OTE	Oficina Territorial de Empleo
BEE	Bolsa Electrónica de Empleo
SIIL	Sistema de Información Integrado laboral
DGT	Dirección General de Trabajo
NNAs	Niños, Niñas y Adolescentes
RAC	Resolución Alternativa de Conflictos
RLTs	Representaciones Locales de Trabajo
SIRLA	Sistema de Registro Laboral
OAI	Oficina de Acceso a la Información
UTELAIN	Unidad Técnica Laboral Integral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
AECID	Agencia Española de Cooperación internacional para el Desarrollo
INFOTEP	Instituto de Formación Técnico Profesional

Glosario de Términos

Marco Lógico. Es un instrumento de planificación, ejecución y evaluación de proyectos que presenta la estructura básica de intervención para solucionar un programa o mejorar una situación.

Análisis FODA. Es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico de las capacidades y desafíos que enfrenta la organización.

Estrategia. Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión.

Objetivo estratégico. Expresión de los logros que la institución quiere alcanzar en un plazo determinado.

Servicio Nacional de Empleo. Es un servicio ofrecido por el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo, para ayudar a todas las personas a la búsqueda de un empleo y proporcionarles a las empresas que tienen puestos vacantes disponibles, el candidato idóneo para cubrirlos.

Bolsa Electrónica de Empleo (BEE). Sistema electrónico del Ministerio de Trabajo que contiene una base de datos general de los diferentes actores del mercado laboral (oferentes de empleo, demandantes de empleo), así como los vínculos necesarios para la interacción de los mismos.

Oficina Territorial de Empleo (OTE). Es una unidad descentralizada, cuya estructura física es creada con el objetivo de operativizar las funciones de intermediación de empleo, promoción y orientación ocupacional del Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Empleo. Término genérico que designa propuesta como acción y efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales.

Demandante de empleo. Todo individuo que busca y solicita empleo a través de diferentes medios para insertarse en el mercado laboral.

Desempleo. Estado de inactividad de una persona en relación con el mercado de trabajo.

Empleabilidad. Capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posea favorablemente en el mercado de trabajo.

Capacitación profesional. Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos, que conforman una ocupación para trabajadores (as) con cierto o ningún grado de conocimiento experiencia previa y bienestar en ocupaciones afines.

Jóvenes vulnerables. Son Jóvenes que poseen una de las siguientes características: Ser jóvenes fuera del sistema formal de educación o tener bajo nivel educativo, estar desempleados, inactivos o ser trabajadores del sector informal de la economía, ser jefes de hogar o madres solteras.

Oferente de empleo. Toda empresa habilitada de acuerdo a las leyes estipuladas por el país y en cumplimiento de las mismas, que genera puestos de empleo.

Orientación ocupacional. Acciones destinadas a ayudar en diferentes ámbitos a los demandantes de empleo con dificultades para conseguir un empleo, a que puedan lograr una inserción laboral en el menor tiempo posible.

Mercado de trabajo. Designa el proceso mediante el cual se establece la relación entre la oferta y demanda de empleos.

Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Estructura de investigación del Ministerio de Trabajo, ubicada en la Dirección General de Empleo, que realiza estudios continuos sobre el mercado laboral y difunde sus resultados, brinda un servicio gratuito de información a todas las personas interesadas, a través del portal www.omlad.gob.do, y a la vez orienta la definición e implementación de las políticas de empleo de la República Dominicana.

Trabajo. Es toda actividad humana, que tiene por finalidad transformar un recurso en un bien o servicio.

Empleador. Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Empresa. Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Sindicato. Asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo al Código de Trabajo, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Conflicto económico. Se suscita entre uno o más sindicatos y uno o más empleadores, con el objetivo de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes.

Convenios colectivos. Es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas.

Establecimiento. Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

Salario Mínimo. Es el menor salario que puede convenirse en un contrato de trabajo.

Sector informal. Parte de la economía de un país que está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas.

Trabajo Decente. Son las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.



Presentación



El Ministerio de Trabajo rige las políticas públicas de empleo, promueve la seguridad social y regula las relaciones laborales con igualdad de oportunidades y no discriminación, a fin de contribuir al fomento del empleo decente, la paz socio laboral y al desarrollo sostenible del país con justicia social.

El Plan Estratégico Institucional 2017-2020 tiene la finalidad de satisfacer las necesidades e intereses de los ciudadanos y ciudadanas que reciben nuestros servicios, está alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2017-2020, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2017-2020. De igual manera, traza las estrategias para el logro de las Metas Presidenciales de la Gestión de Gobierno 2016-2020, y da respuesta a los desafíos de la institución.

La elaboración del presente Plan Estratégico Institucional es el resultado de una experiencia de trabajo con la participación activa y horizontal de las distintas dependencias sustantivas y transversales del Ministerio de Trabajo, los sectores Trabajadores y Empleadores, así como instituciones de la Sociedad Civil, Organismos Internacionales y entidades del Sector Gubernamental.

La visión estratégica 2017-2020, persigue el fomento del empleo digno colocando la política nacional de empleo en el centro de las políticas públicas del país, la inserción laboral a través de la intermediación de empleo inclusiva, la formalización del trabajo y la afiliación universal a la Seguridad Social.

Así mismo, promueve relaciones laborales armoniosas, matizadas por el ejercicio efectivo de los derechos laborales y sindicales, la igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo, la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil y sus peores formas, la prevención de los riesgos laborales y el diálogo social ético y transparente entre los actores laborales.

El éxito del Plan Estratégico Institucional 2017-2020 será posible si todos nos comprometemos al logro de las metas propuestas, en consecuencia esta administración dedicará todos sus esfuerzos al cumplimiento de las mismas, para ofrecer un servicio público oportuno y de calidad a la ciudadanía.

Por último, reiteramos el compromiso de nuestra institución, de trabajar para el bienestar de los dominicanos y las dominicanas, y el desarrollo sustentable del país con justicia social.

José Ramón Fadul Fadul.
Ministro.

Ministerio de Trabajo
República Dominicana

Introducción

El Ministerio de Trabajo, siguiendo el mandato de la Ley No.498-06 que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y su Reglamento No. 493-07, ha decidido formular su Plan Estratégico Institucional 2017-2020, alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo y tomando como base las Metas Presidenciales y el Plan de Gobierno 2016-2020, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2017-2020, la Planificación Estratégica Institucional 2013-2016, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2017-2020.

El Plan Estratégico Institucional 2017-2020 es un instrumento de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer en el futuro la institución, para adecuarse a los cambios y a las demandas que imponen nuestros usuarios, usuarias y el entorno, en sentido general.

En la formulación del Plan Estratégico Institucional 2017-2020, se tomó en consideración los servicios de la institución y la satisfacción de los usuarios, el Pensamiento Estratégico de la Institución, su Marco Legal y los Procesos existentes. Se contó con la participación activa y horizontal de las distintas dependencias sustantivas y transversales del Ministerio de Trabajo, los sectores Trabajadores y Empleadores, así como instituciones de la Sociedad Civil, Organismos Internacionales y entidades del Sector Gubernamental.

Antecedentes

El Ministerio de Trabajo, tiene una larga trayectoria de planificación estratégica y operativa. Desde su fundación se han venido desarrollando procesos de planificación operativa bajo los lineamientos nacionales de planificación pública.

A partir del año 2001 la institución da sus primeros pasos en materia de planificación estratégica con la definición de su pensamiento estratégico y los objetivos estratégicos por un periodo de 4 años (2001 – 2005).

En el año 2006, la Planificación e Inversión Pública del país sufrió un cambio trascendental con la entrada en vigencia de la Ley 498-06 que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y su reglamento de aplicación No. 493-07, lo que trajo consigo el desarrollo de una nueva institucionalidad y una gestión pública de mayor calidad, basada en más y mejor planificación, menos improvisación y con mayor eficacia en términos de resultados de desarrollo.

En el marco de la implementación del nuevo Sistema de Planificación e Inversión Pública el Ministerio de Trabajo, a la sazón Secretaria de Estado de Trabajo, fue elegida como Institución piloto en el año 2008 con la SEE, SESPAS, SEA, SEMARENA, ADN y ASDO, para el establecimiento del Modelo de Gestión Orientado a Resultados y contratos por desempeño, bajo los lineamientos de la Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo actual MEPyD en su condición de órgano rector del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública.

En el año 2009, fue retomada la Planificación Estratégica Institucional con la formulación del Plan Estratégico 2009-2012, partiendo de los lineamientos del proyecto de ley Estrategia Nacional de Desarrollo (En proceso de aprobación en el periodo citado). Esta Planificación, reconocida y valorada positivamente por los órganos rectores y organismos internacionales, trajo consigo la conformación de la cartera de los proyectos de inversión pública, una nueva estructura programática presupuestaria y la adecuación de la estructura orgánica y funcional con la incorporación de áreas estratégicas como el fomento del empleo, la conformación de la mesa sectorial de coordinación de la cooperación internacional para el trabajo y las instancias de Formulación, Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de los planes, programas y proyectos.

Metodología

La formulación del Plan Estratégico Institucional 2017-2020 se desarrolló a partir de los Procesos y la Estructura Programática Presupuestaria Institucional, considerando como punto de partida el pensamiento estratégico de la institución (Misión, Visión y Valores), los lineamientos de la Estrategia Nacional de Desarrollo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan de Gobierno 2016-2020 y las Metas Presidenciales.

Las herramientas de Planificación Estratégica empleadas fueron: Análisis FODA y Marco Lógico.

- **Análisis FODA:** Se utilizó para el análisis situacional de la institución. Se identificaron las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, así como los desafíos de la Institución.
- **Marco Lógico:** Se utilizó para la definición de los Objetivos Estratégicos, Efectos Esperados, productos, indicadores, actividades, supuestos y medios de verificación.

En el proceso participaron activa y horizontalmente las distintas dependencias sustantivas y transversales del Ministerio de Trabajo, los sectores Sindicales y Empleadores, así como instituciones de la Sociedad Civil, Organismos Internacionales y entidades del Sector Gubernamental.

Se identificaron las expectativas y las percepciones de los grupos de interés relacionados al ámbito laboral. Se contó con la Asesoría de expertos internacionales, el seguimiento y validación in situ de los órganos rectores del Sistema Nacional de Planificación, Administración Financiera y la Administración Pública: Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD), Ministerio de Hacienda (MH) y Ministerio de la Administración Pública (MAP).

En el caso del Plan Plurianual de Inversión Pública 2017-2020 se identificaron los Proyectos de Inversión Pública en el mismo proceso de Planificación Estratégica.

Misión

Regir las políticas públicas de empleo y la seguridad social, regulando las relaciones laborales con igualdad de oportunidades y no discriminación, impulso de normativas modernas, y servicios de calidad a los actores laborales, a fin de contribuir al fomento del empleo decente, la paz socio laboral y al desarrollo sostenible del país con justicia social.

Análisis de la Misión:

Esta misión se compone de los siguientes elementos:

"Regir las políticas públicas de empleo y la seguridad social, regulando las relaciones laborales con igualdad de oportunidades y no discriminación..."

Esta es la razón de ser del Ministerio de Trabajo en esencia

... impulso de normativas modernas...

Estos son los procesos principales a realizar para cumplir la misión

... servicios de calidad a los actores laborales...

Para satisfacer a los actores del mercado de trabajo siendo oportuno y eficaz en sus procesos.

... a fin de contribuir al fomento del empleo decente, la paz socio laboral y al desarrollo sostenible del país con justicia social"

Resultado de impacto en los ciudadanos y ciudadanas.

Visión

Ser una institución reconocida por su liderazgo en el ámbito socio laboral que participa de forma eficiente, eficaz, concertada y con igualdad de oportunidades y no discriminación, en el fomento del empleo decente y la seguridad social, así como en la regulación de las relaciones laborales en el ambiente de trabajo con un marco de estricto apego a la legislación y normas laborales.

Análisis de la Visión:

La visión refleja que el Ministerio de Trabajo persigue ser: **"Una institución reconocida por su liderazgo en el ámbito socio laboral que participa de forma eficiente, eficaz, concertada y con igualdad de oportunidades y no discriminación..."**

En cuales áreas de intervención? **... en el fomento del empleo decente y la seguridad social, así como en la regulación de las relaciones laborales...**

Dónde? **... en el ambiente de trabajo...**

Cómo? **...con un marco de estricto apego a la legislación y normas laborales"**

El análisis de la Misión y Visión demuestra que se centran en el desempeño de los procesos internos y cumplir con las necesidades de los ciudadanos.

Valores

SOLIDARIDAD: (FALTA)

Honradez: Nuestras actuaciones estarán regidas por las leyes, reglamentos y normas laborales vigentes y haremos un uso transparente de los recursos disponibles.

IGUALDAD: La formulación y aplicación de las normas laborales la haremos bajo el principio de igualdad de las personas y su aplicación será de cobertura nacional.

TRABAJO EN EQUIPO:

Realizaremos nuestro trabajo en

armonía y cooperación interna y generando hacia afuera un destacado espíritu de servicio.

Calidad: Realizaremos nuestro trabajo poniendo de manifiesto nuestras mejores capacidades técnicas con un gran sentido humano para ofrecer servicios que satisfagan las expectativas de nuestros clientes, todo con profesionalismo y cumpliendo con la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

RESPONSABILIDAD: Haremos nuestro trabajo con esmero

para cumplir con todas las actividades a tiempo, de forma que los servicios sean ágiles y ofrecidos con un alto sentido de comprensión para quienes lo solicitan.

INSTITUCIONALIDAD: La actuación global del MT será el producto de una coherente actividad interna entre las diferentes unidades operativas en el diseño e implementación de los procesos técnicos, administrativos y de desarrollo institucional, todo observando estricto respeto a las normas nacionales e internacionales.

Desafíos Institucionales

1. Fomento del Empleo Digno sostenible.
2. Ciudadanía con Servicios de Intermediación de Empleos Inclusivos, eficientes y oportunos.
3. Formación para el empleo y el autoempleo de acuerdo a las necesidades del Mercado Laboral.
4. Divulgación ante la ciudadanía y los actores laborales del rol del Ministerio de Trabajo y la normativa laboral.
5. Fomentar la disponibilidad de información laboral a los ciudadanos y ciudadanas.
6. Fomento de una cultura de cumplimiento de las normas laborales en los actores laborales y la sociedad.
7. Fomentar una cultura de la prevención de riesgos laborales.
8. Fortalecimiento del Sistema de Información del Mercado Laboral.
9. Regulación Efectiva del Sistema Dominicano de Seguridad Social.
10. Equilibrio Social Laboral en la Sociedad Dominicana.
11. Trabajo formal bajo Normas Sociales justas.
12. Cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.
13. Reforma Marco Jurídico Laboral y de la Seguridad Social.
14. Prevención y erradicación progresiva del Trabajo Infantil y sus peores formas.
15. Establecimiento de una política nacional de salud y seguridad que sirva de marco para la creación de normas complementarias y especializadas.
16. Dialogo Social efectivo, de calidad y ético entre los actores del mercado laboral como mecanismo de consenso de Políticas y normativa laborales.
17. Servicios Laborales de calidad a la ciudadanía en oficinas bajo un modelo único estandarizado y territorial.
18. Actores laborales con conocimiento del rol institucional y de las normas laborales.
19. Mejora de los procesos institucionales, infraestructura física y tecnológica, gestión de calidad y el desarrollo integral del capital humano.
20. Fortalecimiento Institucional acorde a la demanda de los servicios laborales de la ciudadanía.
21. Gestión ética y transparente de la administración laboral y seguridad social bajo un esquema de rendición de cuentas a la ciudadanía.

Expectativas de los grupos de interés

Expectativas Empresariado / Sector Empleador

- La Dirección General de Empleo (DGE) y el Servicio Nacional de Empleo (SENAE), diseñan y aplican políticas públicas eficaces que fortalezcan el clima de inversión y resulten en la generación de empleo.
- El Ministerio de Trabajo (MT) se maneja con un rol independiente y evita cualquier tipo de injerencia.
- Que se promuevan Políticas fiscales focalizadas como medidas de políticas públicas para la generación de empleo.
- Que se hagan estudios sobre políticas de Empleo regionalizadas.
- El Consejo Consultivo de Trabajo se constituye en una instancia de diálogo más pura.
- El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (522-06) se revisa y se adecua a la realidad dominicana.
- Que se fortalezca la estructura y capacidad técnica del Comité Nacional de Salarios y que el equilibrio de la representación tripartita sea debidamente normalizado y respetado.
- La Comisión Nacional de Empleo y el Consejo Consultivo del Trabajo incrementan su operatividad.
- La Atención Primaria en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social se implementa efectivamente como puerta de acceso al sistema de forma tal, que:
 - a) Promueva la red de prevención (medicina preventiva).
 - b) Realmente sirva como contención de costos.
- Que el Ministerio de Trabajo continúe en su proceso de fortalecimiento participando activamente en la búsqueda de soluciones en el ámbito laboral. COPARDOM como representante del sector empresarial dispuesto a acompañar en este proceso.

Expectativas de los grupos de interés

Expectativas Agrupación de Trabajadores / Sindicatos.

- La inspección del trabajo se fortalece y atiende todas las necesidades del país incrementando el número de inspecciones con programas establecidos.
- Reforzamiento de la inspección en materia de higiene y seguridad en el trabajo con el incremento del número de inspectores especializados.
- Fortalecimiento y empoderamiento del Ministerio de Trabajo en su papel de mediador del dialogo social, propiciando la aplicación de políticas preventivas.
- El Consejo Consultivo del Trabajo constituido en el vínculo permanente entre los interlocutores sociales.
- El Ministerio de Trabajo amplia la cobertura de la Mediación y Arbitraje.
- Que el retorno de la conciliación al Ministerio de Trabajo este condicionado a la depuración y la garantía de los procedimientos que se aplique para los fines.

Expectativas Grupos en Condiciones de Vulnerabilidad.

- La actividad laboral de las personas con discapacidad tiene un costo inicial de adecuación para los empleadores (Adecuación de infraestructura, software y otras herramientas especiales, etc....). El Ministerio de Trabajo trabaja en este sentido, promoviendo incentivos para los fines. (exenciones fiscales, cobertura de costos, etc....).
- El protocolo de las inspecciones laborales debe contemplar claramente a las personas con discapacidad y garantizar los elementos mínimos relativos a accesibilidad, seguridad, inclusión y trato digno.
- Para una empresa obtener la certificación de higiene y seguridad deberían contemplarse los aspectos mencionados en el punto anterior.

Expectativas de los grupos de interés

Expectativas Formación Laboral / Intermediación.

- Coordinación formal de los sistemas de información usando asientos informáticos de acceso y consulta común entre el MT/SENAE y el INFOTEP.
- Desarrollo de un manual de organización administrativo que permita clarificar la línea de mando y las relaciones entre las OTEs gestionadas por el SENAE/MT y el INFOTEP.
- Articulación con la Comisión de Formación Técnica en el marco de los proyectos de gobierno que plantean que una vez completado los programas de alfabetización y formación laboral previstos, estas personas entren al banco de elegibles del Ministerio de Trabajo.
- Aval del Ministerio de Trabajo a los programas relativos a temas transversales establecidos por el INFOTEP en su oferta educativa (Seguridad y Salud Ocupacional, Equidad de Género)

Expectativas Ministerio Público en Materia Laboral / Infracciones Laborales..

- Promoción de la creación de más Ministerios Públicos Especializados en Materia Penal Laboral.
- Capacitación de los RRHH y fortalecimiento del trabajo de la inspección.

Resultados de Desarrollo

Trabajo Decente

1

Inserción Laboral en el Sector Formal

2

Mayor Cobertura de Protección de la Seguridad Social

3

Prevención y Erradicación progresiva del trabajo infantil y sus peores formas

4

Seguridad y Salud en el espacio de trabajo

Paz Laboral

Igualdad de Oportunidades y no
Discriminación en ámbito Laboral

Condiciones de Trabajo Formalizadas

Ejercicio de Derechos Laborales

Garantía de Derechos Sindicales

Competencias Laborales adecuadas a Demanda

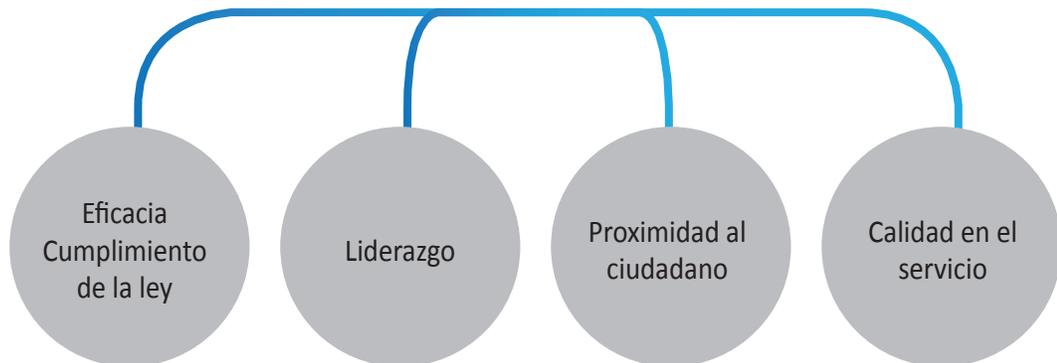
Trabajadores y Empleadores conocen sus Derechos

¿A qué queremos contribuir?



¿A qué queremos contribuir? Resultados sociales

Plan de Gobierno
E.N.D.

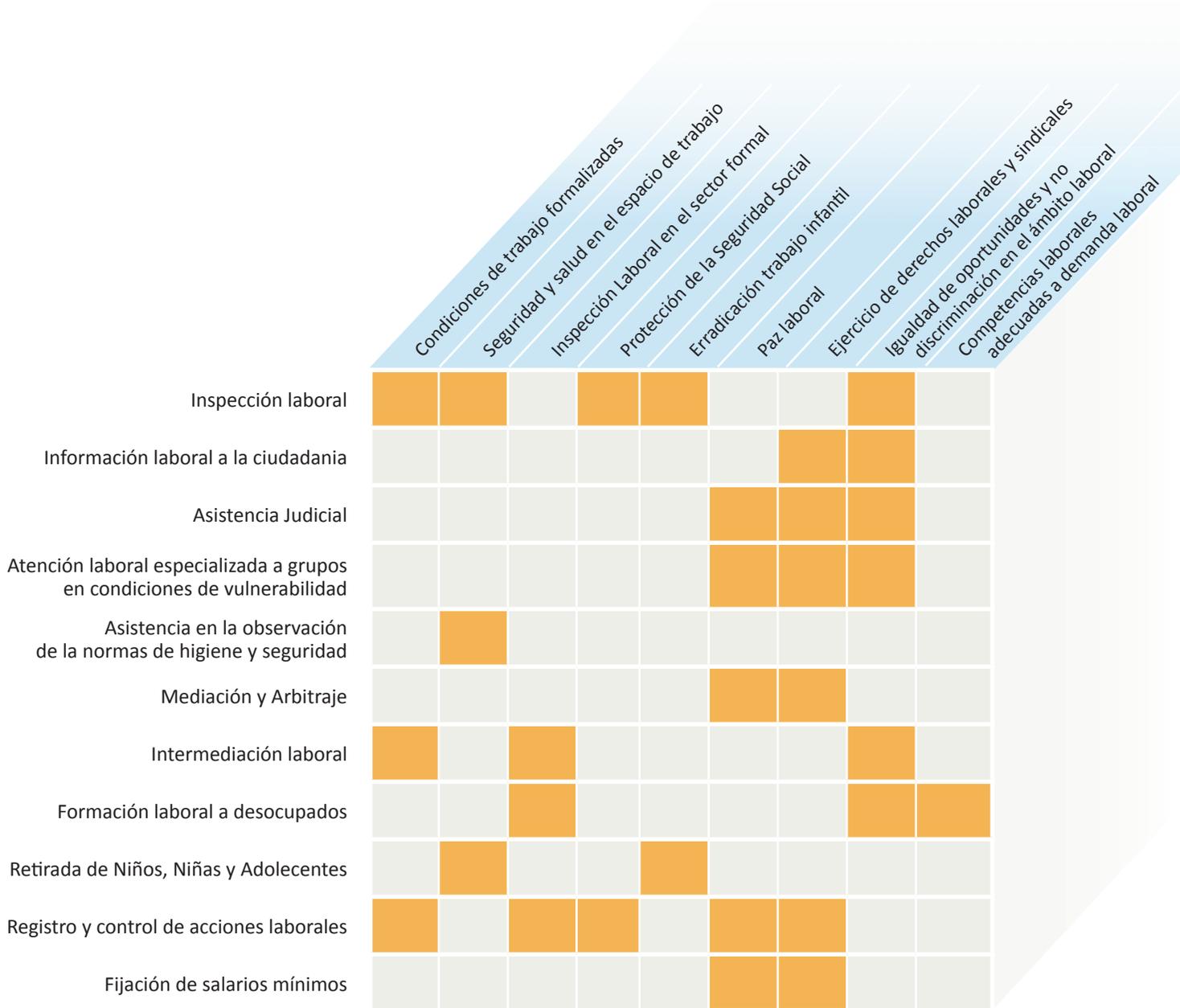


¿Qué hacemos? Producción Terminal

Producción

- 1 Intermediación de empleo
- 2 Formación Laboral a Demandantes de Empleo
- 3 Inspección
- 4 Atención laboral especializada a grupos en condiciones de vulnerabilidad
- 5 Información laboral a la ciudadanía
- 6 Asistencia en la observación de las normas de higiene
- 7 Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) del trabajo infantil
- 8 Mediación y Arbitraje
- 9 Asistencia Judicial
- 10 Registro y control de acciones laborales
- 11 Fijación de Salarios Mínimos

Relación entre la producción terminal y resultados de desarrollo



Estrategia Institucional

Mapa Estratégico



Áreas estratégicas de intervención

Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Nuestra estrategia

- 1 Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno, el desarrollo
- 2 Impulsar la política nacional de empleo digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores sociolaborales.
- 3 Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo.
- 4 Fomentar el sistema de información del mercado laboral.
- 5 Promover y regular el trabajo formal y la incorporación a la Seguridad Social.
- 6 Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales.
- 7 Fomentar la prevención de riesgos laborales.
- 8 Prevención y erradicación progresiva del Trabajo Infantil y sus peores formas.
- 9 Fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral.
- 10 Fomentar un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.
- 11 Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.
- 12 Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.

Fomento de Empleo Digno

El Plan Nacional de Empleo consensuado con los sectores productivos públicos y privados, constituye un instrumento esencial para la implementación de la política nacional de empleo, y por consiguiente , el fomento del empleo digno.



FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO

Se fundamenta en el incremento de la inserción de la población desocupada y sobre todo en condiciones de vulnerabilidad al mercado de trabajo a través de los sistemas de intermediación de empleo, la formación ocupacional especializada y la generación de informaciones del mercado laboral.

Áreas Estratégicas de Intervención, Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

1

Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno, el desarrollo

1.1 Impulso de normativa y legislación laboral funcional y moderna.

- Ley Orgánica “Ministerio de Empleo y Seguridad Social”
- Reforma del Código de Trabajo
- Reforma del Reglamento 522-06
- Reforma de la Ley de la Seguridad Social
- Resolución Agencias Privadas de Colocación de Empleo
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y acuerdos Internacionales en materia laboral y seguridad social

1.2 Divulgación ante la ciudadanía y los actores laborales del rol del Ministerio de Trabajo y la normativa laboral.

1.3 Sensibilización a los actores laborales y a la ciudadanía en materia laboral.

1.4 Coordinación interinstitucional efectiva para la generación del empleo digno.

1.5 Participación del Ministerio de Trabajo en el gabinete económico.

1.6 Mejora de la operatividad y eficacia de los Consejos como vehículo para la definición de políticas públicas en el Ámbito Laboral, Seguridad Social y de Empleo.

1.7 Promover acuerdos interinstitucionales en materia laboral.

2

Impulsar la política nacional de empleo digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores sociolaborales.

2.1 Establecer pacto socio-laboral.

2.2 Fortalecer las instancias del diálogo tripartito.

2.3 Impulsar el Plan Nacional de Empleo consensuado entre los actores del mercado laboral.

2.4 Coordinación interinstitucional para la articulación de las acciones en el mercado de trabajo.

2.5 Caracterización de las políticas de empleos sectoriales y territoriales.

3

Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo.

- 3.1** Promover la intermediación del empleo en los sectores productivos (empleadores y trabajadores), autoempleo y emprendedores.
- 3.2** Capacitación para el empleo y el autoempleo de acuerdo a las necesidades del Mercado Laboral.
- 3.3** Adoptar un modelo de gestión de la calidad de los servicios de intermediación laboral.
- 3.4** Ampliación de cobertura poblacional y territorial de los servicios del SENA.
- 3.5** Impulsar el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones.

4

Fomentar el sistema de información del mercado laboral.

- 4.1** Fortalecimiento de la investigación del mercado laboral para la definición de las políticas públicas, programas y proyectos de empleo.
- 4.2** Impulsar el Sistema Integrado de Información Laboral (SIIL).

Seguridad Social

El Ministro de Trabajo ha señalado como prioridad el fortalecimiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social para beneficio de todas las dominicanas y dominicanos.



Seguridad Social

La Seguridad Social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

5

Promover y regular el trabajo formal y la incorporación a la Seguridad Social.

- 5.1 Fomentar cumplimiento efectivo de la ley de Seguridad Social.
- 5.2 Promover la administración del Trabajo Decente con la participación de actores socio-laborales.
- 5.3 Promover los servicios del Sistema Dominicano de la Seguridad Social.
- 5.4 Impulsar la ampliación de la cobertura de los servicios del Seguro Familiar de Salud a los afiliados del Sistema Dominicano de la Seguridad Social.
- 5.5 Promover la incorporación de nuevos segmentos poblacional al Sistema Dominicano de la Seguridad Social (Trabajadores por cuentas propias y los profesionales técnicos independientes).
- 5.6 Fomentar los subsidios sociales que otorga el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
- 5.7 Propiciar la revisión del Sistema Previsional de Pensiones para garantizar pensiones dignas a la edad de retiro.
- 5.8 Promover el empoderamiento ciudadano de la Seguridad Social como derecho constitucional.

Regulación de las Relaciones Laborales

El fomento de la cultura de cumplimiento de las normas laborales conlleva a la paz laboral y propicia un clima de inversiones idóneo en la República Dominicana .



Regulación de las relaciones laborales

Persigue velar el cumplimiento y fomento de la normativa laboral, así como promover el diálogo social, la igualdad de oportunidades y no discriminación, la Seguridad Social, entre otros, a fines de lograr el Trabajo Decente.

6

Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales.

- 6.1** Fomento de una cultura de cumplimiento de las normas laborales en los actores laborales y la sociedad.
 - 6.1.1** Asistencia judicial de calidad a trabajadores y empleadores.
 - 6.1.2** Promover la resolución de conflictos jurídicos individuales por vía administrativa.
 - 6.1.3** Fomentar la resolución de conflictos laborales económicos por la vía de la negociación colectiva, el convenio colectivo y la resolución alterna de conflictos (RAC).
 - 6.1.4** Fortalecimiento del Comité Nacional de Salarios como instancia de Diálogo Social Tripartita.
 - 6.1.5** Ampliación de cobertura poblacional y territorial de los servicios laborales.
 - 6.1.6** Mejorar y crear la infraestructura de los servicios que ofrece el MT.
 - 6.1.7** Impulsar políticas que faciliten la regularización de los trabajadores migrantes y el ejercicio de sus derechos fundamentales considerando el enfoque de género.
 - 6.1.8** Ampliación de Sistema Nacional de Inspección del Trabajo.
 - 6.1.9** Capacitación tripartita en temas claves para la inspección.
 - 6.1.10** Gestionar de forma oportuna los recursos para ofrecer un servicio de inspección de calidad.

7

Fomentar la prevención de riesgos laborales.

- 7.1** Asistencia a los trabajadores y empleadores en la prevención de Riesgos Laborales.
- 7.2** Fortalecimiento de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial.
- 7.3** Implementación de un Observatorio Nacional de prevención de riesgos laborales.
- 7.4** Impulso de actualización de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 7.5** Fortalecimiento de la coordinación con la inspección del trabajo.

8

Prevención y erradicación progresiva del Trabajo Infantil y sus peores formas.

- 8.1** Fomentar el acompañamiento a Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), y abordaje a su entorno social como medidas de prevención del Trabajo Infantil y sus peores formas.
- 8.2** Asegurar el cumplimiento de la Hoja de Ruta para la Erradicación del Trabajo Infantil.
- 8.3** Fortalecimiento de la inspección en zonas con mayor incidencia del Trabajo Infantil.
- 8.4** Desarrollo de capacidades técnicas y logísticas del Ministerio de Trabajo para desempeñar con eficacia sus atribuciones en materia de Trabajo Infantil.
- 8.5** Implementación del Sistema Nacional de Información y Monitoreo sobre Trabajo Infantil.
- 8.6** Mejora en los protocolos de coordinación y articulación interinstitucional entre entidades integrantes del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil y otras instituciones.

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Ministerio de Trabajo imparte conferencia "Derecho de Igualdad en el Trabajo" dirigida a servidores públicos de la institución, a través del Departamento de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.



Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Persigue establecer condiciones de equidad e igualdad de género en el ámbito laboral, así como la no discriminación a los trabajadores que viven con VIH y SIDA.

9

Fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral.

- 9.1** Implementar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el Trabajo 2015-2020.
- 9.2** Aplicación de políticas y normas de los derechos y deberes laborales en materia de equidad e igualdad de género, VIH-SIDA, personas con discapacidad, diversidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- 9.3** Acuerdos interinstitucionales en materia de género, VIH-SIDA, e inclusión de personas con discapacidad, diversidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- 9.4** Atención especializada a colectivos en condiciones de vulnerabilidad (Género, VIH y SIDA, Diversidad, Discapacidad, y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad).
- 9.5** Promover políticas sectoriales para evitar discriminación y exclusión de las personas con VIH-SIDA en el Mundo del Trabajo.
- 9.6** Fomentar la inclusión de grupos en condiciones de vulnerabilidad en el Mundo del Trabajo.

Diálogo Social

Comité Nacional de Salarios conoce alza del salario mínimo sector construcción, este lo conforman el sector sindical, sector empresarial y representantes del MT.



10

Fomentar un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.

- 10.1** Incorporar una nueva ética en la gestión de la administración del sector trabajo y seguridad social.
- 10.2** Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a la generación de empleo decente y las mejores prácticas internacionales mediante el diálogo entre los sectores estatal, trabajador y empleador.

Capacidades Institucionales

El Ministerio de Trabajo a través del Servicio Nacional de Empleo SENA, realiza jornada de empleo para la inserción de jóvenes en el mercado laboral (Primer Empleo).



Capacidades Institucionales

Como actividades centrales ofrece apoyo al fomento de empleo, regulación de las relaciones laborales, gestión humana, los procesos administrativos y financieros, consultoría jurídica, planificación estratégica, tecnología de la información y comunicación, en el suministro suficiente y oportuno de los insumos requeridos para el desarrollo de la producción intermedia institucional, dentro de un marco de seguridad plena y enfocada en una visión orientada a resultados.

11

Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.

- 11.1 Fomentar la disponibilidad de información laboral a los ciudadanos y ciudadanas.
- 11.2 Sistematización y establecimiento de protocolos de los servicios de información al público.
- 11.3 Mejora continua del Portal integral de Servicios del MT.
- 11.4 Fortalecer la OAI para la aplicación efectiva de la ley de acceso a la información y su reglamento.
- 11.5 Impulsar la atención ciudadana y un modelo único de servicios laborales inclusivos en todo el territorio nacional.

12

Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.

- 12.1 Asignación de recursos y ejecución presupuestaria coherente con la producción institucional y prioridades estratégicas (presupuesto por resultados).
- 12.2 Sistematización de la evaluación de desempeño por competencia (departamental e individual).
- 12.3 Implementación de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos.
- 12.4 Desarrollo del Sistema Estadístico y de Información de gestión.
- 12.5 Implementar un Sistema de Archivo Institucional.
- 12.6 Fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas al ciudadano (Fortalecer la transparencia y rendición de cuentas).
- 12.7 Actualización del sistema de medición y seguimiento de la satisfacción al usuario.
- 12.8 Actualización de la estructura organizativa y normativa interna del MT.
- 12.9 Automatización de procesos relacionados con las ofertas de servicios del MT.
- 12.10 Actualización de los procesos y procedimientos del MT.
- 12.11 Revisión continua y desarrollo de tecnología de la información y procesos.

- 12.12** Impulso efectivo de las relaciones internacionales y el seguimiento de los convenios internacionales.
- 12.13** Divulgación efectiva de los logros y resultados de los planes, programas y proyectos de la institución.
- 12.14** Implementar un sistema interactivo de información con la ciudadanía utilizando los medios de comunicación masiva con un enfoque territorial.
- 12.15** Impulsar una cultura de responsabilidad, recreación, integración familiar y protección social institucional.
- 12.16** Fortalecer la profesionalización y la meritocracia de los servidores públicos del MT.
- 12.17** Fomento del orden público y la seguridad física, personal y patrimonial institucional.

Objetivos estratégicos, efectos esperados e indicadores

	Objetivos Estratégicos	Efectos esperados	Indicadores	Línea Base 2015	Meta 2020
1	Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno, el desarrollo económico y la justicia social.	Actores laborales promueven un marco jurídico socio laboral moderno, actualizado y funcional.	No. de reformas socio laboral impulsadas al año.	Existe Ley 14-92 del Código de Trabajo, Ley 87-01 de la Seguridad Social, Reglamento 522-06, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y otras.	Reforma del Reglamento 522-06 y 3 leyes socio laborales impulsadas .
2	2. Impulsar la política nacional de empleo digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales.	Generación de empleos dignos de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo y articulado al desarrollo socio – económico.	No. de empleos dignos generados bajo la coordinación y liderazgo del Ministerio de Trabajo (2016-2020)	392,766 empleos dignos generados (2012-2015)	400,000
3	3. Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo	Demandantes de empleo acceden a un empleo digno.	% de demandantes de empleo atendidos y orientados a través de los servicios de intermediación de empleo	18 % (45,519)	42.72% (108,016)
		Los demandantes de empleo disponen de competencias laborales adecuadas a la demanda laboral.	% de demandantes de Empleo formados en oficios especializados y tradicionales.	0.73% (1,846)	2.3% (5,825)
4	4. Fomentar el Sistema de Información del mercado laboral	Instituciones del mercado laboral y la seguridad social comparten informaciones socio - laboral a través de un Sistema Integrado de Información Laboral (SIIL).	% de instituciones del mercado laboral compartiendo información socio - laboral a través del SIIL.	Existe diseño del Sistema Integrado de Información Laboral	90% de las instituciones del mercado laboral compartiendo información a través del SIIL

	Objetivos Estratégicos	Efectos esperados	Indicadores	Línea Base 2015	Meta 2020
5	Promover y regular el trabajo formal y la incorporación a la seguridad social.	Actores laborales interactúan en un marco de relaciones laborales formalizadas.	Tasa de informalidad laboral	57%	35%
		Trabajadores disponen de los beneficios del Sistema Dominicano de Seguridad Social.	% trabajadores afiliados al SDSS	43% (1,759,458)	52.9%
6	Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales	Los trabajadores y empleadores ejercen de manera libre y efectiva sus derechos laborales y sindicales.	% de reducción de infracciones por incumplimiento de la normativa laboral	(16%)	2,425 (63%)
		Regularización y administración efectiva de los flujos migratorios laborales.	% de trabajadores extranjeros registrados en el SIRLA	1.48% (14,159)	-
		Trabajadores y Empleadores conocen sus derechos y deberes laborales.	% Trabajadores y Empleadores con conocimiento de sus derechos y deberes laborales	-	-
		Los conflictos económicos se resuelven por la vía del diálogo y del consenso.	Índice de conflictividad laboral	20	15
7	Fomentar la prevención de riesgos laborales	Ambiente laboral sano y seguro.	Índice siniestralidad laboral	20	24
8	Prevención y erradicación progresiva del Trabajo Infantil y sus peores formas.	Prevención y Erradicación progresiva Trabajo Infantil y sus peores formas a nivel nacional.	Tasa de trabajo infantil	3.5	3
9	Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el Mercado Laboral.	Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.	% de actores laborales sensibilizados y capacitados en Igualdad de Oportunidades y no discriminación.	100%	100%

Fomentar un Diálogo Social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.	Las políticas laborales impulsadas efectivamente en consenso tripartito.	% de políticas laborales impulsadas en consenso tripartito.	Existen lineamientos de Política Nacional de Empleo consensuada	a definir
Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.	Ciudadanía satisfecha con los servicios de información y atención especializada laboral.	% de usuarios satisfechos con los servicios de información y atención especializada laboral.	100%	4% de incremento
Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.	Resultados Estratégicos y productos de la institución logrados con efectividad, alineado al presupuesto plurianual y bajo un esquema de transparencia, ética, contratos por desempeño y rendición de cuentas.	% de los objetivos estratégicos de la institución con presupuesto alineado y asignado bajo un esquema de transparencia, ética, contratos por desempeño y rendición de cuentas.	88%	100%

Áreas Estratégicas Ministerio de Trabajo (MT)	Objetivos estratégicos (OE)	Indicador	Estrategia Nacional de Desarrollo (END)
Fomento del empleo digno	Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno y el desarrollo económico.	400,000 empleos dignos generados a agosto 2020 bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo.	<p>Eje 3: Desarrollo productivo.</p> <p>Objetivo general 3.4: Empleos suficientes y dignos.</p> <p>Objetivo específico: 3.4.2 Consolidar el Sistema de Formación y Capacitación Continua para el Trabajo, a fin de acompañar al aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras</p>
	Reforma del marco jurídico sociolaboral promovida a diciembre 2015.	Reforma del marco jurídico socio laboral Promovida a diciembre 2020.	
	Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo.	% de demandantes de empleo atendidos y orientados a través de los servicios de intermediación de empleo.	
	Impulsar la política nacional de empleo Digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores Socio-laborales.	No. de reformas socio-laboral impulsadas al año n	
Fomentar el Sistema de Información del Mercado Laboral.	% de las instituciones del mercado laboral compartiendo información socio-laboral a través de un Sistema Integrado de Información Laboral.		
Seguridad Social	Promover y regular el trabajo formal y la Incorporación a la Seguridad Social.	% de crecimiento de No. de afiliaciones al Sistema Nacional de la Seguridad Social.	<p>Objetivo General 2.2: Salud y Seguridad Social Integral.</p> <p>Objetivo Específico 2.2.3: Garantizar un Sistema universal, único y sostenible de Seguridad Social en conformidad con la Ley 87-01.</p>

Plan Nacional Plurianual Sector Público (PNPSP)	Metas Presidenciales (MP)	Obj. Desarrollo Milenio (ODS)	Presupuesto Plurianual (PP)
<p>Objetivo Específico No. 25: Formación y capacitación continua para el trabajo</p>	<p>Generación de 400,000 nuevos empleos en el período 2016-2020. Mediante la aplicación de políticas activas de empleo de los sectores productivos.</p>	<p>Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Metas: *Para el 2030 lograr el empleo productivo y garantizar el trabajo decente para todos los hombres y mujeres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. *Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y eliminar las peores formas del Trabajo Infantil para el 2025. *Proteger los derechos laborales y Promover un entorno seguro y protegido para todos los trabajadores.</p>	<p>Estructura programática presupuestaria</p> <p>Programa 11: Fomento del Empleo Digno</p> <p>Actividades Presupuestaria:</p> <p>0001 Dirección y Coordinación 0002 Información del mercado laboral y políticas de empleos. 0003 Promoción, Orientación y Ubicación de puesto de trabajo. 0004 Formación Ocupacional Especializada.</p>
<p>Universalización del Seguro Familiar de Salud en la población pobre al año 2016. Incorporación de 1,300,000 dominicanos y dominicanas de escasos recursos al régimen subsidiados.</p>	<p>400,000 Trabajadores afiliados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social en el período 2016-2020.</p>		<p>N/A</p>

Áreas Estratégicas Ministerio de Trabajo (MT)	Objetivos estratégicos (OE)	Indicador	Estrategia Nacional de Desarrollo (END)
Regulación de las relaciones laborales	Promover y regular el trabajo formal y la incorporación a la Seguridad Social.	Reducción del No. de denuncias por incumplimiento/ violación de derecho.	<p>Eje 3: Desarrollo productivo.</p> <p>Objetivo general 3.3: Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p> <p>Objetivo Específico 3.3.2: Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente.</p>
	Fomentar la prevención de riesgos laborales	% de empresas que cumplen con el Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo.	
	Prevención y Erradicación Progresiva Trabajo Infantil y sus peores formas.	Tasa de Trabajo Infantil	
	Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales	% de trabajadores con derechos laborales garantizados.	
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Fomentar una cultura de Igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral.	% de actores laborales sensibilizados y capacitados en Igualdad de Oportunidades y no Discriminación	<p>Eje 2: Desarrollo Social</p> <p>Objetivo General 2.3: Igualdad de derechos y oportunidades.</p> <p>Objetivo Específico 2.3.1: Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.</p>

Plan Nacional Plurianual Sector Público (PNPSP)	Metas Presidenciales (MP)	Obj. Desarrollo Milenio (ODS)	Presupuesto Plurianual (PP)
<p>Objetivo Específico No. 19: Paz Laboral.</p>	<p>Área de competitividad del PNPSP</p> <p>Un pacto social tripartito para velar el cumplimiento de las normativas laborales, promoción del diálogo social, igualdad de oportunidades y no discriminación, la Seguridad Social, entre otros, con la finalidad de lograr un trabajo digno.</p> <p>Fortalecimiento del la Administración del Trabajo Decente en la República Dominicana.</p>	<p>Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.</p> <p>Metas:</p> <p>*Para el 2030 lograr el empleo productivo y garantizar el trabajo decente para todos los hombres y mujeres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>*Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y eliminar las peores formas del Trabajo Infantil para el 2025.</p> <p>*Proteger los derechos laborales y Promover un entorno seguro y protegido para todos los trabajadores.</p>	<p>Estructura programática presupuestaria del MT.</p> <p>Programa 12: Regulación de las Relaciones Laborales.</p> <p>Actividades presupuestaria:</p> <p>0001 Dirección y Coordinación.</p> <p>0002 Verificación de las Condiciones de Trabajo.</p> <p>0003 Regulación de los Regímenes Salariales.</p> <p>0004 Erradicación del Trabajo Infantil.</p> <p>0005 Mediación en Conflictos Laborales</p> <p>0006 Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Objetivo general: igualdad de Derechos y Oportunidades.</p> <p>Objetivo específico: No.6 Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.</p> <p>07: Disminuir la pobreza mediante un efectivo y eficiente sistema de protección social.</p> <p>08: Proteger a los niño/as adolescentes y jóvenes.</p> <p>09: Proteger las población adulta mayor en condiciones de vulnerabilidad</p> <p>010: Garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad</p>	<p>Igualdad de oportunidades y no discriminación para el empleo digno.</p>	<p>Estructura programática presupuestaria.</p> <p>Programa 13: igualdad de Oportunidades y no Discriminación.</p> <p>Actividades presupuestaria:</p> <p>0001.-Dirección y Coordinación</p> <p>0002.-Atención Integral Laboral a personas con VIH-SIDA</p> <p>0003 Igualdad de Género en el Trabajo.</p> <p>0004 Atención Integral a Personas con discapacidad y Grupos en Condiciones de Vulnerabilidad.</p>	

Áreas Estratégicas Ministerio de Trabajo (MT)	Objetivos estratégicos (OE)	Indicador	Estrategia Nacional de Desarrollo (END)
<p style="text-align: center;">Diálogo social</p>	<p>Fomentar un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.</p>	<p>% de políticas laborales impulsadas en consenso tripartito.</p>	<p>Eje2: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo general 3.3: Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p> <p>Objetivo Específico: 3.3.2: Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente.</p>
	<p>Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.</p>	<p>% de usuarios satisfechos con los servicios de información y atención especializada</p>	<p>Eje 3: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo general 3.3: Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p> <p>Objetivo Específico: 3.3.2: Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente.</p>
<p style="text-align: center;">Capacidades institucionales</p>	<p>Implementar en toda la organización un enfoque de gestión por resultados.</p>	<p>Resultados Estratégicos y productos de la institución logrados con efectividad, plurianual y bajo un esquema de transparencia, ética, contratos por desempeño y rendición de cuentas.</p>	<p>Eje 1: Desarrollo Institucional</p> <p>Objetivo General 1.1: Administración Pública eficiente, transparente y orientada a resultados.</p> <p>Objetivo Específico 1.1.1: Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y el desarrollo nacional y local.</p>

Plan Nacional Plurianual Sector Público (PNPSP)	Metas Presidenciales (MP)	Obj. Desarrollo Milenio (ODS)	Presupuesto Plurianual (PP)
<p>Objetivo específico No. 19: Paz Laboral</p>	<p>Fortalecimiento de la Administración del Trabajo Decente de la República Dominicana</p>		<p>Programa 12 : Regulación de las Relaciones Laborales</p>
<p>Objetivo Especifico No. 19: Paz Laboral</p>		<p>Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Metas: *Para el 2030 lograr el empleo productivo y garantizar el trabajo decente para todos los hombres y mujeres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. *Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y eliminar las peores formas del Trabajo Infantil para el 2025.</p>	<p>Estructura programática Presupuestaria del MT</p> <p>Program 01: Actividades Centrales</p> <p>Actividades presupuestaria:</p>
<p>Objetivo Específico No. 25: Formación y capacitación continua para el trabajo.</p>	<p>1. Generación de empleo digno. 2. Administración del Trabajo Decente 3. Afiliación de los trabajadores al Sistema Dominicano de la Seguridad Social. 4. Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas. 5. Igualdad de oportunidades y no Discriminación en el ambito laboral.</p>	<p>*Proteger los derechos laborales y Promover un entorno seguro y protegido para todos los trabajadores.</p>	<p>0001: Dirección y Coordinación.</p> <p>0002: Servicios Administrativos y Financieros.</p> <p>0003: Política y conciliación laboral.</p> <p>0004: Planificación Estratégica, Despacho y Tecnología.</p>

ANEXOS



Análisis de cumplimiento de metas presidenciales

Metas Presidenciales	Indicadores	Linea de Base 2016	METAS 2020
Generación de 400,000 nuevos puestos de trabajo digno	400,000 demandantes de empleo insertados en el mercado laboral a través del Ministerio de Trabajo en coordinación con PROMIPYME, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Educación e INFO-TEP desde agosto 2016 hasta agosto 2020.	127.408	400000
	180,000 Usuarios orientados y registrados en la Bolsa Electronica de Empleo a través del Servicio Nacional de Empleo, solicitadas desde agosto 2016 hasta agosto 2020.	26.456	180000
	17,477 Demandantes de empleo capacitados en oficios tradicionales para completar perfil de puestos de trabajo y lograr insertarse en el mercado laboral al mes agosto 2020.	2.872	17477
	5 Estudios regionales del mercado laboral realizados en la Dirección General de Empleo a través del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano, desde agosto 2016 hasta agosto 2020.	2	5

Fortalecimiento de la Administración del Trabajo Decente en la Rep. Dom.	“300,000 Inspecciones laborales realizadas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales, a agosto 2020.	76,574	300,000
	“6,718 Trabajadores y Empleadores beneficiados con el servicio de Asistencia Judicial, a agosto 2020.	1,296	6,718
	Incremento del 15 % en el número de conflictos económicos resueltos por intervención de la Mediación Laboral, desde agosto 2016 hasta agosto 2020.	19	15
	Incrementar a 1,372 el número de empresas con condiciones de seguridad y salud evaluadas desde agosto 2016 hasta agosto 2020.	21	1,372
	Incrementar a 1,944 el número de Comités Mixtos constituidos, para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, desde agosto 2016 hasta agosto 2020.	202	1,944
Erradicar el Trabajo Infantil y sus Peores Formas: Cumplimiento de la Hoja de Ruta	2,000 Niños /as y adolescentes (NNAs) de 5 a 17 años prevenidos y retirados del trabajo Infantil (TI) y sus Peores Formas a través de la inspección laboral en Coordinación con la Unidad de Trabajo Infantil y la Comisión contra el Abuso y Explotación Sexual Comercial desde agosto 2016 hasta agosto 2020.	136	2000

<p>Igualdad de Oportunidades y no Discriminación para el Empleo Digno.</p>	<p>4,000 Empleadores(as), Trabajadores(as) y el personal del Ministerio de Trabajo, sensibilizados y capacitados en igualdad de oportunidades y no discriminación en materia de género, VIH-SIDA y personas con discapacidad desde agosto 2016 hasta agosto 2020.</p>	<p>966</p>	<p>4000</p>
<p>Trabajadores Afiliados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social</p>	<p>Visitas de Inspeccion al 80% de las empresas morosas en el pago de las cotizaciones, reportadas por la Tesoreria de la Seguridad Social, desde agosto2016 hasta agosto 2020.</p>	<p>76.574</p>	<p>80%</p>
	<p>Mantener el número de Actas de Infracción levantadas por violación a las normas laborales por debajo de 20% respecto a las Actas de Apercibimiento, desde agosto 2016 hasta agosto 2020.</p>	<p>12.06</p>	<p>-20%</p>



MINISTERIO
DE TRABAJO

Ave. Jiménez Moya, Centro de los Héroes
Santo Domingo, Distrito Nacional
Teléfono: 809 535-4404
www.ministeriodetrabajo.gob.do