



Plan Estratégico Institucional 2025-2028



Plan Estratégico Institucional 2025-2028

Dirección General:

Eddy Olivares Ortega, Ministro de Trabajo

Responsable de elaboración, Dirección de Planificación y Desarrollo:

Carlos Silié, Director de Planificación y Desarrollo
Equipo Técnico de Apoyo UPyD

Cooperación Internacional:

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Responsable de Seguimiento:

Dirección General de Desarrollo Económico y Social
Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

Plan Estratégico Institucional 2025-2028

ÍNDICE

1. ACRÓNIMOS	5
2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	6
3. PRESENTACIÓN.....	12
4. INTRODUCCIÓN.....	13
5. ANTECEDENTES	14
6. METODOLOGÍA	16
7. HISTORIA Y MARCO LEGAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO....	18
8. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO.....	24
9. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL	30
11. MARCO ESTRATÉGICO	68
12. RESULTADOS ESPERADOS, INDICADORES Y METAS.....	108
13. PRODUCTOS ESTRATEGICOS Y METAS	112

1. 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
TSS	Tesorería de la Seguridad Social
FASE	Fondo de Asistencia al Empleado
ENCFT	Encuesta Nacional Continua Fuerza de Trabajo
EIL	Entrenamientos para la Inserción Laboral

2. 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.

Prioridades Estratégicas: Se definen como los objetivos sectoriales y multisectoriales de política que impulsan la visión de desarrollo y se priorizan en la planificación de mediano plazo para ser implementados a través de intervenciones de política pública, teniendo en cuenta el efecto multiplicador, acelerador y escalable en otras áreas de incidencia del sector público.

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 proporcionarle 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 necesario 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.

Buscadores 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 posesiona favorablemente en el mercado de trabajo.

Capacitación profesional. Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizados de contenidos teóricos y prácticos, que conforman una ocupación 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 formada por un conjunto de factores productivos, que bajo la dirección del empresario se dedica a la producción, comercialización, suministro o explotación de bienes y servicios con el fin de obtener beneficio.

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



Acta Infraacción. Instrumento levantado por los inspectores de trabajo a través del que se hace constar las violaciones a las leyes o reglamentos de trabajo que son conocidas por los tribunales competentes.

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. Todos los acuerdos escritos que tratan las condiciones de trabajo y los términos de empleo, acordados entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores, por un lado y una o más organizaciones representantes de los trabajadores, o en su defecto, los representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por los últimos, en acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales.

Deberes laborales. Conjunto específico de deberes que asumen los trabajadores, referidos a la relación del contrato de trabajo, consagrado en el Código de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Derechos laborales. Conjunto específico de derecho de los trabajadores, de un país, referido a la relación del contrato de trabajo, consagrado en el Código de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

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 mínimo establecido legalmente para cada periodo laboral que los trabajadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

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.

FASE: Es el Fondo de Asistencia al Empleado establecido mediante el Decreto 143-20, del 2 de abril del 2020, a fin de apoyar a los/as trabajadores/as formales del sector privado con una transferencia monetaria no condicionada, a fin de contrarrestar los efectos económicos de las medidas adoptadas por el Gobierno para frenar la propagación de la COVID-19.

COVID-19: La COVID-19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia

de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China).

Suspensiones laborales: por causas especificadas en el Código de Trabajo, pueden suspenderse los efectos del Contrato de Trabajo, durante la misma el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, pero no implica la terminación del contrato, ni compromete la responsabilidad de las partes. (Arts. Nos. 48 al 61 del Código de Trabajo).

Mediaciones en conflictos Jurídicos: Es aquel que tiene por objeto el incumplimiento o violación de una norma legal u obligación contractual, independientemente de que se trate de la acción individual de un trabajador o la demanda de un grupo de trabajadores, o de la acción de un grupo de trabajadores a través del Sindicato tendente a la interpretación o aplicación de la Ley, del contrato individual de uno de sus afiliados o una interpretación de una cláusula prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Candidatos Colocados: Registro de los candidatos referidos a los puestos vacantes y que han sido elegidas para ser contratadas por las empresas o instituciones que solicitan el servicio de intermediación laboral.



3. PRESENTACIÓN



El Plan Estratégico Institucional 2025-2028 tiene la finalidad de satisfacer las necesidades e intereses de los ciudadanos y ciudadanas que reciben o demandan nuestros servicios. Responde a los retos que enfrenta el mercado laboral, y a las prioridades estratégicas definidas por la gestión de gobierno, aumentar las oportunidades de empleo decente, la mejora de los derechos laborales y el acceso a la seguridad social, en un marco de diálogo social e igualdad de oportunidades y no discriminación.

Como parte de nuestra visión estratégica 2025-2028, se busca la reforma de la legislación laboral y seguridad social, aplicación de políticas públicas, programas y proyectos, el fortalecimiento de las capacidades institucionales articulado a los sistemas

transversales del sector público, sustentado en un sistema de gestión de gestión orientada a resultados y mejora continua que permita direccionar la institución hacia esquemas más modernos de administración, implementado el uso de nuevas tecnologías de la información en procura de la generación de valor público de sus servicios.

La República Dominicana refleja una economía en desarrollo que genera importantes desafíos y oportunidades, particularmente en el ámbito laboral. Se persigue la promoción de la formalización del trabajo, ampliar la participación de las mujeres y jóvenes (Nini y de primera experiencia laboral, entre otros) en el sector formal, así como propiciar la accesibilidad al empleo para personas con alguna discapacidad, asegurar un salario mínimo digno y potenciar el capital humano y la empleabilidad en toda la población, especialmente entre los grupos vulnerables.

Finalmente, El Ministerio de Trabajo, asume el compromiso del logro de los resultados esperados para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas, y consigo contribuir con el bienestar de los dominicanos y dominicanas, y el desarrollo sustentable del país con justicia social.

4. 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 2025-2028, alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo y tomando como base el Programa de Gobierno 2024-2028, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2025-2028, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2025-2028.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2028 es el instrumento de planificación que concreta las estrategias los ejes estratégicos, objetivos, líneas de acción, indicadores y metas que la institución persigue lograr en los próximos cuatro años, así como las políticas públicas prioritarias, programas y proyectos nacionales, regionales y sectoriales que permitan la lograr los resultados esperados en los ciudadanos.

El proceso de elaboración del PEI contó con la participación activa y horizontal de las distintas áreas sustantivas y transversales de la institución a nivel nacional, y una mayor participación de todos los actores relevantes del mundo del trabajo.

En la primera sección de este documento, se presenta un breve diagnóstico contextual y análisis situacional relacionado con el quehacer del Ministerio, así como su rol, ante los desafíos o tendencias del futuro del trabajo y de acuerdo con la legislación nacional vigente. Igualmente, se describe la importancia de los actores clave en el mundo del trabajo en relación con la visión, misión y acciones estratégica.

En la segunda sección, se detalla la estrategia institucional, con su marco filosófico o pensamiento estratégico (misión y visión), valores institucionales, y productos estratégicos o servicios institucionales. Asimismo, presenta sus objetivos y ejes estratégicos, así como las líneas de acción o acciones estratégicas, y resultados estratégicos e indicadores, metas y estimación del perfil de recursos económicos.

Por su parte, la última sección presenta las estrategias de financiamiento y los mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación del PEI (2025-2028).

Finalmente, PEI está orientado a desarrollar nuevos modelos prestación de servicios con enfoque de valor público y una gestión orientada a resultados, basado en la eficiencia y eficacia del desempeño institucional para cumplimiento de logros y resultados esperados en los ciudadanos.

5. ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo tiene una larga trayectoria de planificación estratégica y operativa. Desde su fundación se han venido desarrollando procesos de planificación estratégica bajo los lineamientos del Sistema Nacional de planificación e inversión pública.

A partir del año 2001 la institución da sus primeros pasos en materia de planificación estratégica con la definición de su pensamiento y 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 Nacional 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 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.

Luego, formula los Planes Estratégicos Institucionales 2013-2016 y 2017-2021, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Planificación e inversión Pública y perfeccionando los procesos de formulación, siendo ejecutados con eficiencia y eficacia a través de los Planes Operativos institucionales logrando implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.

Posteriormente, en el año 2020 desde el momento en que se inició la formulación del Programa de Gobierno del Cambio (2021-2024), se rediseño el proceso de planificación estratégica, debido a que el objetivo principal de las políticas públicas estaba orientada a mejorar la calidad de vida de la gente. Partiendo de esa visión de desarrollo, considerando las prioridades estratégicas en materia de la política de “Empleo formal, digno y suficiente” y al mismo tiempo la República Dominicana sumergida en una crisis por la aparición del COVID 19, el Ministerio de trabajo formula su Plan Estratégico 2021-2024, reconocido en el “Encuentro Nacional de Planificación y Gestión Pública en el Gobierno del Cambio” por su alineación a las prioridades del gobierno en materia de empleo.

Por último, en el marco de la formulación del Plan Nacional del Sector Público 2025-2028, se revisa la política de Empleo digno, formal y suficiente, cambiando su denominación por política de “Empleo decente, formal y suficiente”, e incluyendo varias áreas clave del Plan de Gobierno para promover la formalidad en el mercado laboral. También se puso en marcha la nueva metodología para la gestión de planificación estratégica para los años 2025-2028 y siguientes. Partiendo de lo indicado anteriormente, se formula el presente Plan estratégico institucional 2025-2028, alineado a las prioridades estrategias de la gestión de gobierno 2024-2028.

6. METODOLOGÍA

La formulación del Plan Estratégico Institucional 2025-2028 se desarrolló siguiendo rigurosamente la metodología establecida por el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPYD), sustentada en la cadena de valor público o resultados. La metodología para la gestión de la planificación estratégica comprendió cuatro fases que facilitaron direccionar la institución hacia objetivos y resultados claramente definidos y su alineación hacia las prioridades de desarrollo definidas por la gestión de gobierno.

En el proceso de elaboración se comprendió las siguientes fases metodológicas:

Fase I- Diagnóstico contextual e Institucional: En esta fase, se abordaron dos etapas una primera etapa **Marco contextual** y una segunda etapa **Marco**

Fases del proceso de planificación estratégica institucional



Institucional durante momento se realizó un análisis del entorno interno y externo de la institución, se ejecutaron varias jornadas laborales con acompañamiento remoto de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como descensos a nivel territorial, para el levantamiento, análisis crítico y reflexión tanto de la situación actual de la institución, como el ambiente del entorno general, incluyendo la realidad del entorno global.

Asimismo, se analizó el marco normativo institucional, se adoptaron las prioridades estratégicas y la identificación de los problemas institucionales asociados resultados de desarrollo e incorporando las políticas transversales, construcción del árbol de problemas, se profundizaron las tendencias del futuro del trabajo, así como el panorama internacional del mercado laboral y administración del trabajo decente. Se utilizó el FODA para identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, así como los desafíos de la Institución. También se realizaron entrevistas para la identificación de las necesidades, expectativas y las percepciones de los grupos de interés relacionados al ámbito laboral. Además, se realizó el Análisis de Involucrados y/o Grupos de Interés **asociadas a los problemas identificados.**

Fase II- Diseño del Marco Estratégico: Esta fase comprendió la definición clara y estructurada de como la institución responderá a los problemas identificados.



En este tiempo se definió la cadena de valor, se determinaron las Estrategias, los resultados estratégicos e indicadores y metas que permitirán medir y evaluar los resultados finales, definición de las áreas estratégicas de intervención, el diseño de los productos estratégicos con sus unidades de medidas, metas y costeo de financiero.

Asimismo, definición de la Misión, Visión y valores de la institución, los Programas y Proyectos de Inversión Pública 2025-2028, y el presupuesto Plurianual requerido para la implementación del PEI 2025-2028 y las estrategias de financiamiento.

A partir del perfil de producción terminal e intermedia se alinea y/o ajusto el Plan Operativo Anual Preliminar 2025 incluyendo las acciones, indicadores y metas, así como el cronograma de ejecución. De igual manera se definieron los aspectos claves para el seguimiento y evaluación de los Planes Operativos.

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.

En sentido general, en el proceso de Planificación Estratégica contamos con el acompañamiento 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). Además, la participación del Ministerio de Medio de Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de la Mujer, Instituto de Formación Técnico Profesional y otros.

Fase III- Seguimiento y monitoreo del PEI: Esta fase, se realizará posterior a la implementación, la metodología define el seguimiento y monitoreo como dos procesos continuos y complementarios. El seguimiento se realizará a través del POA, mientras que el monitoreo se realizará en momentos específicos, regularmente anuales; que permitirá tener una fotografía de la ejecución de los productos y su aporte a los resultados. En este periodo se realizarán los siguientes procesos: a) Recopilación de información, b) Registro de información, c) elaboración de reportes, d) Elaboración de informes de la implementación y logros del PEI, y e) reflexión y respuesta de los equipos de gestión.

Fase IV-Evaluación del PEI: Esta fase verificará el alcance de los resultados esperados explicando los factores que han influido en el nivel alcanzado. Asimismo, ofrecerá evidencia y sistematización de buenas prácticas para la mejora de la planificación de los resultados, considerando la validez y efectividad del modelo lógico que sustenta el Plan.



7. HISTORIA Y MARCO LEGAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo es la más alta autoridad administrativa en las relaciones de trabajo asalariado dependiente del sector privado y organismos oficiales autónomos. Asimismo, es la principal institución responsable de la política priorizada “Empleo decente, formal y suficiente”.

La regulación oficial de las relaciones del trabajo en la República Dominicana se remonta al año 1929, cuando se dicta la Ley Número 1146, que otorgaba a la Secretaría de Estado de Interior y Policía las funciones relativas a relaciones con los centros obreros en el mundo, protección del obrero, medidas para proporcionar trabajo a los obreros dominicanos, días y horas de trabajo, seguros para obreros y deberes de patrones y obreros, entre otros. Un año después, esta ley fue modificada por la Ley Número 1312 del 30 de junio de 1930 que creó la Secretaría de Estado y Comunicaciones.

Desde esta fecha hasta el año 1948, la Secretaría de Estado de Trabajo y Comunicaciones mantuvo un rol de funciones compartidas con otras instituciones no afines. No es sino hasta el 20 de abril de 1948 cuando se promulga la Ley Número 1682 que instituye por primera vez un organismo exclusivo para los asuntos laborales llamada Secretaría de Estado de Trabajo.

Doce meses más tarde, es dictado el Código de Trabajo de la República Dominicana, mediante la Ley Número 2920 del 23 de junio de 1951 denominado Código Trujillo de Trabajo. Nueva vez, desde el año 1951 hasta el 1961, la historia se repite y se cambia la denominación de la Secretaría de Estado de Trabajo. En este último año, el Decreto Número 6603 del 11 de abril crea nuevamente la Secretaría de Estado de Trabajo.

El 30 de diciembre de 1966 es dictado el Reglamento Número 807 sobre Higiene y Seguridad Industrial, el cual confiere a la Secretaría de Estado de Trabajo el control y la vigilancia de las disposiciones contenidas en el mismo. La Comisión Nacional de Empleos es creada mediante el Decreto Número 101-9 del 29 de abril de 1983, el cual dispone en su artículo número 4 que la Dirección Nacional de Empleos será la Secretaría Ejecutiva de la Comisión.

En el año 1992 mediante la Ley Número 1692 del 29 de mayo es aprobado el Código de Trabajo de la República Dominicana y el 2 de octubre de 1993 se dicta el Reglamento Número 258-93 para su aplicación.

El 12 de mayo del año 1995 se dictó el Decreto Número 107-95 sobre Igualdad de Oportunidades y Derechos Laborales a las personas con limitaciones físicas, mentales y sensoriales. En el 1997, mediante el Decreto Número 144-97 del 24 de

marzo, se crea e integra el Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil que pone a cargo de una de las subsecretarías de Estado de Trabajo las funciones de Secretaría Ejecutiva de la misma.

Finalmente, el 6 de febrero del año 2010 el presidente de la República, emitió el Decreto 56-10 que ordena el cambio de denominación de todas las Secretarías de Estado por Ministerios. Desde ese momento y hasta la fecha contamos con el Ministerio de Trabajo.

Marco legal:

- Constitución de la República Dominicana (2010).
- Ley Orgánica de la Administración Pública núm. 247-12. 3.
- Ley de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 núm. 1-12
- Ley No. 786, Ley de Secretarías de Estado
- La Ley 16-82 del 20 de abril de 1948 creó la Secretaría de Estado de Trabajo.
- Ley 16-92, Código de Trabajo
- Dec. No.258-93 Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo.
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Num. 522-06, del 17 de octubre de 2006.
- Convenio Num. 187 sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley 87/01 crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social
- Ley 41-08 sobre Función Pública
- Ley Núm. 80-23 de presupuesto general del estado
- Ley 136-03 que crea el Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes.
- Decreto No. 512-97, que crea el Comité Nacional de Salarios
- Ley No. 423-06, Orgánica de Presupuesto para el Sector Público,
- La Ley 42-01, o Ley General de Salud
- Ley 397-19 que creó el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL)
- Ley 116-80 que crea el INFOTEP
- Decreto 377-97 que dispone la creación del servicio de Asistencia Judicial bajo la dependencia del Departamento de Trabajo
- La Ley núm. 200-04, Ley General de Libre Acceso a la Información Pública
- El Decreto núm. 707-22, para la ejecución del Programa Gobierno Eficiente (Burocracia Cero).
- Decreto del Poder Ejecutivo No. 989-03 (Creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSSO)
- Ley Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las personas con Discapacidad No. 5-13
- Ley 135-11 Sobre VIH-SIDA
- Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones
- Recomendación No. 200 sobre el VIH-SIDA y el mundo del Trabajo, de la OIT-2010.

- La Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación (CEDAW)
- Resolución N° 4528. que aprueba los Convenios Nos. 19, 26 y 52, de la Organización Internacional del Trabajo

Convenios Fundamentales:

- Co.29- sobre el trabajo forzoso
- Co.87- sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación
- Co.98- sobre el derecho de sindicación y de negociaciones colectiva
- Co.100- sobre la igualdad de remuneración
- Co.105- sobre la abolición del trabajo forzoso
- Co.111- sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- Co.138- sobre la edad mínima de 12 a 14 años en trabajos ligeros
- Co.182- sobre las peores formas de trabajo infantil

Convenios de Gobernanza (prioritarios)

- Co.81- sobre la inspección del trabajo
- Co.122- sobre la política de empleo
- Co.144- sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)

Convenios Técnicos

- Co.001- sobre la hora de trabajo en la industria
- Co.005- sobre la edad mínima en la industria
- Co.007- sobre la edad mínima en el trabajo marítimo
- Co.10- sobre la edad mínima en el trabajo de la agricultura
- Co.19- sobre la igualdad de trato.
- Co.26- sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.
- Co.45- sobre el trabajo subterráneo.
- Co.52- sobre las vacaciones pagadas.
- Co.77- sobre el examen médico de los menores.
- Co.79- sobre el trabajo nocturno de los menores.
- Co.80- sobre la revisión de los artículos finales.
- Co.88- sobre el servicio de empleo
- Co.89- revisado sobre el trabajo nocturno (mujeres)
- Co.90- revisado sobre el trabajo nocturno de los menores
- Co.95- sobre la protección del salario.
- Co.102- sobre la seguridad social
- Co.106- sobre el descanso semanal
- Co.107- sobre poblaciones indígenas y tribuales
- Co.119- sobre la protección de la maquinaria
- Co.150- sobre la administración del trabajo
- Co.159- sobre la readaptación profesional y el empleo
- Co. 167- sobre seguridad y salud en la construcción
- Co. 170- sobre los productos químicos
- Co. 171- sobre el trabajo nocturno
- Co. 172- sobre las condiciones de trabajo de hoteles y restaurantes
- Co. 183- sobre la protección de la maternidad
- Co. 187- sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo
- Co. 189- sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos





PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

8. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

Promover el trabajo decente con el impulso de políticas públicas inclusivas y servicios modernos de proximidad a los ciudadanos, a fin de asegurar el acceso al empleo digno, la protección de la seguridad social, el libre ejercicio de los derechos laborales y la paz socio laboral.

VISIÓN

Ser una institución reconocida por su liderazgo en la promoción del empleo decente, la protección de la seguridad social, y la mejora de los derechos laborales sustentados en la excelencia, trabajo en equipo y servicios laborales inclusivos de proximidad a la ciudadanía.

Valores Institucionales

Trabajo en Equipo: : Trabajamos en armonía, sumando esfuerzos, espíritu de cooperación y un interés genuino por los demás, para el logro de los objetivos institucionales.

La Excelencia: Desarrollamos nuestras mejores prácticas en todos los ámbitos institucionales, llevando a cabo un trabajo de calidad y comprometiendo el mejor empeño e iniciativa para lograr los mejores resultados.

Orientación al Servicio: Estamos orientados a entregar un servicio de alto valor y un excelente trato humano a los usuarios, con una actitud proactiva, de respeto, responsabilidad, diligencia y amabilidad.

Ética: Somos una institución dotada de un conjunto de reglas y principios éticos que nos orientan en nuestro comportamiento ético y en el ejercicio de nuestras funciones, manteniendo un modelo de conducta ejemplar, de respeto, lealtad al Estado de Derecho y eficiencia en el servicio.

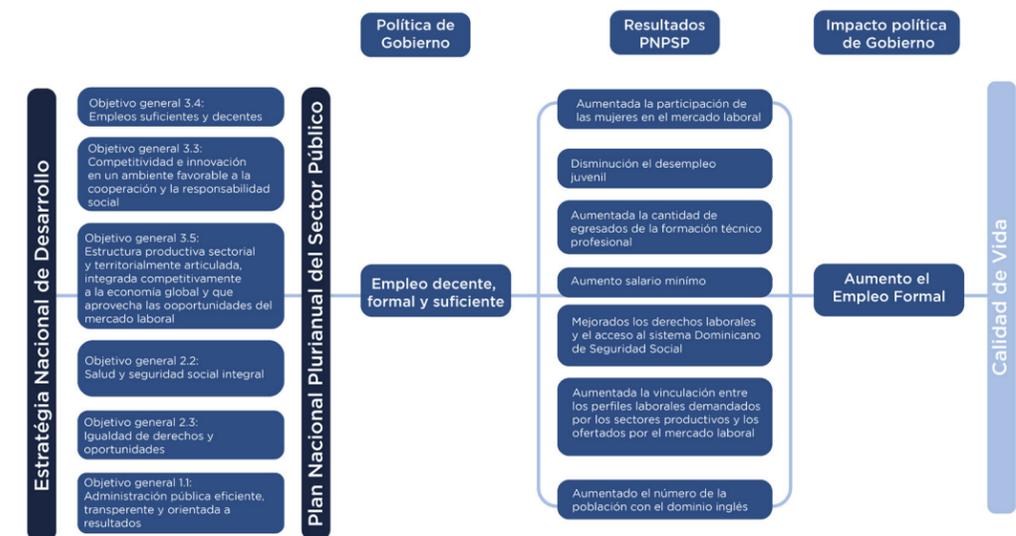
Transparencia: Ejercemos la gestión de la Administración Pública con claridad, apego a las normas legales y a los principios éticos, rindiendo cuentas y suministrando información completa de forma satisfactoria y oportuna.

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA CON INSTRUMENTOS GLOBALES DE PLANIFICACIÓN

El Ministerio de trabajo rige la política de Empleo digno, formal y suficiente que se vincula a lo establecido en la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), en el Objetivo General 3.3 “Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social, y su objetivo específico 3.3.2 “Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente” además, en el Objetivo General 3.4 “Empleos suficientes y dignos” con los objetivos específicos 3.4.1 “Propiciar mayores niveles de inversión, tanto nacional como extranjera, en actividades de alto valor agregado y capacidad de generación de empleo decente.” y en el 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” estos objetivos específicos apoyan la generación de empleo decente consistente con el desarrollo sostenible y la igualdad de derechos y oportunidades.

De igual manera esta política se vincula con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de manera directa se vincula al Objetivo 8 que procura “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. Esta política de igual manera se encuentra vinculada a los distintos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y acuerdos Internacionales en materia laboral y de seguridad social.

RESULTADOS DEL PLAN NACIONAL PLURIANUAL DEL SECTOR PÚBLICO



ADOPCIÓN DE PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DE LA GESTIÓN

La República Dominicana cuenta con una amplia variedad de instrumentos de planificación nacional para el sector público, los cuales son fundamentales para avanzar en los múltiples desafíos asociados al desarrollo sostenible del país. Esta diversidad de documentos aporta soluciones relevantes para los ámbitos que abordan, y a la vez plantean el desafío de una planificación coordinada con acciones priorizadas en múltiples ámbitos.

Para el desarrollo de PEI, se consideró el universo de documentos aportaría los cimientos base para iniciar el proceso de formulación. Entre los planes claves multisectoriales, a nivel nacional, con una visión prospectiva a nivel país se encuentran: Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Programa de Gobierno 2024-2028, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2025-2028, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2025-2028, entre otros planes sectoriales.

En el marco de la Política de Empleo Decente, Formal y Suficiente definida en el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, se desarrolló una matriz de resultados de desarrollo fueron considerados para la mejora de la calidad de vida de la gente. Estas prioridades fueron evaluadas a través de la visión holística y multisectorial encabezada por el MEPyD en su rol como rector del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública con una visión prospectiva.

Estos insumos fueron determinantes para focalizar el análisis de antecedentes iniciales y lograr identificar las prioridades preliminares conducentes al desarrollo del PEI 2025-2028. La siguiente descripción resume las 8 resultados de desarrollo priorizados tomando como pilar el empleo decente en la República Dominicana.

- | | |
|---|--|
| <p>1 Aumentado el empleo formal</p> <p>2 Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral</p> <p>3 Disminuido el desempleo juvenil</p> <p>4 Aumentada la cantidad de egresados de la formación técnico profesional</p> | <p>5 Aumentado el número de la población con dominio del inglés</p> <p>6 Aumentada la vinculación entre los perfiles laborales demandados por los sectores productivos y los ofertados por el mercado laboral</p> <p>7 Aumentado salario mínimo</p> <p>8 Mejorados los derechos laborales y el Acceso al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS)</p> |
|---|--|





DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL

9. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el **trabajo decente** es el aquel que garantiza una serie de condiciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales; el acceso a ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; a trabajar sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género; así como el disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico, seguridad ocupacional, acceso a la protección social, y al diálogo social tripartito.

Asimismo, la OIT define que la economía se clasifica en **Economía formal** y **Economía Informal**. La primera hace referencia a donde al trabajador tiene garantizado sus derechos a través de contratos laborales, de tal modo, que la población ocupada en el sector formal se refiere a aquellos y aquellas ocupados en empresas o negocios donde laboran y cumplen con los mínimos criterios de estar inscrita en el Registro Nacional de Contribuyente (RNC), o, tener registro de transacciones comerciales en libros de contabilidad auditables. Por el contrario, el termino Economía Informal hace referencia a la parte del sector laboral no regulado; esta parte de la economía representa a los trabajadores por cuenta propia y empresas que no están integradas al marco jurídico institucional que regula las actividades económicas.

Debido a que el **empleo decente** es un tema de interés público, prioritario de actual gestión de gobierno, se propone la Política de Empleo Decente, Formal y Suficiente. En ese sentido, a través del Ministerio de Trabajo, el Estado Dominicano promoverá las condiciones institucionales económicas y sociales necesarias para garantizar que mujeres y hombres en su diversidad que conforman la PEA ocupada tengan acceso a empleo formal, ingresos superiores a salarios mínimos vital, acceso a los sistemas de protección y seguridad social, garantía de los derechos laborales, en un marco de dialogo social e igual de oportunidades y no discriminación.

El Ministerio de Trabajo, en el marco del diagnóstico se ha identificado como 9 problemas públicos, y a tal efecto, se han identificado las causas principales considerado aspectos que son responsabilidad de la institución como parte de los principales actores responsables de la Empleo Decente, Formal y Suficiente. A continuación, el detalle de problemas:

- I Incumplimiento de la normativa laboral
- II Baja inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo
- III Reducida empleabilidad de los buscadores de empleo
- IV Alta ocupación informal en las unidades productivas formales privadas
- V Reducido entorno laboral sano y seguro
- VI Reducida mano de obra nacional en sectores priorizado en violación al art. 135 CT
- VII Alta vulnerabilidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes que induce al trabajo infantil
- VIII Insuficiente resolución de conflictos laborales
- IX Reducido acceso de los trabajadores al Sistema Dominicano de la Seguridad Social.



I. Alto déficit de empleo decente:

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el **trabajo decente** es el aquel que garantiza una serie de condiciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales; el acceso a ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; a trabajar sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género; así como el disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico, seguridad ocupacional, acceso a la protección social, y al diálogo social tripartito.

Asimismo, la OIT define que la economía se clasifica en **Economía formal** y **Economía Informal**. La primera hace referencia a donde al trabajador tiene garantizado sus derechos a través de contratos laborales, de tal modo, que la población ocupada en el sector formal se refiere a aquellos y aquellas ocupados en empresas o negocios donde laboran y cumplen con los mínimos criterios de estar inscrita en el Registro Nacional de Contribuyente (RNC), o, tener registro de transacciones comerciales en libros de contabilidad auditables. Por el contrario, el termino Economía Informal hace referencia a la parte del sector laboral no regulado; esta parte de la economía representa a los trabajadores por cuenta propia y empresas que no están integradas al marco jurídico institucional que regula las actividades económicas.

La misión primordial del Ministerio de Trabajo es mejorar la situación de personas en el ámbito del trabajo. Hoy en día esa misión se cumple contribuyendo a encontrar oportunidades de empleo decente para todas las trabajadoras y todos los trabajadores. El empleo decente es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, engendra ingresos adecuados y genera una protección social apropiada. Significa también trabajo suficiente para todos. Es así como, actualmente, la prioridad programática del MT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan insertarse en una ocupación productiva, justamente remunerada, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El concepto de trabajo decente se focaliza en los trabajadores empobrecidos, especialmente en aquellos que trabajan en el sector informal, en donde se respetan menos sus derechos, están subempleados, mal remunerados, carecen de protección social y que para ellos carece de sentido la participación y el diálogo social. Asimismo, persigue la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo, para evitar que las mujeres sean las más vulnerables, que sufran segregación laboral por trabajar en los sectores menos protegidos, así como evitar que existan diferencias estructurales de salario entre hombres y mujeres.

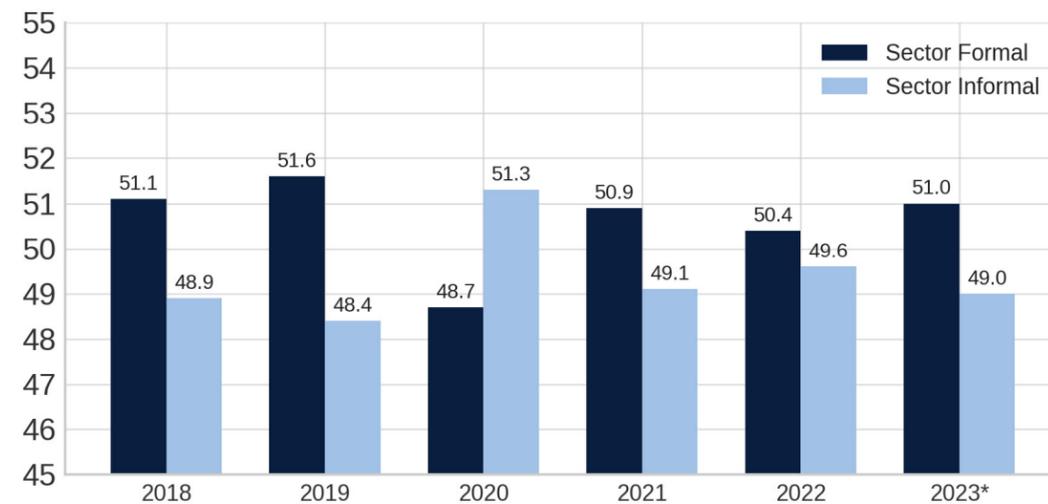
A pesar, que el país ha experimentado un crecimiento económico favorable en los últimos años, alcanzando un 2.4% en 2023, este crecimiento no se ha reflejado en una mayor cantidad y **mejor calidad de empleos formales**, especialmente en aquellos sectores de mayor demanda de mano de obra como la construcción,



servicios, manufactura local, minas y canteras, entre otros. Observando los datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) a diciembre de 2019 el 51.6% de la población ocupada se encontraba empleado en el sector formal, mientras que para el 2023, se registró un 49.0% (Ver gráfico debajo). Para el mismo periodo, la población ocupada en el sector informal pasó de 48.4% a un 51.0%, registrando un incremento de 248,849 personas, equivalente a una variación de 2.6 p.p .

En el ámbito de la ocupación formal, según la clasificación que utiliza el BCRD, se incluyen aquellos trabajadores asalariados (tanto del sector público, privado, así como del servicio doméstico) que tienen acceso a los beneficios de la seguridad social, según la Ley 87 01, como son el plan de pensión, seguro de riesgos laborales

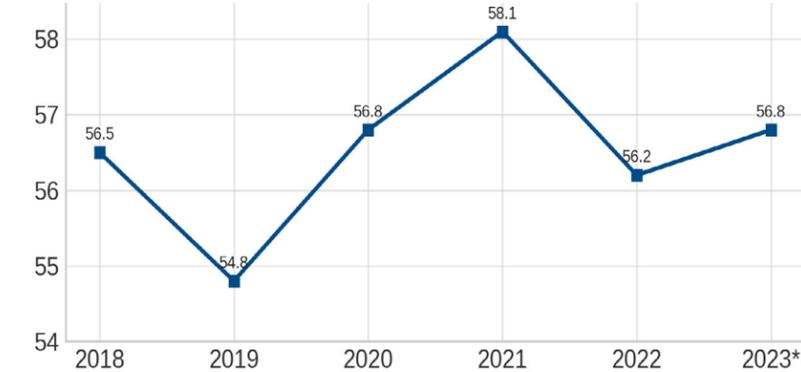
República Dominicana: Porcentaje de empleos en el sector formal e informal 2018-2023



y el seguro de salud proporcionados por su empleador, de igual manera, los empleadores y trabajadores por cuenta propia cuyas unidades de producción están debidamente inscritas en el Registro Nacional de Contribuyentes (RNC). Tomando en consideración esta definición, se observa que en 2019 los ocupados formales representaban el 45.2% del total, mientras que en 2023 esta proporción disminuyó ligeramente a un 43.2%. Por otro lado, los ocupados informales, lo definen como aquellos que carecen de acceso a los beneficios de la seguridad social y no están inscritos en el RNC, según la última actualización de la ENCFT del BCRD, representaron el 54.8% del total de la población ocupada en 2019. Sin embargo, para 2023, esta cifra aumentó a un 56.8%, reflejando un incremento del 2.0%.

¹ Diagnóstico de la política de empleo decente, formal y suficiente

República Dominicana: Ocupación Informal 2018-2023



Es necesario implementación de políticas con miras a garantizar que las nuevas formas de empleo no incidan en un aumento de la informalidad, con peores condiciones de trabajo o niveles más bajos de protección social. Asimismo, resulta esencial implementar políticas destinadas apoyar reducción de la informalidad y se fortalezcan o actualicen los marcos legislativos y las políticas públicas destinados a la protección social como uno de los pilares del empleo decente con un enfoque a las personas con mayor riesgo de quedar excluidas del mercado de trabajo, sobre todo en aquellas situaciones de vulnerabilidad o desigualdad, y adaptarlos a las nuevas realidades del mercado de trabajo y a las nuevas demandas sociales. Por lo anterior es indispensable la capacitación y la formación continua con una mirada de futuro.

II. Alto incumplimiento de la normativa laboral

La legislación laboral es un conjunto de leyes y regulaciones que buscan proteger los derechos de los trabajadores y establecer un equilibrio justo entre empleadores y empleados.

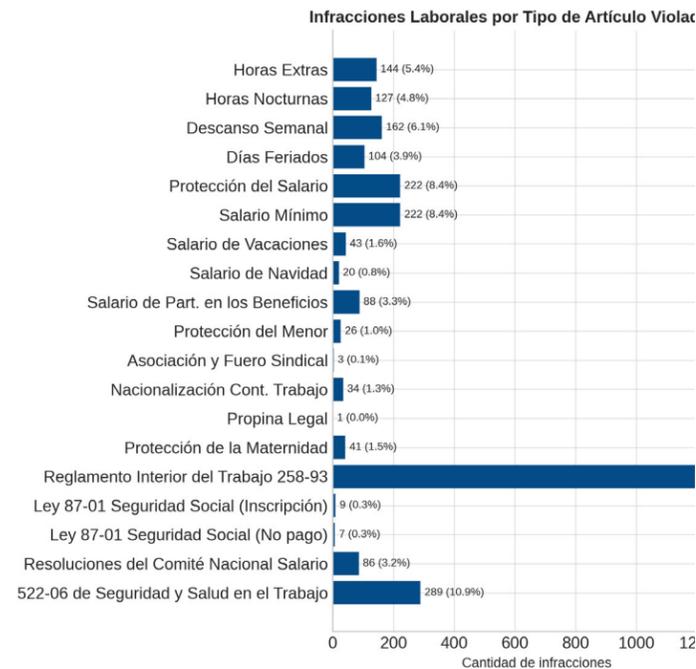
La legislación laboral desempeña un papel crucial en la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores. Estas leyes garantizan condiciones laborales justas, promueven la igualdad de oportunidades y establecen estándares mínimos para la remuneración, la jornada laboral y la seguridad en el trabajo. Además, la legislación laboral fomenta la estabilidad laboral y la relación de confianza entre empleadores y empleados.

Principales características de la legislación laboral

1. Protección de los derechos laborales: La legislación laboral protege los derechos básicos de los trabajadores, como la libertad de asociación, la prohibición de la discriminación y el derecho a un salario justo.
2. Estándares de trabajo: Establece normas para la remuneración mínima, la jornada laboral, el descanso y la seguridad en el trabajo, garantizando condiciones laborales adecuadas y seguras.

3. Relaciones laborales: Regula la relación entre empleadores y empleados, incluyendo la negociación colectiva, el derecho de huelga y la resolución de conflictos laborales.
4. Protección contra el despido injustificado: La legislación laboral establece los criterios para despidos justificados y protege a los trabajadores contra el despido injusto o arbitrario.

Los registros administrativos correspondiente al periodo 2023 reflejaron incumplimiento de la normativa laboral como se detalla a continuación:



Coordinación del Sistema de Inspección, formulario RLT-03

Asimismo, se realizaron 52,706 visitas de inspección de trabajo a las empresas, de las cuales un total 6,998 especiales, por denuncias o solicitud de los empleadores y trabajadores representando un 13%, detectando un total 30,336 actas de apercibimientos por incumplimiento de la normativa laboral.

III. Baja inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo.

La pandemia acentuó una de las características del mercado laboral dominicano: la alta tasa de informalidad. La recuperación del empleo ha estado liderada mayormente por trabajos de menor calidad. Los indicadores de calidad de empleo y, en particular, la tasa de informalidad laboral, empeoraron durante la pandemia y la evolución a lo largo de 2021 no mostró signos de mejora.

Los rasgos estructurales del mercado de trabajo se acentuaron en la pandemia, y aunque los niveles de empleo estén volviendo al nivel de 2019, quedan lecciones que aprender y aplicar para mejorar el acceso a empleos de calidad en el país.

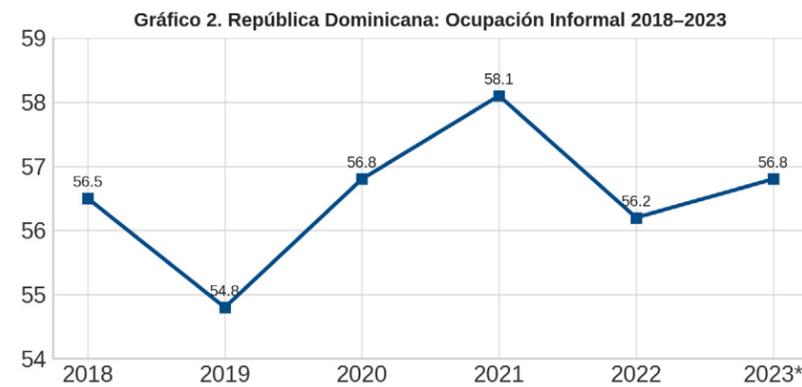
Es necesario implementar políticas que ayuden a revertir esta tendencia e incentivar el empleo de calidad y el acceso a la seguridad social para el desarrollo productivo. Una de las prioridades para la generación de empleo formal es el fortalecimiento del entorno laboral para la demanda de trabajo (empresas) y la oferta de trabajo (capital humano de la fuerza laboral). Dentro de las acciones para impulsar el empleo de calidad es necesario avanzar en varios frentes: Por un lado, es el momento de abordar las barreras del marco regulatorio a la generación de empleos de calidad: esto es, es el momento de repensar la seguridad social de manera que pueda completarse la implementación del sistema de seguridad social y que pueda incluir a todo tipo de trabajador (sea asalariado o por cuenta propia). También, avanzar en la consolidación de la Ley de seguridad social y el código de trabajo, pendiente de hace tiempo, y causante de distorsiones en el mercado laboral. Por otra parte, es clave identificar los sectores productivos y territorios con mayor número de empleos en los próximos cuatro años y formular una estrategia de capital humano, con estímulos a la productividad de esos sectores; en articulación con políticas para incluir a los grupos poblacionales que no han sido parte del crecimiento económico de los últimos años. Para lograr mejores empleos y reducir la informalidad será especialmente clave coordinar las estrategias de desarrollo productivo, formación profesional, acceso al financiamiento, y formalización con políticas activas de empleo que mejoren la intermediación laboral a los nuevos empleos formales.

La tasa de desempleo abierta es menor al promedio de la región, (5.3²% en República Dominicana versus 7.0³% (2022) en América Latina y el Caribe), y la tasa de desempleo ampliada (que incluye a personas que no buscan trabajo frecuentemente o están subempleados (trabajando menos horas) llega a 13%. En caso de las mujeres la tasa de desempleo abierta es (3.1%) duplica la de los hombres (7.8%), y el 51.7 % de mujeres ocupadas lo están en trabajos informales, sin seguridad social, con bajos salarios y poca sostenibilidad de sus puestos laborales. Además, los salarios de las mujeres son de hasta un 35.6% menores que los de los hombres⁴.

La desaceleración en el ingreso al trabajo de las mujeres⁵ podría estar marcada por la dificultad que se nos presenta para conciliar el trabajo productivo con el reproductivo, y el uso del tiempo mayormente invertido en el cuidado⁶. La segregación ocupacional también contribuye en gran medida a la desigualdad en términos salariales y de calidad de los empleos⁷.

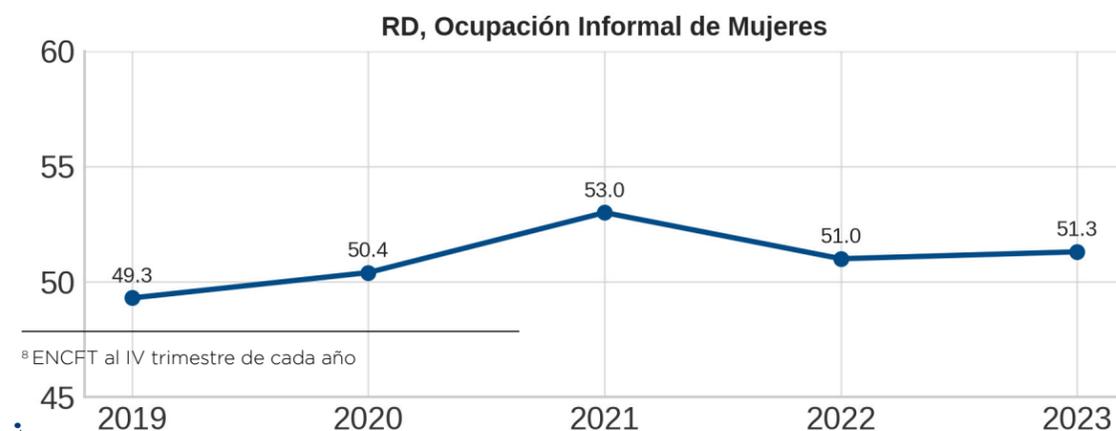
²Boletín trimestral del mercado laboral julio-septiembre 2024 - Banco Central de la República Dominicana.
³Últimas estadísticas de la CEPAL y la OIT, la tasa de desocupación en América Latina y el Caribe fue de 7% en 2022.
⁴Encuesta de Fuerza Laboral, Banco Central 2016
⁵<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>
⁶Las mujeres dedican entre 1 y 3 horas más que los hombres a las labores domésticas; entre 2 y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas), y entre 1 y 4 horas diarias menos a actividades de mercado. Informe de Desarrollo Humano, PNUD 2014
⁷"las escuelas continúan estimulando a las mujeres en áreas sociales y a los hombres en áreas científicas y tecnológicas.", Las Mujeres en el Trabajo, OIT 2016

La mayoría de las personas ocupadas tienen trabajos informales (55.6% en 2019 y 58% a 2022). La informalidad laboral responde a varios factores, tanto regulatorios como productivos, y persiste pese al sostenido crecimiento económico del país y, a su vez, ha empujado la recuperación del empleo post-pandemia. Si bien la mayoría de las personas que buscan un empleo lo consiguen (la tasa de desempleo es relativamente baja), la generación de empleos de calidad sigue siendo un desafío. Esto significa que la mayoría de los trabajadores no está asociado a la seguridad social y no cuenta con acceso a beneficios básicos de trabajadores como una pensión en la vejez, o un seguro de salud, entre otros.



MUJERES

En el caso de las mujeres ocupadas en su mayoría también tienen trabajos informales (49.3 % en 2019 y 51.3 % a 2022)⁸. La informalidad laboral responde a varios factores, tanto regulatorios como productivos, y persiste pese al sostenido crecimiento económico del país y, a su vez, ha empujado la recuperación del empleo post-pandemia. Si bien la mayoría de las personas que buscan un empleo lo consiguen (la tasa de desempleo es relativamente baja), la generación de empleos de calidad sigue siendo un desafío. Esto significa que la mayoría de los trabajadores no está asociado a la seguridad social y no cuenta con acceso a beneficios básicos de trabajadores como una pensión en la vejez, o un seguro de salud, entre otros.



Existe una brecha de habilidades que es costosa para trabajadores, empresas y para el país. Las habilidades demandadas por sectores productivos no coinciden con las habilidades que los buscadores de empleo o trabajadores adquieren en el sistema educativo o en la formación profesional, y esto crea barreras a las contrataciones, pérdidas de productividad y de salarios. Estas tendencias se hicieron claras durante la pandemia y si bien los indicadores principales del mercado laboral se han recuperado, persisten los factores que crean un círculo vicioso para la mayor parte de los trabajadores dominicanos: falta de habilidades para el trabajo, problemas de acceso a empleos de calidad, informalidad, baja productividad y bajos salarios, especialmente para grupos como **jóvenes y mujeres**⁹.

Así, el principal problema identificado es el limitado acceso a oportunidades de empleos de calidad¹⁰. La falta de un sistema integral de políticas activas de empleo limita la capacidad de la política pública de resolver este problema, identificándose dos problemas específicos: (i) la brecha entre las habilidades demandadas por el sector formal y las habilidades y experiencia laboral de los buscadores de empleo; y (ii) la falta de información y servicios sobre oportunidades de capacitación y de empleo formal. Estos problemas se refuerzan ante la falta de integración de las Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML¹¹), es decir, los buscadores de empleo no cuentan con una oferta de servicios articulada, que brinde información adecuada para tomar decisiones sobre capacitación y empleo, acentuando la brecha de habilidades y experiencia laboral.

Al examinar la distribución de personas ocupadas según su género, es evidente que los hombres tienen una mayor presencia en el mercado laboral que las mujeres. En el contexto de la economía formal en el año 2023, los hombres representaron el 53.1%, mientras que las mujeres constituyeron el 46.9%. En el sector informal, la disparidad es más pronunciada, ya que los hombres representaron el 62.2% y las mujeres el 37.8%.

Cuando se evalúa el periodo 2018-2023, se muestra una tendencia relativamente constante, en la participación de hombres y mujeres tanto a nivel formal como informal. Profundizando en estas cifras y considerando la población ocupada en su totalidad, se observa que, el 35.3% de los hombres eran ocupados informales, mientras que el 22.9% eran formales. En contraste, para las mujeres, el 20.3% tenían empleos formales y el 21.4% trabajaban en el sector informal durante el mismo período¹².

Es vital importancia incluir la perspectiva de género, en el mercado laboral y promover políticas y acciones concretas que den a las mujeres la oportunidad

⁹ NOTA TÉCNICA No IDB-TN-2868 "El mercado laboral de la República Dominicana antes y después de la pandemia: nuevas tendencias y viejos desafíos, diciembre 2023

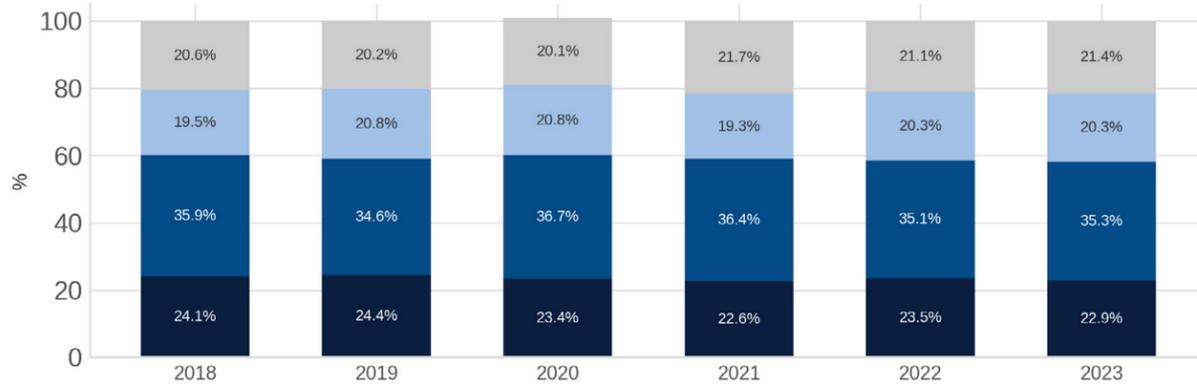
¹⁰ Índice de calidad del empleo de República Dominicana, MEPYD.

¹¹ Las PAML, articuladas bajo el paraguas de un Servicio Público de Empleo, ayudan a las personas a encontrar empleo a través de servicios como información, orientación, capacitación, intermediación y colocación laboral, entre otros. Crépon y otros (2016).

¹² Datos de la ENCFT del Banco Central de la República Dominicana. *Cifras preliminares

Población ocupada en RD: Hombres y Mujeres

Distribución por Sexo y Tipo de Ocupación (2018–2023)



de elegir, progresar y trabajar en trabajos formales. Se deben crear oportunidades igualitarias y eliminar discriminaciones entre trabajadoras y trabajadores. Esta estrategia debe incluir la transformación de las estructuras de trabajo integrando acciones y políticas para igualdad de oportunidades de empleo y de salarios; facilidades para la maternidad; combatir el acoso sexual y la violencia de género; asegurar instalaciones adecuadas; conciliar la vida familiar con la laboral; entre otras.

JÓVENES Y ADOLESCENTES

Los indicadores laborales son mejores para adultos en comparación con jóvenes y adolescentes. La pandemia impactó negativamente en los indicadores de todos los grupos etarios y amplió las brechas en algunos casos. En 2022, los indicadores laborales mejoraron para todos los grupos y las brechas grupos de edad se redujeron. Las tasas de participación y empleo de adolescentes (15-18 años), jóvenes (19-24 años) y adultos (25 años o más) siguieron el comportamiento agregado con reducciones entre 2019 y 2021 y una recuperación en 2022. A pesar de la recuperación del último año, ambos indicadores continúan por debajo del registro de 2019, especialmente para adultos y jóvenes. Las tasas de participación y empleo son superiores para los adultos, especialmente cuando el grupo de comparación son los adolescentes. Por ejemplo, la tasa de participación de los adultos ha sido entre 3.9 y 4.7 veces más altas que la de adolescentes a lo largo de todo el periodo y entre 1.07 y 1.12 más alta que la de los jóvenes. La baja participación laboral de los adolescentes está en buena medida explicada por actividades de estudio. En 2017, el 87% de los adolescentes que estaba fuera del mercado de trabajo se encontraba estudiando, aunque este porcentaje se redujo a 82% en 2021 tuvo una recuperación en 2022 cuando llegó a 83.8%. La caída en el porcentaje de adolescentes que asiste a una institución formal de educación entre 2017 y 2021 significó un aumento en el porcentaje de adolescentes que no estudia ni trabaja que pasó del 11% en 2017 a 16% en 2021. En 2022, este valor cayó a 13.5%. En el caso de los jóvenes, el porcentaje que no estudia ni trabaja pasó del 19% en 2017 a 21% en 2021 y volvió a 19% en 2022.

La tasa de desempleo aumentó entre 2017 y 2021 para todos los grupos de

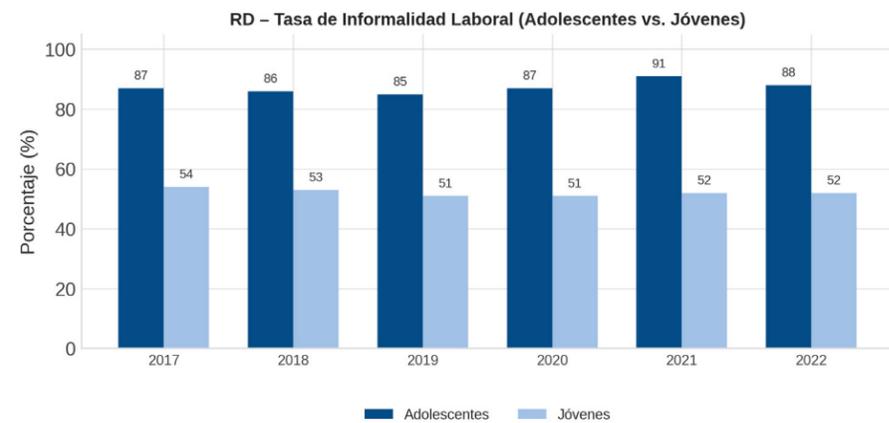
edad y mientras que las tasas de subocupación SU2 y SU3 aumentaron para los jóvenes, se mantuvieron relativamente estables para adolescentes y adultos. Como consecuencia, las brechas por grupos de edad –tasas más elevadas para adolescentes y jóvenes que para adultos– se ampliaron en el caso de los jóvenes. El aumento en los indicadores de subempleo para jóvenes se explica enteramente por el aumento en la tasa de desempleo. Es decir, que aumentó el número de jóvenes que quiere trabajar, busca empleo activamente y no encuentra. En 2022,

Panel	Indicador	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Adolescentes	Tasa de participación laboral	18	16	17	16	15	17
Adolescentes	Tasa de empleo	15	14	15	13	12	15
Adolescentes	Tasa de desempleo	12	13	12	17	15	11
Adolescentes	SU2	20	19	18	25	33	30
Adolescentes	SU3	32	30	26	32	33	28
Adolescentes	SU4	38	35	31	39	37	30
Adolescentes	Tasa de informalidad	87	86	85	87	91	88
Jóvenes	Tasa de participación laboral	48	50	52	51	48	51
Jóvenes	Tasa de empleo	45	46	47	47	43	46
Jóvenes	Tasa de desempleo	8	8	9	9	12	10
Jóvenes	SU2	14	14	14	15	11	12
Jóvenes	SU3	19	17	16	19	24	19
Jóvenes	SU4	25	23	22	23	28	21
Jóvenes	Tasa de informalidad	54	53	51	51	52	52
Adultos	Tasa de participación laboral	68	70	71	70	67	69
Adultos	Tasa de empleo	65	67	68	67	63	66
Adultos	Tasa de desempleo	4	4	4	4	6	5
Adultos	SU2	10	9	8	9	12	11
Adultos	SU3	10	9	8	9	9	9
Adultos	SU4	15	13	13	13	13	12
Adultos	Tasa de informalidad	58	58	55	55	57	58

estos indicadores mostraron una mejora para todos los grupos etarios. Para todos los grupos de edad se ha observado una caída en la tasa de informalidad desde el 2017 que se vio interrumpida con la pandemia, especialmente para adolescentes y jóvenes (aumentos de 4 punto porcentual para ellos y de 2 puntos porcentuales

para adultos entre 2020 y 2021). Como consecuencia, la brecha en la tasa de informalidad entre adolescentes y adultos --valor más bajo para los adultos-- se amplió con la pandemia: en 2017, la tasa de informalidad de adultos era 0.67 veces la de los adolescentes y en 2021 fue 0.63 veces. La tasa de informalidad de los jóvenes, en cambio, ha sido siempre muy cercana a la de los adultos y la brecha se mantuvo estable al comparar 2017 con 2021. El comportamiento de la tasa de informalidad en 2022 fue diferente según el grupo de edad considerado. Entre los adolescentes se produjo una caída, aunque no ha sido suficiente para llegar al valor prepandemia. Para los jóvenes, no hubo cambios, es decir, que su tasa de informalidad continúa por encima del valor prepandemia. Para los adultos, la tasa de informalidad siguió creciendo.

la falta de información acerca de las habilidades que poseen las personas en edad laboral dificulta conocer si los jóvenes --el grupo de edad más afectado por la pandemia-- posee las habilidades requeridas para reinsertarse en el mercado



de trabajo y mejorar la calidad de sus empleos. De la simple inspección de su estructura sectorial de empleo por grupo de edad, los sectores que más emplean trabajadores jóvenes no son, en general, los que están impulsando la actividad económica en el país. Esto sugiere que podrían ser necesarias políticas de capacitación para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

A los jóvenes les cuesta encontrar empleo y cuando lo hacen es más probable que se trate de empleos de baja calidad o informales. La pandemia dio lugar a un aumento en la fracción de jóvenes que no estudia ni trabaja, el subempleo y la informalidad laboral aumentan principalmente entre los más jóvenes, y más del 10% de los jóvenes deja de buscar trabajo por encontrarse desalentado. Es necesario implementar políticas que retengan a los adolescentes dentro del

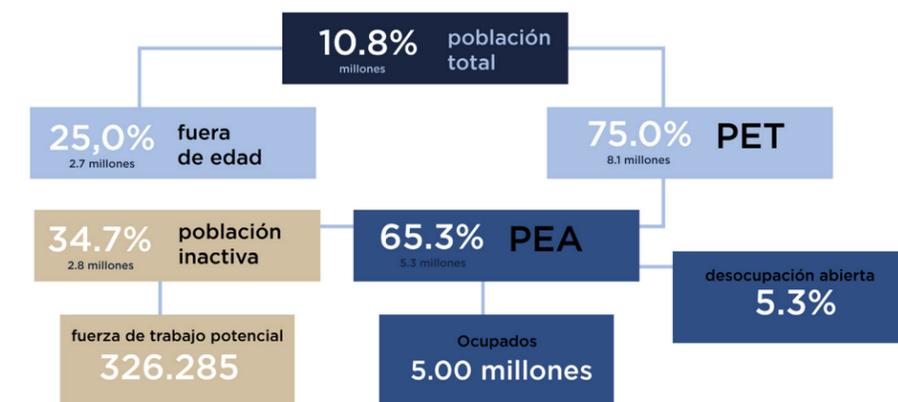
Primer trimestre 2017-2022, elaboración propia, datos NOTA TÉCNICA No IDB-TN-2868



sistema educativo y que permitan a los jóvenes acceder a empleos de mejor calidad. Para reducir barreras en la inclusión de mujeres y jóvenes se requieren innovaciones en los programas de formación y de empleabilidad y políticas activas de intermediación laboral. Algunas respuestas para jóvenes deberían incluir: apoyo con información actualizada sobre carreras técnicas con alto potencial de empleabilidad, vinculación con mentorías para apoyarlos en su inserción laboral, aumentar su participación en prácticas laborales con potencial de empleabilidad (como las mencionadas en las recomendaciones anteriores). En conclusión, la pandemia resaltó los desafíos estructurales en el mercado laboral dominicano, como la alta informalidad y la falta de empleos de calidad. Aunque los niveles de empleo se están recuperando, es fundamental aprender de esta experiencia y aplicar lecciones para mejorar el acceso a trabajos de calidad en el país. Para lograrlo, se deben implementar políticas que promuevan la formalización del empleo, fortalezcan la seguridad social, y aborden las brechas de habilidades.

Población Potencial: Respecto a la composición del mercado laboral en el trimestre abril-junio de 2024, como se puede apreciar en el gráfico 2, se reporta que la población en edad de trabajar (PET), es decir aquellos de 15 años o más se ubicó en 8.1 millones de dominicanos representando un 75 % de la población total. Este grupo se desagrega en dos partes: (a) la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) que constituye unos 5.3 millones de dominicanos, de los cuales 5.0 se encuentran ocupados y el resto desocupados buscando activamente trabajo (desocupados abiertos); y (b) la población fuera de la fuerza de trabajo o inactivos que alcanza 2.8 millones de personas. Este último a su vez, está compuesto por la fuerza de trabajo potencial (326,285 personas) la cual se define principalmente por los que se encuentran disponibles para trabajar, aunque no hayan realizado una labor de búsqueda de trabajo y las personas que no realizaron gestiones para conseguir un empleo ni estaban disponibles para laborar (2,477,543 millones). En el caso de las mujeres reporta que la población en edad de trabajar (PET), es decir aquellas de 15 años o más se ubicó en 4,243,040 millones de mujeres dominicanas representando un 39.26 % de la población total.

Composición del mercado Laboral abril-junio 2024



IV. Reducida empleabilidad de los buscadores de empleo

La demanda laboral en República Dominicana, (Empleadores) más de la mitad (el 54% de ellos¹³), reporta tener alguna dificultad para contratar trabajadores con el perfil requerido por no tener capacitación técnica específica. Independientemente del sector económico, las habilidades socioemocionales (como trabajo en equipo, enfoque en resultados, comunicación y responsabilidad) son las más demandadas. La demanda de habilidades socioemocionales varió con las nuevas demandas de la pandemia. En cuanto a las habilidades socioemocionales, las más solicitadas en 2019-2020 fueron trabajo en equipo (31%), enfoque en resultados (21%), destreza para comunicar (27%) y responsabilidad (27%). Luego de la pandemia, el peso relativo de estas habilidades cambió. La más solicitada fue enfoque en resultados (66%), seguida por destreza para comunicar (41%). Entre las habilidades que habían sido poco demandadas en 2019-2020 y que ganaron peso desde el inicio de la pandemia se encuentran liderazgo y responsabilidad. Otro dato para destacar es que antes de la pandemia las empresas solicitaban, en promedio, 1.8 habilidades por empleado y desde entonces demandan 2.8 habilidades.

Además, desde la pandemia se ha reforzado la demanda de habilidades digitales. Entre enero de 2020 y 2021, las vacantes que requerían competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) pasaron de 55,5% a 61,8%¹⁴. Entre las habilidades digitales más demandadas se encuentran: desarrollo web, ciberseguridad, uso de plataformas digitales. Según la Consulta Nacional sobre el futuro de la Formación Técnico Profesional (Julio, 2021), elaborada por el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), la República Dominicana debe preparar a la fuerza laboral principalmente en ocupaciones y profesiones asociadas a las nuevas tecnologías, como la ciberseguridad, entre otras habilidades digitales en demanda.

También se observa una demanda creciente por personas con manejo del idioma inglés. Un 71% de los empleadores reportan dificultad en encontrar personal con manejo de inglés (ANJE, 2022).¹⁸ En cuanto a la experiencia requerida, algo que afecta particularmente a los jóvenes en búsqueda de primer empleo es que el 98% de las vacantes en la bolsa de empleo requiere experiencia previa superior a un año¹⁵.

El perfil de trabajadores que buscan los demandantes de empleo está cambiando y la brecha de habilidades puede ser costosa. El nivel educativo exigido es más elevado en comparación con años previos y, al mismo tiempo, se solicita un

¹³ Fuente: Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios (ANJE) (2022). Del lado de la fuerza laboral, la mayor parte de la población ocupada (84%) tiene un nivel de competencias básicas (niveles 1 y 2 del Marco Nacional de Cualificaciones), Amargós (2019).

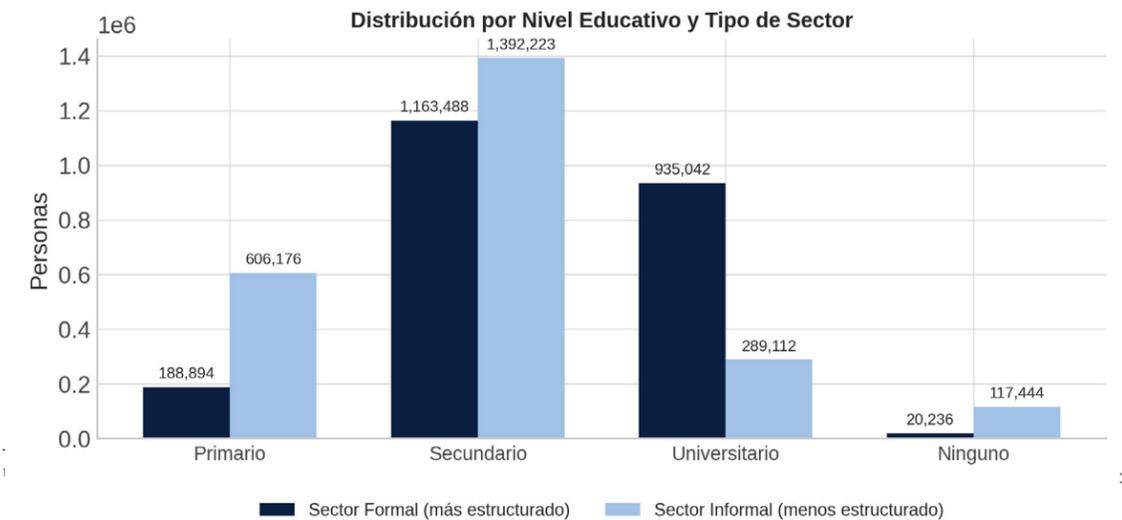
¹⁴ Guataquí y Londoño (2020).

¹⁵ De acuerdo con una encuesta de la Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios (ANJE, 2022) y su estudio "Formación del talento humano frente a la demanda actual y futura de la República Dominicana: Enfoque a programas técnicos profesionales y universitarios", un 71% de las empresas encuestadas indicó que el conocimiento del inglés es una debilidad en el reclutamiento de personal en la actualidad.

conjunto más amplio de habilidades. Hace falta generar una oferta de formación que sistemáticamente responda a las metas productivas del país, y mejore el acceso a empleos de calidad: La oferta de la formación técnica y profesional en la República Dominicana requiere una mayor coordinación con el sector empresarial y orientación estratégica con las prioridades productivas del país para responder y anticipar mejor a las demandas actuales y futuras de habilidades. Entre las estrategias posibles, se pueden: 1) establecer alianzas y colaboraciones sólidas, especialmente a través de consejos sectoriales de habilidades, para comunicar a la oferta formativa las necesidades estratégicas de habilidades; 2) promover más programas de formación técnicos y en el lugar de trabajo (como programas de formación dual, programas de pasantías, prácticas profesionales para aumentar la formación pertinente y la empleabilidad y estabilidad en los puestos de trabajo; 3) fortalecer la formación de formadores con mayor asociación a las necesidades productivas del país; 4) fortalecer currículos para incluir habilidades para empleos verdes, habilidades digitales y en idioma inglés, estas habilidades son altamente demandadas y alineadas con altas prioridades en la agenda del país; 5) invertir en los servicios de empleo para mejorar la articulación entre la oferta y demanda de trabajo, capitalizando en el uso de mejores tecnologías para mejorar las oportunidades de capacitación y de empleo formal de los buscadores de empleo y la productividad de las empresas¹⁶.

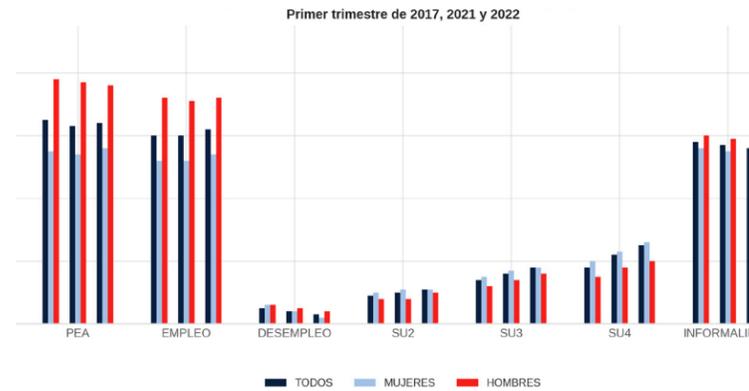
Por otro lado, es fundamental resaltar las condiciones académicas de la población ocupada, se observa que, en el año 2023, el 12% de la fuerza laboral del sector informal había alcanzado el nivel universitario, mientras que el 57.9% había completado la educación secundaria, seguido por un 25.2% que había finalizado la educación primaria, y un 4.9% no había alcanzado ningún nivel educativo. En el sector formal, encontramos que el 50.4 % de los empleados completó la educación secundaria, seguido por un 40.5 % que alcanzó el nivel universitario. Esto permite inferir que, a mayor nivel académico, mayor probabilidad de insertarse en el mercado laboral formal.

Población ocupada por sector formal e informal, según nivel educativo (2023)



MUJERES

Los indicadores de género en el mercado laboral dominicano se caracterizan por ser más amplias en comparación con los hombres. La pandemia impactó negativamente en los indicadores laborales de mujeres y hombres y, en algunos casos, amplió las brechas de género. En 2022 se observaron mejoras en todos los indicadores y reducciones en la magnitud de las brechas entre mujeres y hombres.



Notas: Personas de 15 años o más. Subocupación SU2 incluye personas desocupados y ocupadas que desean trabajar más horas. Subocupación SU3 incluye personas desocupados y personas dispuestas a trabajar. Subocupación SU4 incluye personas desocupadas, ocupadas que desean trabajar más horas y personas dispuestas a trabajar. Tasa de informalidad definida como porcentaje de trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo.

De acuerdo al estudio El mercado laboral de la República Dominicana antes y después de la pandemia del BID, señalan que las tareas de cuidado penalizan a las mujeres. Las mujeres que tienen hijos menores de 13 años o que conviven con adultos mayores en el hogar tienen menos chances de obtener un empleo en comparación con mujeres que no conviven con miembros que requieren de cuidados. Las mujeres enfrentan barreras que limitan su participación en el mercado de trabajo y la obtención de mejores empleos. Una de ellas son las tareas de cuidado dentro del hogar. La información para el primer trimestre de 2022 muestra que al menos un cuarto de las mujeres vive en hogares con niños 0-5 años o con niños 6-12 y alrededor del 12% convive con niños y adultos mayores (65 años o más).

Este informe también define que el estado civil, la situación laboral de la pareja y la presencia de niños y adultos mayores en el hogar afectan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La probabilidad de participación laboral es 4.5 puntos porcentuales más baja para mujeres cuyo esposo trabaja en relación con mujeres solteras o cuyo esposo no trabaja. Esto puede explicarse por un efecto ingreso –esto es, si el esposo obtiene un ingreso, es menos necesario que la mujer



obtenga un ingreso extra- o por efecto de las normas sociales, como por ejemplo, que no esté bien visto que la esposa trabaje si el hombre lo hace. Para mujeres con niños menores de 13 años, la probabilidad de participación es 2.5 puntos porcentuales menor respecto de mujeres sin niños en ese rango etario reflejando el peso de las tareas de cuidado.

Las mujeres con hijos enfrentan barreras adicionales que tienen que ver con las tareas de cuidado que desempeñan dentro del hogar. Ese es el principal motivo para no buscar trabajo entre las que están fuera del mercado. Políticas públicas que ayuden a aliviar la carga de las tareas de cuidado dentro del hogar serán clave para resolver el problema de entrada y permanencia de las mujeres en¹⁷ Los esfuerzos para el diseño de un Marco Nacional de Cualificaciones en el país representan un importante paso adelante para alinear la EFTP con la educación secundaria y terciaria general. Además, puede contribuir a una mejor identificación de las cualificaciones profesionales demandadas por parte del sector productivo en el mercado de trabajo. La expansión de la infraestructura de cuidado que provea servicios de calidad puede operar en esta dirección, al igual que contar con opciones flexibles de empleo, en términos de horas y lugar de trabajo, que estén disponibles y sean utilizadas tanto por mujeres como por hombres.

JÓVENES Y ADOLESCENTES

Existe una falta de información acerca de cuáles son las habilidades que poseen las personas en edad laboral aparece como una limitante para conocer las brechas entre la oferta y lo que requieren los demandantes de empleo. Información de este tipo sería clave para poder diseñar intervenciones de capacitación que mejoren la empleabilidad de los jóvenes. Para todos los grupos de edad los sectores de comercio, otros servicios e industria son los más importantes en términos de empleo, pero su importancia relativa cae con la edad, sugiriendo un uso más diverso de habilidades para el trabajo por parte de los adultos. Para todos los grupos de edad los tres sectores de actividad más importantes en términos de empleo son comercio, otros servicios, e industria. Estos tres sectores representaron 65% del empleo de adolescentes en el primer trimestre de 2022, 57% del de jóvenes, y 43% del de adultos.

Esta falta de información acerca de las habilidades que poseen las personas en edad laboral dificulta conocer si los jóvenes --el grupo de edad más afectado por la pandemia-- posee las habilidades requeridas para reinsertarse en el mercado de trabajo y mejorar la calidad de sus empleos. Esto sugiere que podrían ser necesarias políticas de capacitación para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

¹⁷ Los esfuerzos para el diseño de un Marco Nacional de Cualificaciones en el país representan un importante paso adelante para alinear la EFTP con la educación secundaria y terciaria general. Además, puede contribuir a una mejor identificación de las cualificaciones profesionales demandadas por parte del sector productivo.



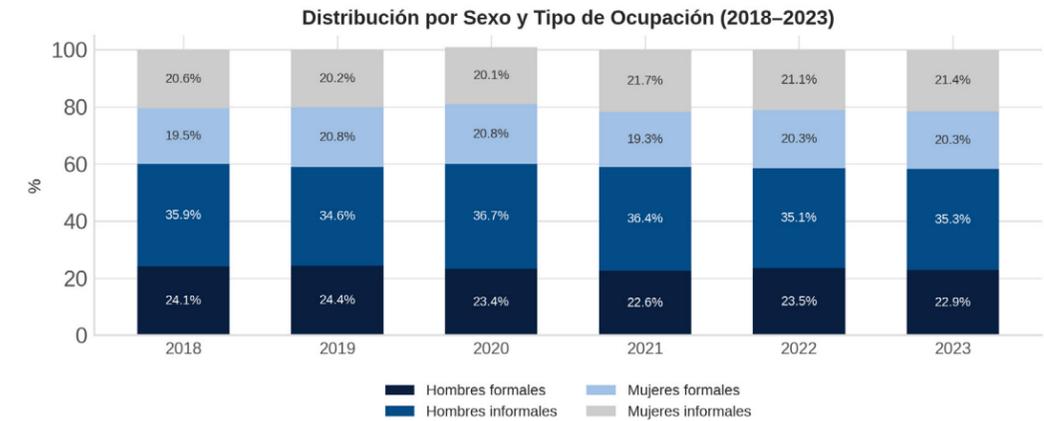
Para reducir barreras en la inclusión de mujeres y jóvenes se requieren innovaciones en los programas de formación y de empleabilidad y políticas activas de intermediación laboral. Para mujeres: Requerir procesos de anonimización en la contratación de empresas para evitar comportamientos discriminatorios. Trabajar en alianza con el sector privado e INFOTEP para ofrecer programas de capacitación dual a mujeres. Ampliar las zonas de lactancia en los lugares de trabajo y flexibilizar los horarios laborales, tanto para mujeres como para hombres, aumentar la oferta de servicios integrales de cuidado infantil en la primera infancia (salud, educación), dirigidos tanto a padres como madres, de manera que se rompan las normas sociales existentes y se reduzca el costo de oportunidad de ingresar al mercado laboral; utilizar la plataforma de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) para promover políticas y programas, como los arriba mencionados, enfocados en el cierre de la brecha de participación laboral.

Población Potencial: La población en edad de trabajar (PET), es decir aquellos de 15 años o más se ubicó en 8.1 millones de dominicanos representando un 75 % de la población total. Este grupo se desagrega en dos partes: (a) la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) que constituye unos 5.3 millones de dominicanos, de los cuales 5.0 se encuentran ocupados y el resto desocupados buscando activamente trabajo (desocupados abiertos); y (b) la población fuera de la fuerza de trabajo o inactivos que alcanza 2.8 millones de personas. Este último a su vez, está compuesto por la fuerza de trabajo potencial (326,285 personas) la cual se define principalmente por los que se encuentran disponibles para trabajar, aunque no hayan realizado una labor de búsqueda de trabajo y las personas que no realizaron gestiones para conseguir un empleo ni estaban disponibles para laborar (2,477,543 millones).

V. Alta ocupación informal en las unidades productivas formales privadas

La informalidad laboral es una característica estructural en los países de América Latina y el Caribe. Según la OIT (2018), 53,1% de los trabajadores de la región, lo que equivalía a 130 millones de personas, se encontraban en esa condición en 2016, situación que se estima se agravará frente a los impactos de la pandemia de COVID-19. Ello arriesga los avances en formalización laboral obtenidos en los últimos años y el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8 de la Agenda 2030.

Verificando los datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) a diciembre de 2019 el 51.6% de la población ocupada se encontraba empleado en el sector formal, mientras que para el 2023, se registró un 49.0% (Ver gráfico 1). Para el mismo periodo, la población ocupada en el sector informal pasó de 48.4% a un 51.0%, registrando un incremento de 248,849 personas, equivalente a una variación de 2.6 p.p.



Cuando se evalúa el periodo 2018-2023, se muestra una tendencia relativamente constante, en la participación de hombres y mujeres tanto a nivel formal como informal (Ver gráfico 3). Profundizando en estas cifras y considerando la población ocupada en su totalidad, se observa que, el 35.3% de los hombres eran ocupados informales, mientras que el 22.9% eran formales. En contraste, para las mujeres, el 20.3% tenían empleos formales y el 21.4% trabajaban en el sector informal durante el mismo periodo.

En fechas más recientes, a raíz de estudios realizados en América Latina, surgen nuevos enfoques para comprender y analizar la informalidad. Por un lado, está el propuesto por Perry y otros (2007) del Banco Mundial, quienes sostienen que el sector informal en los países de la región se manifiesta a través de lo que ellos denominan factores de exclusión y de escape. En cuanto al primer factor, los autores dan cuenta que los trabajadores o empresas son empujados hacia la informalidad debido a la exclusión de los beneficios sociales básicos esenciales. En cuanto al segundo factor, se alude al escape dado que los trabajadores o empresas evalúan el costo-beneficio de la conveniencia o no de ingresar al sector formal. Esta perspectiva enfatiza el carácter voluntario de los trabajadores para elegir su nivel óptimo de beneficios asociados a la formalidad. En esos mismos años, y siguiendo esta última variante, Levy (2008), sobre la base de sus estudios en México, sostiene que el crecimiento del sector informal se debe en gran parte a las deficiencias de la política social. En este sentido, según esta visión, la expansión de los programas de protección social no contributivos podría generar incentivos a los trabajadores para que opten por la informalidad laboral, al proveer de beneficios sociales sin necesidad de aportar al sistema de seguridad social, ahorrándose el pago de las cargas sociales de la formalidad (Bertranou y Casanova, 2013)¹⁸. En todo caso, es importante mencionar que, en 2015, el concepto de economía informal fue ratificado en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. En su recomendación núm. 204 reconoce que los trabajadores de la economía informal trabajan de esta forma principalmente por necesidad y no por elección. Asimismo, se pone de manifiesto que la transición a la economía formal exige una estrategia integrada entre gobierno, empleadores y sindicatos (Salazar Xirinachs y Chacaltana, 2018).

¹⁸ Desde la CEPAL se critica esta postura, al mencionar que el mercado laboral en México está segmentado y, por lo tanto, el aumento de los programas sociales no incrementaría la tasa de informalidad en dicho país. Para mayor información, véase: Esquivel y Ordaz (2008)



De acuerdo a la OIT¹⁹, la informalidad en el mercado laboral de la República Dominicana es un fenómeno persistente y ampliamente reconocido que limita el impacto del crecimiento económico del país en la reducción de la pobreza y la desigualdad. Según Abdullaev y Estevão (2013), a pesar de que la República Dominicana ha registrado tasas de crecimiento notables en las últimas décadas, el rendimiento de crecimiento ha sido desbalanceado, principalmente debido a la informalidad laboral persistente y generalizada, así como la desigualdad y la pobreza. Estas cuestiones han sido reconocidas por las autoridades gubernamentales y se reflejan en la Estrategia Nacional de Desarrollo. La informalidad en el empleo se manifestaba en altas tasas de trabajadores por cuenta propia y en relaciones laborales precarias que ofrecen pocos incentivos para que las empresas y los trabajadores inviertan en capital humano, lo que a su vez perjudica la productividad y la calidad del empleo.

Este análisis de la OIT define las acciones de políticas clave, discute la importancia de elevar la calidad de la educación para que los individuos puedan exigir salarios más altos, incluyendo un mayor apoyo a la formación técnica. Sin embargo, los autores concluyen que mejorar la educación sólo elevaría los salarios del mercado a largo plazo, mientras que abordar las deficiencias del mercado de productos tendría efectos más inmediatos en los incentivos para la innovación, la formación en el trabajo y la competencia por trabajadores calificados, lo que aumentaría los salarios y la participación laboral. Asimismo, refleja que las políticas para reducir la informalidad deben ser integrales, abarcando reformas que van más allá de las medidas fiscales, incluyendo cambios estructurales en el mercado laboral y mejoras en las condiciones para el emprendimiento y la creación de empresas.

Población Potencial: En base a los datos del T3 de la ENCFT 2024, El total de ocupados informales registro 2,781,541 que representa el 55.3%.

VI. Reducido entorno laboral sano y seguro

Un ambiente de trabajo seguro y saludable es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional. Identificar los peligros y evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo es esencial para crear un entorno laboral seguro y saludable.

Según nuevas estimaciones de la OIT, cerca de tres millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, un aumento de más del 5 por ciento en comparación con 2015. La cifra subraya los desafíos persistentes para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores

¹⁹ Estudio sobre las características, causas, y factores determinantes de la informalidad a nivel sectorial en la República Dominicana Carlos Ramos & Katherine Javier 2024

en todo el mundo. La mayoría de estas muertes relacionadas con el trabajo, un total de 2,6 millones de muertes, se deben a enfermedades relacionadas con el trabajo. Los accidentes laborales son responsables de otras 330.000 muertes, según el análisis. Las enfermedades circulatorias, las neoplasias malignas y las enfermedades respiratorias figuran entre las tres primeras causas de muerte relacionada con el trabajo. En conjunto, estas tres categorías representan más de tres cuartas partes de la mortalidad laboral total. El informe subraya que mueren más hombres por incidentes relacionados con el trabajo (51,4 por 100.000 adultos en edad laboral) que mujeres (17,2 por 100.000). La región de Asia y el Pacífico registra la mayor mortalidad relacionada con el trabajo (63% del total mundial) debido al tamaño de su población activa.

Las normas de la OIT sobre SST proporcionan un marco para que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores promuevan en conjunto una cultura de prevención sólida, adopten políticas de manera efectiva y emprendan acciones con el objetivo último de eliminar los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales y aumentar el bienestar en el trabajo. Sin embargo, para las empresas, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no es solo una cuestión de cumplimiento legal o de evitar pérdidas relacionadas con accidentes en el trabajo. Un buen desempeño en SST puede aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores, reducir el ausentismo, ayudar a las empresas a atraer talento, y asegurar contratos en los sectores público y privado. Un buen desempeño de la SST es clave para la gestión de la reputación y, a menudo, es considerado un elemento fundamental de una conducta empresarial responsable.

Además, destaca que la agricultura, la construcción, la silvicultura y la pesca y la industria manufacturera son los sectores más peligrosos, con 200.000 lesiones mortales al año, lo que representa el 63% de todas las lesiones profesionales mortales. En concreto, una de cada tres lesiones profesionales mortales en todo el mundo se produce entre los trabajadores agrícolas, según el informe.

La República Dominicana, registro a través del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), en el año 2021 un total 47,450 reportes de empleados sufrieron algún tipo de lesión en sus jornadas habituales, de los cuales 38,603 reportes correspondieron a accidentes de trabajo (AT) y 8,847 a enfermedades profesionales (EP). Los casos notificados sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales pertenecen a trabajadores del Distrito Nacional con 21,184 reportes; en la Región Norte 15,785; en la provincia del Este con 6,903; y en el Sur con 3,579. De los cuales 33,362 de los accidentes laborales, correspondieron al sector privado; mientras que 14,088 casos pertenecen al sector público.

El Ministerio de Trabajo con el objetivo de promover la Seguridad y Salud en los lugares de trabajo a través la constitución de Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las empresas con 15 o más trabajadores trabajo y aquellas que tengan un número menor tendrán un coordinador de seguridad y

salud en el trabajo con la finalidad monitorear los programas de seguridad y salud en el trabajo como lo establece el reglamento 522-06. Sin embargo, los registros administrativos arrojaron en el año 2023 que solo 4% de las empresas formales registradas en SIRLA tienen constituidos el Comité Mixto de Seguridad y Salud.

Población Potencial: En base a los datos del T3 de la ENCFT 2024, la población ocupada registro un total de 5,029,045 personas, de cuales 2,247,504 son ocupados formales. Por otro lado, el Sistema Integrado de Registros Laborales registro un total de 85,782 empresas formales.

VII. Alta vulnerabilidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes que induce al trabajo infantil

El trabajo infantil sigue siendo un problema persistente en el mundo hoy en día. Las últimas estimaciones mundiales indican que 160 millones de niños (63 millones de niñas y 97 millones de niños) se encontraban en situación de trabajo infantil a nivel mundial a principios de 2020, lo que representa casi 1 de cada 10 niños en todo el mundo. Un total de 79 millones de niños, casi la mitad de todos los niños en situación de trabajo infantil, realizaban trabajos peligrosos que ponían directamente en peligro su salud, seguridad y desarrollo moral.

En los últimos cuatro años se han registrado progresos continuos entre los niños de 12 a 14 años y los niños de 15 a 17 años. El trabajo infantil en ambos grupos de edad ha disminuido en términos porcentuales y absolutos, siguiendo una tendencia descendente constante observada en las estimaciones anteriores. Sin embargo, el trabajo infantil se ha incrementado entre los niños de 5 a 11 años, después de que las estimaciones mundiales de 2016 indicaran que los progresos eran lentos para este grupo de edad. En 2020 hubo 16,8 millones más de niños de 5 a 11 años de edad en situación de trabajo infantil que en 2016²⁰.

La mayor parte del trabajo infantil –tanto para los niños como para las niñas– sigue teniendo lugar en la agricultura. Un 70% de los niños en situación de trabajo infantil (112 millones) se dedican a la agricultura. Muchos son niños muy pequeños, lo que pone de relieve que la agricultura es un punto de entrada para el trabajo infantil. Más de tres cuartas partes de los niños de 5 a 11 años en situación de trabajo infantil se dedican a la agricultura.

En cuanto al contexto regional, en América Latina y el Caribe la población de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en situación de trabajo infantil se ha reducido a un paso constante desde el 2008, año en el que puntuaba un 10.0 %; posteriormente, en el 2012, se redujo a un 8.8 %, seguido de un 7.3 % para el 2016 y, finalmente, un 5.6 % en el 2020²¹.

²⁰ TRABAJO INFANTIL, ESTIMACIONES MUNDIALES 2020, OIT-UNICEF
²¹ Ibídem 2

En el caso de la República Dominicana, el porcentaje de trabajo infantil se asemeja en los años 2014 y 2019 con respecto a la población que no asiste a la escuela; los datos de la ENHOGAR-MICS 2014, mostrados en el Gráfico 1, indican que los niños, niñas y adolescentes en condición de trabajo infantil y que no asisten a la escuela corresponden a un 5.1 %; para el año 2019 este indicador se sitúa en un 4.7 %. Sin embargo, es importante destacar la barrera que representa el trabajo infantil para la asistencia escolar pues, en los años analizados, el porcentaje de quienes asisten y se encuentran en situación de trabajo infantil disminuyó de 6.9 % a 3.7 %. Fuentes oficiales establecen que los niños, niñas y adolescentes que asisten a la escuela y no viven en condición de trabajo infantil suelen desarrollar mayores capacidades y potenciales que contribuyen al desarrollo económico y a cortar el ciclo intergeneracional de la pobreza²².

De igual forma, en República Dominicana se observan diferencias importantes en los porcentajes de trabajo infantil en función de la región de residencia. En los datos de la ENHOGAR-MICS 2019 reflejan un mayor porcentaje de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil en las regiones El Valle (5.8 %), Yuma (5.7 %) y Cibao Nordeste (4.2 %). Al comparar estos datos con los resultados obtenidos por la ENHOGAR-MICS 2014 (Mapa 2), se observa que, si bien se evidencia una disminución en los porcentajes, llama la atención lo siguiente: 1. la Región Yuma aparece en 2019 como la segunda de mayor prevalencia de trabajo infantil en el país, y 2. la incidencia de esta problemática sigue siendo preocupante en las regiones El Valle y Cibao Norte, así como en el Cibao Nordeste y la Región Ozama o Metropolitana.

La República Dominicana cuenta con un marco legal robusto, que es contundente con respecto a la demanda de acciones dirigidas a la eliminación de cualquier forma de trabajo infantil. El trabajo infantil constituye una violación de derechos que no parece responder a factores aislados, en ella puede intervenir un sinnúmero de variables como el sexo, los estereotipos y roles de género socialmente asignados a hombres y mujeres, la ubicación geográfica, la edad de la persona menor, la asistencia escolar, el nivel socioeconómico del hogar, entre otras. Si bien los datos evidencian una reducción del trabajo infantil en el país, es necesario tomar en consideración el impacto que la crisis multisectorial ocasionada por la pandemia del COVID-19 puede tener sobre esta problemática. Es ineludible dar continuidad a los esfuerzos para combatir las desigualdades sociales y económicas que afectan a los niños, niñas y adolescentes del país, mediante el empleo de herramientas que identifiquen quiénes se están quedando atrás y por qué, como parte del compromiso a favor del disfrute pleno y efectivo de sus derechos fundamentales, en consonancia con el principio de “No dejar a nadie atrás” de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Partiendo de esto, es preciso que las acciones dirigidas a prevenir, disminuir y erradicar el trabajo infantil estén articuladas y enmarcadas en políticas públicas basadas en evidencia y que, además, cuenten con un enfoque

²² OIT y UNICEF (2022). El papel de la protección social en la eliminación del trabajo infantil: Examen de datos empíricos y repercusiones políticas. Recuperado el 14 de mayo de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_845171.Pdf

multidimensional que aborde las esferas social, económica, educativa y laboral de los niños, niñas y adolescentes, y de su círculo familiar y social. A su vez, es una prioridad la inclusión de indicadores de monitoreo que den cuenta sobre la situación, tanto del trabajo infantil como del trabajo infantil peligroso²³.

Población Potencial: En el año 2020 la población total del territorio de la República Dominicana ascendió a 10, 448, 499 habitantes, según las proyecciones poblacionales (ONE, 2021). La niñez y la adolescencia representan casi un tercio (31.7 %) del total de la población dominicana, que en valor absoluto arroja un total de 3, 312,174.

VIII. Reducida mano de obra nacional en sectores priorizado en violación al art. 135 CT.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) el número total de ocupados en el sector construcción en la República Dominicana alcanzó 421,233 personas al segundo trimestre del 2024. De este total, el 15% de ocupados se dedican a trabajar en el sector formal (61,844 ocupados) mientras que un 85% (359,389 ocupados) en el sector informal.

Asimismo, el sector construcción registra 421,233²⁴ personas ocupadas, representando el 8.40% de la población ocupada. Contrario a lo que se percibe, la demanda estimada de mano de obra haitiana para el sector construcción ocupa el 29.2% de todos los ocupados en el sector, según datos de la ENCFT del Banco Central, siendo 125,000 haitianos, mientras que 296,233 son dominicanos.

Proporción ocupados de nacionalidad haitiana en el sector construcción

Año	Porcentaje	Total de Ocupados
2016	14.7%	43,023
2017	15.8%	53,297
2018	16.8%	61,891
2019	18.2%	62,818
2020	18.8%	61,301
2021	21.7%	84,883
2022	26.3%	104,348
2023	27.3%	110,192
2024	29.2%	125,534

FUENTE: Elaborado por el MT con información de ENCFT

²³ <https://www.one.gob.do/media/kafds4qy/panorama-estad%C3%ADstico-112-trabajo-infantil.pdf>

²⁴ Encuesta Nacional Fuerza de Trabajo ENFT, Banco Central de la Rep. Dominicana segundo trimestre del 2024: (Cifras preliminares sujetas a rectificación).

Sin embargo, a través de encuentros realizados por el ministerio de trabajo con sindicatos y asociaciones de la construcción, estos sostienen que el 80% de la mano de obra en el sector construcción es extranjera, declaran que mientras el obrero dominicano es desplazado en este sector económico, la mano de obra migrante también continúa creciendo en otros sectores productivos, lo que impone nuevos retos para el país que merecen mucha atención por parte de las autoridades y necesitan una solución inmediata.

Por otro lado, existen consideraciones de algunos actores que participan en el mercado de trabajo de la construcción como la Asociación para la Construcción y Promoción de la Vivienda (ACOPROVI)²⁵ considera que el sector construcción como pujante, que seguirá creciendo en los próximos años, debido a los incentivos que ha otorgado el Banco Central y, además, que la inversión pública siempre ha jugado un papel de estímulo de la demanda agregada y en la reactivación de la economía. ACOPROVI señala que durante el proceso de construcción existen dos periodos marcos: un periodo o etapa gris, donde la demanda de mano de obra extranjera tiene una proporción de 60 % y la demanda de mano de obra nacional es de 40%. Este término lo usan los constructores para referirse a la primera etapa en la construcción en la cual se usa mano de obra de baja cualificación y muchos materiales cuyo insumo principal es el cemento. El nombre de la etapa hace alusión al color del cemento. Por otro lado, la fase final se caracteriza por una mayor demanda de mano de obra nacional debido a que el trabajo demandado exige mayor cualificación, por lo que en esa fase pueden cumplir con el mandato de la ley plasmada en el Código de Trabajo que exige una relación 80 % de nacionales y 20 % de extranjeros.

Otro aspecto importante para destacar es que el sector construcción dominicano se caracteriza por ser altamente competitivo; pues se trata de una de las actividades económicas menos concentradas del país. La Dirección General de Impuestos Internos (DGII) registró 11.407 empresas constructoras durante el año fiscal 2021; de estas, las MiPymes representan casi un 98 %. Sin embargo, un problema habitual del sector, y acentuado en las MiPymes, es su alto grado de informalidad. Según el BCRD, de las 421,233 personas ocupadas, al segundo trimestre del 2024. De este total, el 15% de ocupados se dedican a trabajar en el sector formal (61,844 ocupados) mientras que un 85% (359,389 ocupados) en el sector informal.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT-2024) el número total de ocupados en sector agropecuario alcanzó 368,348 personas al segundo trimestre del 2024. Del total, el 10.8% son ocupados formales (39,888 ocupados) mientras que un 89.2% (328,460 ocupados) son ocupados informales.

²⁵ La información se obtuvo a través de una serie de entrevistas a actores públicos y privados del sector construcción en el estudio Estimación de la demanda de trabajadores extranjeros en los sectores construcción y agropecuario en República Dominicana realizado por OIM/OIT 2020.

Según la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ONE, 2017) en la República Dominicana la población de inmigrantes y sus descendientes asciende a 570,933. La población ocupada de inmigrantes haitianos es del 76.8% (448,753), de los cuales el 33.8 % (151,679) labora en el sector agropecuario. Conforme al Precenso Nacional Agropecuario 2015, en República Dominicana existen unas 319.676 unidades productivas agropecuarias. El 62.6% se dedica solo a la siembra de productos agrícolas, el 20.0% solo a la cría de animales, y el 16.3% a ambas actividades.

Población Potencial: De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) el número total de ocupados en el sector construcción en la República Dominicana alcanzó 421,233 personas al segundo trimestre del 2024. De este total, el 15% de ocupados se dedican a trabajar en el sector formal (61,844 ocupados) mientras que un 85% (359,389 ocupados) en el sector informal. Asimismo, el sector construcción registra 421,233 personas ocupadas, representando el 8.40% de la población ocupada. Contrario a lo que se percibe, la demanda estimada de mano de obra haitiana para el sector construcción ocupa el 29.2% de todos los ocupados en el sector, según datos de la ENCFT del Banco Central, siendo 125,000 haitianos, mientras que 296,233 son dominicanos.

IX. Insuficiente resolución de conflictos laborales:

La prevención y resolución de conflictos está captando cada vez más atención a nivel mundial. La eficaz prevención y resolución de conflictos laborales es crucial para mantener relaciones laborales sólidas y productivas. Los procesos de resolución de conflictos ofrecen a las partes interesadas un recurso para la negociación colectiva y para fortalecer las alianzas sociales. Dado que el conflicto es inherente e inevitable en las relaciones laborales, establecer procesos eficaces de prevención y resolución de conflictos es fundamental para minimizar la incidencia y las consecuencias de los conflictos en el lugar de trabajo.

Aunque el conflicto es aceptado como un elemento inevitable dentro de una economía de mercado, es posible evitar que dichos desacuerdos se conviertan en grandes disputas y que se encuentre una solución a los mismos, logrando disminuir de esa forma la necesidad de resolución judicial en los tribunales. Esto requiere que los sistemas de gestión de conflictos proporcionen una gama de servicios que alienten a los empleadores y a sus empleados a evitar el surgimiento de conflictos, mediante iniciativas basadas en el consenso y que, al mismo tiempo, les proporcionen servicios de conciliación/mediación y arbitraje cuando no puedan impedir que dichas diferencias se tornen en conflictos que requieran la intervención de terceros. Los sistemas de gestión de conflictos eficaces reducen tanto el costo como el tiempo asociado a los conflictos.

Estas interacciones pueden desarrollarse en diversos niveles; por ejemplo, entre un empleado individual y su empleador dentro de una empresa o lugar de trabajo, entre un grupo de empleados o un sindicato y un empleador individual, entre uno o varios sindicatos y una organización de empleadores a nivel industrial o sectorial y entre los organismos representativos de empleados y empleadores



más importantes a nivel nacional. Esto indica que las interacciones trabajador-empleador pueden ser: - individuales o colectivas. - dentro de empresas o lugares de trabajo individuales, - dentro de grupos de empresas o industrias, -a nivel provincial o estatal, - a nivel nacional.

Los tribunales de trabajo del país están sobrecargados de litigios por conflictos entre trabajadores y empleadores, de acuerdo con los registros administrativos del poder judicial, refleja en el año 2023, alrededor de 58, 586 solicitudes casos o conflictos del ámbito laboral, de estos casos el 67.4% tienen salida²⁶. Por otro lado, Cifras del Ministerio de Trabajo, registro 2,568 casos judiciales, de los cuales 1,109 son mujeres trabajadoras, los casos recibidos en el MT representa un 4% de casos laborales registrados en los tribunales laborales a nivel nacional. Asimismo, de a través del Departamento de Asistencia Judicial, pone en manos de los trabajadores entre \$94,430,666.71 millones de pesos, producto de acuerdos amigables y sentencias obtenidas en reclamo a sus derechos. Cada año el Ministerio de Trabajo, a través de la unidad de Asistencia Judicial atiende entre 10 y 15 mil usuarios. El mismo departamento lleva a los tribunales unos 2,500 a 2,800 casos anualmente, de los cuales tienen salida alrededor del 70%. La mayoría de los casos los solicita el trabajador, en su mayoría pobres.

El Ministerio de Trabajo en su rol de mediador intervino en el año 2023, un total de 42 mediaciones, teniendo como resultado 28 caso resueltos o actas en acuerdos involucrando a 48, 500 trabajadores siendo el **40% mujeres**.

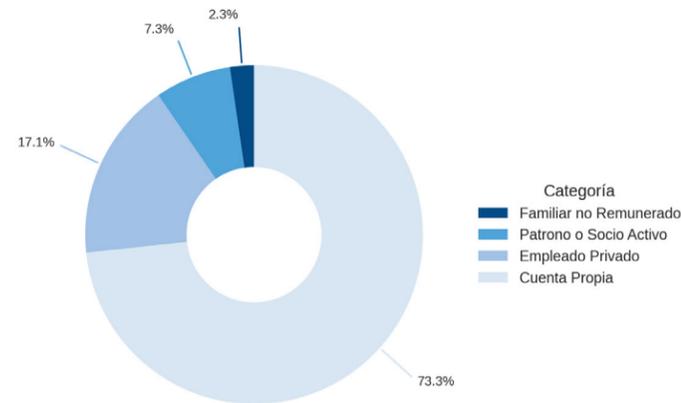
X. Reducido acceso de los trabajadores al Sistema Dominicano de la Seguridad Social:

La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental -aunque en realidad sólo una pequeña proporción de la gente en nuestro planeta disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo, así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado.

Sólo el 20% de la población mundial tiene una cobertura adecuada en materia de seguridad social mientras que más de la mitad no dispone de ninguna forma de protección social. Aquellos que no están cubiertos tienden a formar parte de la economía informal, por lo general, no están protegidos en su vejez por la seguridad social y no están en condiciones de pagar sus gastos de salud. Además, muchas personas tienen una cobertura insuficiente, esto es, puede que carezcan

²⁶ Registros administrativos del Poder judicial.



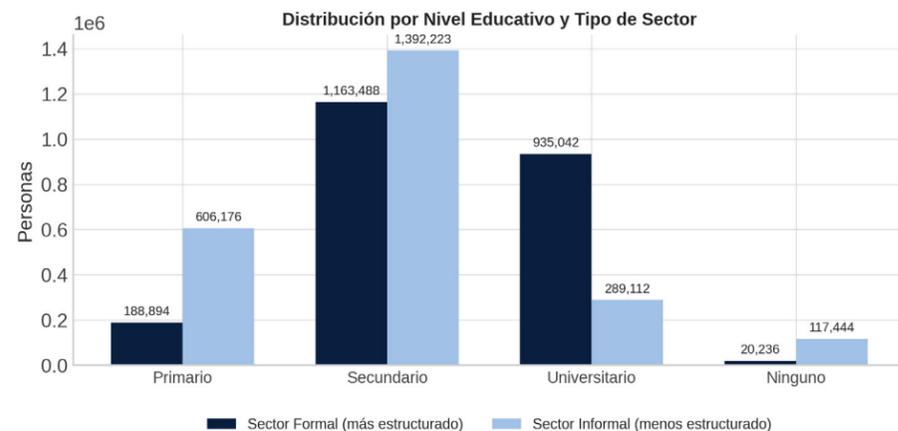


de elementos significativos de protección (como la asistencia médica o las pensiones) o que la protección que reciben sea escasa o presente una tendencia a la baja. La experiencia muestra que la gente está dispuesta a cotizar a la seguridad social, siempre y cuando ésta satisfaga sus necesidades prioritarias.

Cuando se analiza la distribución por categoría ocupacional, se destaca que en el año 2023 la mayor proporción de la población ocupada en el sector formal correspondió a empleados del sector privado, alcanzando un 78.7%. Al profundizar en las condiciones del sector informal, se evidencia una composición más detallada: un 2.3% son patrones o socios activos, un 7.3% son familiares no remunerados, un 17.1% son empleados del sector privado, y un 73.3% se desempeñan como trabajadores por cuenta propia.

Por otro lado, es fundamental resaltar las condiciones académicas de la población ocupada, se observa que, en el año 2023, el 12% de la fuerza laboral del sector informal había alcanzado el nivel universitario, mientras que el 57.9% había completado la educación secundaria, seguido por un 25.2% que había finalizado la educación primaria, y un 4.9% no había alcanzado ningún nivel educativo. En el sector formal, encontramos que el 50.4% de los empleados completó la educación secundaria, seguido por un 40.5% que alcanzó el nivel universitario. Esto permite inferir que, a mayor nivel académico, mayor probabilidad de insertarse en el mercado laboral formal.

Nivel educativo de la población ocupada en RD 2023



El diagnóstico de la política de empleo refiere a unos problemas asociados a la informalidad laboral y son las barreras relativas a la seguridad social, analiza que el costo asociado a la provisión de beneficios de seguridad social para los empleados puede ser prohibitivo para muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas. Las contribuciones a los programas de seguridad social representan costos adicionales para los empleadores. En un intento de reducir gastos, algunos empleadores pueden elegir mantener a sus trabajadores en la informalidad para evitar pagar las contribuciones a la seguridad social y otros beneficios relacionados.

Según el informe Doing Business (2020), para las empresas, la carga económica más significativa a parte de los impuestos deriva de las contribuciones a la seguridad social (15.3%), distribuidas en seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia (7.10%), Seguro Familiar de Salud (7.09%) y Seguro de Riesgos Laborales (1.2%). Esta situación genera un dilema para los empleadores, quienes deben equilibrar la necesidad de cumplir con el marco legal establecido y proteger a sus empleados, con las necesidades financieras de su negocio.

De acuerdo a cifras preliminares de ENCFT en el último trimestre del año 2023, el sector formal registro en valores absolutos 191,399 asalariados informales en el sector formal.

Población Potencial: En base a los datos del T3 de la ENCFT 2024, la población ocupada registro un total de 5,029,045 personas, de cuales 2,247,504 son ocupados formales. Por otro lado, el Sistema Integrado de Registros Laborales registro un total de 85,782 empresas formales



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

RESUMEN ANALISIS FODA

Según el análisis FODA realizado por el Ministerio de Trabajo a nivel nacional en el marco de la planificación estratégica, destacan una de las fortalezas clave de la institución es la relevancia de su quehacer a nivel nacional, para la protección y garantía de los derechos laborales en general, especialmente, aquellas que experimentan mayores situaciones de exclusión y/o vulnerabilidad, como la población menor de edad trabajadora, las personas con discapacidad, las mujeres particularmente, en estado de embarazo y en periodo de lactancia, las personas adultas mayores, y las personas jóvenes. Así como el servicio de intermediación de empleo para vincular la oferta y la demanda de empleo para la inserción laboral a nivel nacional. Esta misión o razón de ser resalta a la institución por su credibilidad y confianza entre los actores sociolaborales sobre todo la población trabajadora. Otras de las fortalezas a destacar son los recursos humanos altamente especializados constituyendo un activo valioso para la organización y un elemento fundamental para la gestión de calidad y el desempeño organizacional.

Asimismo, a través del análisis FODA, se identificaron una serie de debilidades y amenazas, relacionadas con aspectos político-contextuales y técnico administrativos, que la entidad tiene la oportunidad de mejorar de cara al cumplimiento de la misión y visión propuesta. En cuanto a los aspectos a optimizar se mencionaron, que la legislación actual es una limitante para el accionar del MT, pues las competencias actuales institucionales son limitadas, impidiendo atender algunos desafíos actuales y futuros del trabajo. Por ejemplo, sanciones más contundentes por infracciones a la legislación laboral; vacíos jurídicos para la aplicación de normativa relacionada con seguridad social, modalidad de trabajos flexibles y la economía informal, plataformas digitales y las agencias privadas de empleo.

Asimismo, refleja limitaciones presupuestarias para solventar mejoras en infraestructura, innovación y disposición de recursos humanos calificados y equipos y herramientas, para la ampliación de la cobertura de sus servicios fuera de Santo Domingo y el Distrito Nacional. Además, ha rezagado la incorporación de la transformación digital para la automatización de trámites que deban realizar las personas usuarias y el personal interno a nivel nacional, de manera que los servicios sean más eficientes; o, para ampliar la cobertura de programas de empleo dirigidos a la atención de la población objetivo buscadora de empleo, especialmente aquella que se encuentra en condición de desempleo o fuera de la fuerza de trabajo, para la mejora de su empleabilidad; o aquella en mayores situaciones de vulnerabilidad para proteger sus derechos laborales como personas trabajadoras.

Estas debilidades estructurales y contextuales mencionadas han tenido repercusiones adversas para la imagen institucional, pues la entidad se percibe debilitada, tanto por las personas usuarias, como por el personal, con un posicionamiento poco estratégico del valor público de sus servicios y su aporte como entidad rectora en materia Empleo Decente. No obstante, desde los actores externos y las prioridades estratégicas de la gestión de gobierno también se visualiza como una oportunidad para potenciar la labor institucional, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas que se encaminen hacia un rol más relevante de la institución, de cara a los desafíos del futuro del trabajo y la mejora de la calidad de los servicios prestados.

Otros aspectos destacados incluyen la mejora continua de los procesos y procedimientos organizacionales dirigidos a la reducción de los tiempos de respuestas a las personas usuarias, según los plazos establecidos por la ley; una mayor agilidad para la realización de trámites con apoyo de recursos tecnológicos; una mayor precisión en los mecanismos de selección de las personas beneficiarias para lograr atender a la población priorizada; reducción en la duplicidad de servicios y funciones con otras instituciones; y mayor uniformidad y claridad en la emisión de criterios técnicos para brindar asesoría interna y externa en materia laboral.

Respecto al talento humano del MT, se subrayó la importancia del fortalecimiento de las capacidades técnicas del personal, para que este se actualice de manera permanente en temáticas atinentes a la prestación de los servicios, tales como: la legislación vigente y propuesta, desafíos del futuro del trabajo, tecnología, entre otros. Igualmente, se destaca la urgencia de diseñar una estrategia integral dirigida al bienestar del personal, que incluya acciones para la promoción de un clima organizacional positivo, que genere beneficios intangibles en la organización para el alcance de los resultados. Por ejemplo, un sistema de incentivos claro, movilidad o traslados de los inspectores, asignación de materias y suministros a nivel local, equipos de transporte, infraestructura, mejoras de la estructura salariales, esto con la finalidad de motivar el buen desempeño del personal, promoción de la salud física y mental, políticas para facilitar la conciliación familiar y laboral, salud ocupacional, entre otras.

Otro aspecto señalado fue la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas de la entidad para la generación de estadísticas sobre mercado laboral y de registros administrativos sobre la gestión institucional, que cumplan con criterios de calidad y desagregación, para la rendición de cuentas y la falta de estudios o diagnósticos sobre las necesidades de las personas usuarias, en relación con la oferta de servicios disponible del MT. También destacaron una baja divulgación de los servicios a nivel nacional, desconocimiento en la aplicación de las políticas transversales de género, sostenibilidad ambiental y gestión integral de riesgos, derechos humanos, tecnología de la información y comunicaciones, participación ciudadana y cohesión territorial en el quehacer institucional.

Por último, es importante resaltar algunas prioridades relativas a empleo mencionadas en el Informe diagnóstico de la Política de empleo decente formal y suficiente, como la reducción de la informalidad, lo que destaca la importancia de implementar medidas efectivas para promover un mercado laboral más inclusivo y equitativo, el salario mínimo digno y la disminución de la desigualdad de género en el mercado laboral. Para abordar eficazmente estos desafíos, es imperativo adoptar un enfoque integral en coordinación interinstitucional. Esto implica la implementación de reformas regulatorias que simplifiquen los procesos y reduzcan los costos asociados con la formalización. Además, se requieren políticas integrales que promuevan la igualdad de oportunidades, la educación acorde a las demandas del mercado y el fortalecimiento de la protección laboral para todos los trabajadores, independientemente de su género, edad, origen o condición. La acción coordinada en estos frentes es fundamental para avanzar hacia un mercado laboral más justo y próspero para el país.

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

Los principales actores sociolaborales, así como los aliados estratégicos del Ministerio de Trabajo, se detallan en el cuadro presentado a continuación cuya percepción y expectativas de encuentran en documento anexo:

Actores Involucrados	
Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI)
Sector Empleador	Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX)
Confederaciones Sindicales de Trabajadores	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
Red Centro Operativo del Sistema (COS)	Organización Internacional de Migraciones (OIM)
Agencia Privada de Intermediación Laboral	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
Universidades	El Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDN)
Personas buscadoras de empleo (Jóvenes 18-35 , Personas con Discapacidad (PCD), Mujeres madres solteras)	Comité Directivo Local
Organizaciones de la Sociedad Civil	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Asociación Dominicana de Constructores y Promotores de la Vivienda. (ACOPROVI)	Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA)
Cámara de Comercio	Aguaciles de Trabajo
Cámara Dominicana de la Construcción	Vocales de trabajo
Banco Central de la República Dominicana	Juzgado de Trabajo
Banco de Reservas	Gobiernos Locales
Banco Agrícola	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)
Banco de Desarrollo y Exportaciones de la República Dominicana (Bandex)	Ministerio de Administración Pública (MAP)
Oficina Nacional de Estadística	Ministerio de Hacienda
Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
Tesorería de la Seguridad Social	Ministerio de la Mujer
Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)	Ministerio de Salud Pública
Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL)	Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES
Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA)	Ministerio Público
Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)	Ministerio de la Presidencia

ENFOQUES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

En el marco del diagnóstico institucional se adoptaron los enfoques de las políticas transversales, el cual se integró como anexo. A continuación, detallamos los enfoques y principios transversales.

ENFOQUES	PROPÓSITO	PRINCIPIOS
Derechos Humanos	Se atenderán situaciones de discriminación hacia grupos vulnerables de la población, adoptando acciones que contribuyan a la equidad y cohesión social, e igual de oportunidades.	-No dejar a nadie atrás -Política institucional de derechos humanos -Igualdad y No discriminación. -Integralidad de los Derechos Humanos. -Accesibilidad de los servicios. -Promover la participación social
Igualdad género	Se atenderán situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y se ejecutarán acciones que contribuyan a la equidad de género en el ámbito laboral	-Igualdad de género en el ámbito laboral. -No discriminación en el ámbito laboral -Oportunidades laborales para todos -Derechos y deberes laborales con equidad de género
Sostenibilidad Ambiental	Serán incorporados los criterios de sostenibilidad ambiental y adecuada gestión integral de riesgos en el quehacer institucional	-Uso de las tecnologías de la información y comunicación -Planes de gestión ambiental y riesgo de desastres

ENFOQUES	PROPÓSITO	PRINCIPIOS
Cohesión Territorial	Se realizarán las planificaciones, coordinaciones y articulaciones necesarias a nivel territorial, con la finalidad de promover un desarrollo territorial más equilibrado a través de la dotación de infraestructura adecuadas, servicios y capacidades institucionales necesarias para impulsar el desarrollo de las regiones y los municipios menos prósperos, así como la implementación de estrategias regionales y territoriales de desarrollo y competitividad, con la participación de los gobiernos locales y actores sociales, económicos y políticos de cada región, provincia o municipio.	-Participación activa de actores territoriales. -Multidimensionalidad (económica-productiva, sociocultural, ambiental, político-institucional).
Participación Social	Implementación y/o creación de espacios y mecanismos institucionales que faciliten la corresponsabilidad ciudadana, la equidad de género, el acceso a la información, la transparencia, la rendición de cuentas, la veeduría social y la fluidez en las relaciones Ministerio de Trabajo-sociedad.	-Igualdad -Transparencia Institucional y rendición de cuentas -Responsabilidad, -Solidaridad y trabajo en equipo -Acceso a la información y respuesta oportuna -Línea 311 -Participación ciudadana en los procesos misionales -Dialogo social
Gestión orientada a resultados	Nuestra estrategia de gestión está orientada hacia la provisión de bienes y/o servicios de calidad a fin de generar mejoras, resultados y aumentar la calidad de vida de la población	-Centrado en el ciudadano -Transparencia. -Eficiencia. -Eficacia. -Participación activa de actores. -Simplificación de trámites. -gestión participativa y propositiva. -Autoevaluación y mejora continua.



MARCO ESTRATÉGICO

11. MARCO ESTRATÉGICO

RESULTADOS ESPERADOS

Mejoradas las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector

Disminuida la ocupación informal en el sector formal privado

Aumentada la protección de la seguridad social a los trabajadores del sector for

● Aumentada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción)

● Reducida la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el

● Aumentada el entorno de trabajo Sano y seguro.

● Aumentada la calidad de los servicios institucionales.

Trabajo Decente

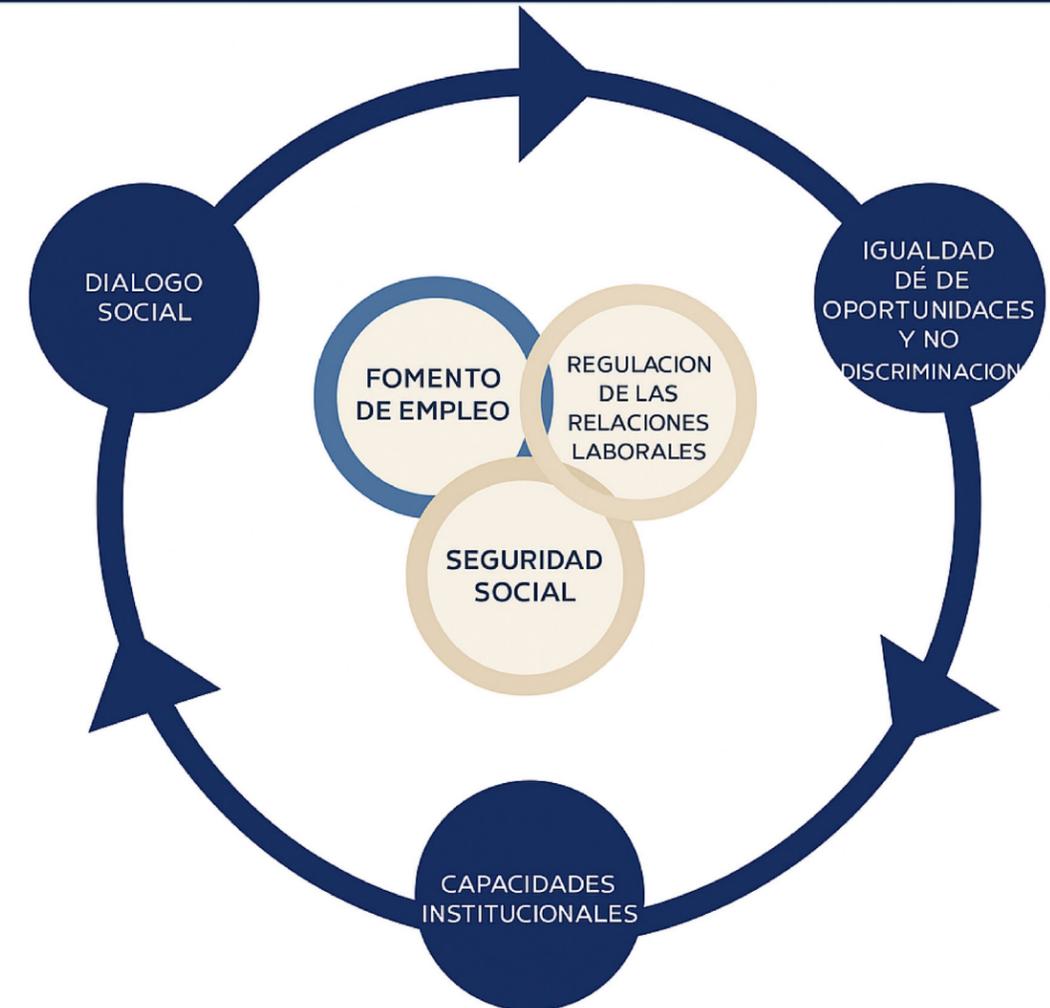
PRODUCCIÓN PÚBLICA PRIORITARIA

Matriz para la definición de metas de producción

Producto Estratégico	Unidad de Medida
Trabajadores y empleadores disponen de Comisión Nacional de Empleo funcionando	Sesiones realizadas
Actores sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo	Estudios del Mercado Laboral realizado
Buscadores de empleo y empleadores cuentan con servicio de intermediación laboral fortalecido	Mujeres atendidas a través del Servicio de intermediación de Empleo.
	Buscadores de empleo atendidos a través del Servicio de intermediación de Empleo.
Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Buscadores de Empleo capacitados para la empleabilidad
Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Buscadores de empleo colocados en empleos temporales
Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación ocupacional especializada.	Personas en condiciones de vulnerabilidad capacitadas en oficios tradicionales y no tradicionales
Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	Inspecciones laborales realizadas
Trabajadores y empleadores reciben resolución de Tarifas de Salarios Mínimos revisada y actualizada.	Tarifas de Salarios mínimos consensuadas
Trabajadores y empleadores con registro y control de acciones Laborales	Empresas registradas
Actores sociolaborales reciben capacitación en normas internacionales del trabajo	Sesiones del Consejo Consultivo del Trabajo(CCT)
	Memorias/informes oficiales reportados a organismos o instancias internacionales
Actores socio- laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ámbito laboral.	Trabajadores y empleadores sensibilizados en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación
Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación social.	Mediaciones realizadas
Actores sociolaborales disponen de Capacitación a través de la Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo	Empleadores y trabajadores capacitados en mediación laboral

Producto Estratégico	Unidad de Medida
Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.	Trabajadores y empleadores asistidos en instancias judiciales y administrativas
Sectores productivos con Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) implementada.	Empresas certificadas LTI
Actores sociolaborales en el regimen asalariado dependiente con estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada	Actores socio-laborales sensibilizados en materia de los riesgos del trabajo infantil
Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes del Trabajo Infantil	Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil
Trabajadores y empleadores con programa de Casos Modelos de nacionalización del trabajo implementado a nivel territorial y sectorial	Casos modelos
Trabajadores y empleadores con Normas Prevención de Riesgos Laborales implementadas (MIPyMES y grandes Empresas).	Comites mixtos constituidos

EJES ESTRATÉGICOS



NUESTRA ESTRATÉGIA

- 1** Fortalecer el liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente y la protección social
- 2** Impulsar la política nacional del empleo decente, formal y suficiente como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales
- 3** Facilitar la inserción laboral a través del fortalecimiento de la Intermediación Laboral Inclusiva
- 4** Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales
- 5** Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral
- 6** Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales.
- 7** Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.
- 8** Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el mercado laboral
- 9** Promover un Dialogo Social efectivo, ético y de calidad con equidad de género
- 10** Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional.
- 11** Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.

Resultados Esperados y Nuestra Estrategia

Estrategias	RE.1- Mejorada las oportunidades de Inserción Laboral Inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	RE.2- Disminuido el porcentaje de ocupación informal en el sector formal privado	RE.3- Aumentado el libre ejercicio de los derechos laborales en el empleo formal privado	RE.4.- Aumentado el porcentaje la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario)	RE.5- Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el regimen asalariado dependiente	RE.6- Aumentada la protección de la Seguridad Social a los trabajadores y trabajadoras del sector formal	RE.7- Aumentado el entorno de trabajo sano y seguro	RE8.- Aumentada la calidad de los servicios institucionales
1. Fortalecer el liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente y la protección social	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
2. Impulsar la política nacional de empleo decente, formal y suficiente como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-labores	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto
3. Facilitar la inserción laboral a través del fortalecimiento de la Intermediación Laboral Inclusiva	Alto	Medio	Baja	Alto	Baja	Medio	Medio	Alto
4. Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales	Alto	Alto	Alto	Alto	Baja	Alto	Alto	Alto
5. Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral	Baja	Medio	Alto	Alto	Baja	Alto	Alto	Alto
6. Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
7. Prevención y erradicación sostenida del trabajo infantil y sus peores formas	Baja	Baja	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
8. Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el mercado laboral	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
9. Promover un Dialogo Social efectivo, ético y de calidad con equidad de género	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
10. Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
11. Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto

MAPA DE RESULTADOS / NUESTRA ESTRATEGIA

Misión	Visión	Valores
Promover el trabajo decente con el impulso de políticas públicas inclusivas y servicios modernos, de información del mercado laboral, de acceso al empleo digno, la protección de la seguridad social, el ejercicio de los derechos laborales y la productividad.	Ser una institución reconocida por su liderazgo en la promoción del empleo decente, la protección de la seguridad social y la mejora de los derechos laborales sustentados en la excelencia, trabajo en equipo y servicios laborales modernos que demandan a la ciudadanía.	Trabajo en Equipo La Excelencia Orientación al Servicio Ética Transparencia
RE 1 Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente y la protección social Impulsar la política nacional de empleo decente, formal y suficiente como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales Facilitar la inserción laboral a través del fortalecimiento de la Intermediación Laboral inclusiva 	
RE 2 Disminuido el porcentaje de la ocupación informal en el sector privado	<ul style="list-style-type: none"> Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales Fortalecer el liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente y la protección social Impulsar la política nacional de empleo decente, formal y suficiente como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales Facilitar la inserción laboral a través del fortalecimiento de la Intermediación Laboral inclusiva 	
RE 3 Aumentado el libre ejercicio de los derechos laborales en el empleo formal privado	<ul style="list-style-type: none"> Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral Promocionar el ejercicio efectivo de derechos laborales Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en el mercado laboral 	
RE 4 Aumentado el porcentaje la mano de obra nacional de acuerdo a la Normativa Laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario)	<ul style="list-style-type: none"> Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en el mercado laboral 	
RE 5 Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el régimen asalariado dependiente	<ul style="list-style-type: none"> Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas. Promover el ejercicio efectivo de derechos laborales Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales 	
RE 6 Aumentada la protección de la seguridad social a los trabajadores y trabajadoras del sector formal	<ul style="list-style-type: none"> Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en el mercado laboral 	
RE 7 Aumentada el entorno de trabajo Sano y seguro	<ul style="list-style-type: none"> Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en el mercado laboral 	
RE 8 Aumentada la calidad de los servicios institucionales	<ul style="list-style-type: none"> Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados” 	





EJE ESTRATÉGICO: FOMENTO DE EMPLEO DECENTE

FOMENTO DE EMPLEO DECENTE

El Ministerio de Trabajo, persigue fortalecer el liderazgo rector del MT para promover empleos de calidad, colocando la política nacional de empleo decente, formal y suficiente como el centro de las políticas públicas en consenso con los actores laborales.

Se busca promover la formalización del trabajo, ampliar la participación de las mujeres y jóvenes (Nini y de primera experiencia laboral, entre otros) en el sector formal, así como propiciar la accesibilidad al empleo para personas con alguna discapacidad, asegurar un salario mínimo digno y potenciar el capital humano y la empleabilidad en toda la población, especialmente entre los grupos vulnerables.

Se apoyará la oferta de trabajo a través del desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias de las personas desocupadas, y se aunarán esfuerzos para garantizar informaciones del mercado de laboral, incluyendo investigaciones de prospección del empleo relativo al futuro del trabajo.

Se implementarán planes y proyectos de impacto, como el caso de RD-Trabaja, para promover la mejora de oportunidades de inserción laboral, mejora de la empleabilidad juvenil y el fortalecimiento del sistema intermediación laboral, a fines de acercar la oferta con la demanda laboral a nivel nacional.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Fortalecer el liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente y la protección social

- 1.1 Impulso de normativa y legislación laboral funcional y moderna.
 - Ley Orgánica “Ministerio de Empleo, Trabajo y Protección Social”
 - Reforma del Código de Trabajo
 - Reforma del Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Reforma de la Ley de la Seguridad Social
 - Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y acuerdos Internacionales en materia laboral y seguridad social.
 - Constitución de la Republica Dominicana, art No. 62
- 1.2 Divulgación ante la ciudadanía y los actores laborales del rol del Ministerio de Trabajo en materia de empleo, seguridad social y riesgos laborales.
- 1.3 Coordinación interinstitucional efectiva de las políticas prioritarias, planes, programas y proyectos para la generación del empleo decente, la protección y seguridad social.
- 1.4 Facilitar las informaciones del mercado laboral a los actores socio-laborales a través de la articulación de los sistemas de información de instituciones conexas del ámbito del trabajo.

Impulsar la política nacional de empleo decente, formal y suficiente como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales

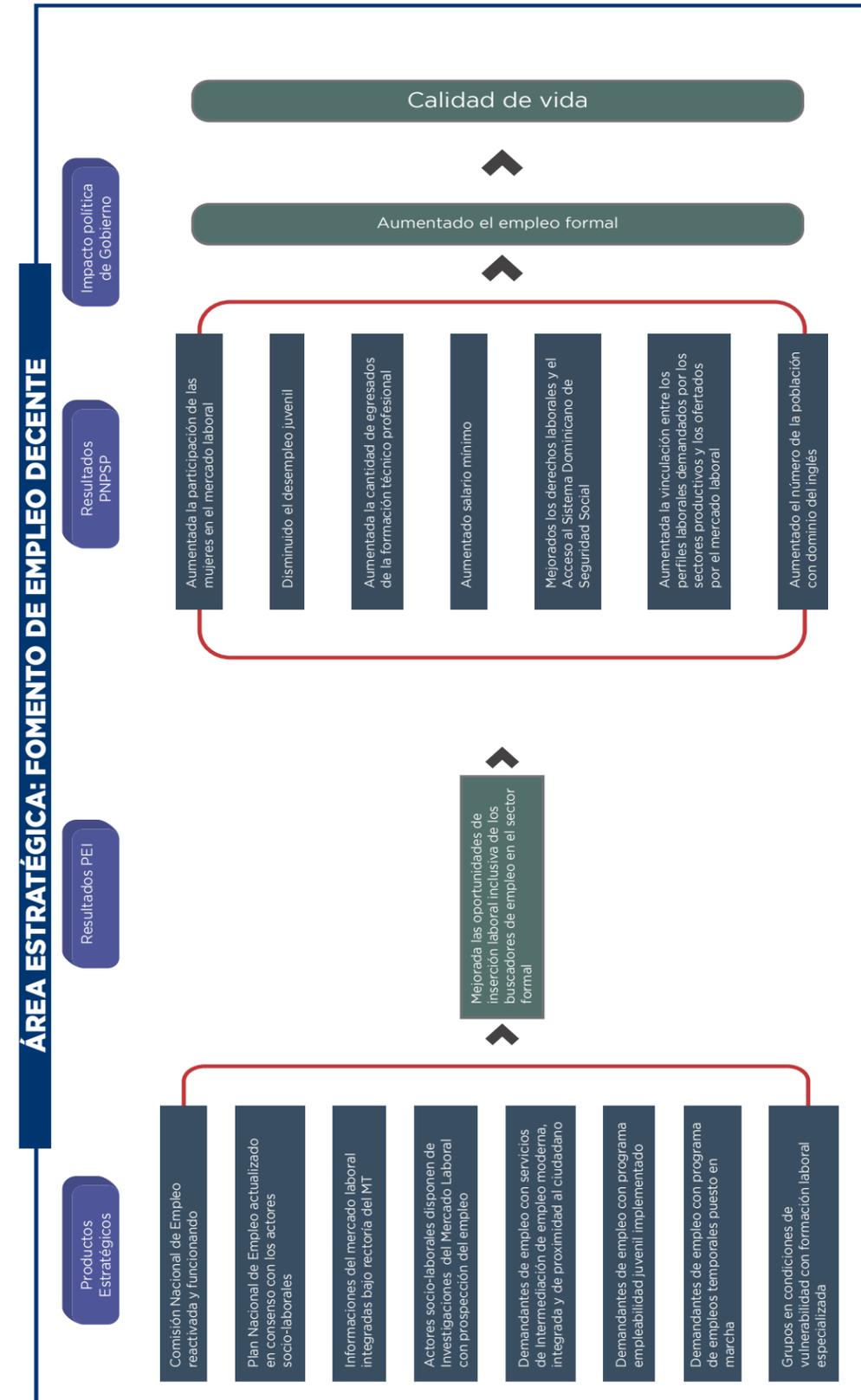
- 2.1 Implementar proyectos que incentiven la creación de nuevas oportunidades laborales: República Dominicana Trabaja.
- 2.2 Promover políticas, programas y proyectos que faciliten el acceso al empleo digno de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.
- 2.3 Fortalecimiento de la investigación del mercado laboral, incluyendo la prospección del empleo relativo al futuro del trabajo
- 2.4 Fortalecer instancias territoriales de diseño y articulación de políticas públicas activas y pasivas de empleo.
- 2.5 Impulsar políticas de empleos verdes como mecanismos de transición a una economía baja en carbono y adaptación al cambio climático

2.6 Impulsar ¿que faciliten la transición justa

3. Facilitar la inserción laboral a través del fortalecimiento de la Intermediación Laboral Inclusiva

- 3.1 Implementar un sistema de intermediación de empleo inclusivo y moderno de acceso al ciudadano.
- 3.2 Promover la formación técnico profesional acorde a la demanda de trabajo prospectiva y futuro del trabajo en coordinación con el INFOTEP.
- 3.3 Fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo en coordinación con el INFOTEP.
- 3.4 Mejorar la cobertura con calidad de la oferta del Servicio Nacional de Empleo (SENAE).
- 3.5 Implementar una promoción de empleo efectiva para la vinculación de la oferta y la demanda de empleo.
- 3.6 Fortalecer las oportunidades de inserción de la mano de obra dominicana en economías digitales globales, aprovechando tecnologías emergentes a nivel internacional y la mejora de la eficiencia de los procesos laborales nacionales.

ÁREA ESTRATEGIA FOMENTO DE EMPLEO DIGNO





EJE ESTRATÉGICO: SEGURIDAD SOCIAL

SEGURIDAD SOCIAL

Persigue promover el empleo formal, la incorporación de trabajadores a la seguridad social y la prevención de riesgos laborales. Asimismo, busca revertir la informalidad laboral para asegurar el acceso a los derechos laborales y protección social. Se prioriza el fortalecimiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social para el beneficio de todas las dominicanas y dominicanos.

Se propone fomentar iniciativas de formalización del trabajo, dirigidas a unidades productivas informales, trabajadores asalariados dependientes y emprendedores en coordinación con otras instituciones.

Se impulsaran y diseñaran políticas públicas a través del Consejo Nacional de la Seguridad Social, para promover mayor cobertura y acceso a los servicios de salud, garantía de ingresos acumulados en la jubilación, seguro de desempleo, prevención y protección de riesgos laborales en caso de accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales y protección de la maternidad, con el objetivo de consolidar sistemas de protección social articulados e inclusivos, basados en los derechos y bienestar de los ciudadanos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

4. 4. Promover la formalización del trabajo para el acceso a la seguridad social y mejores condiciones laborales

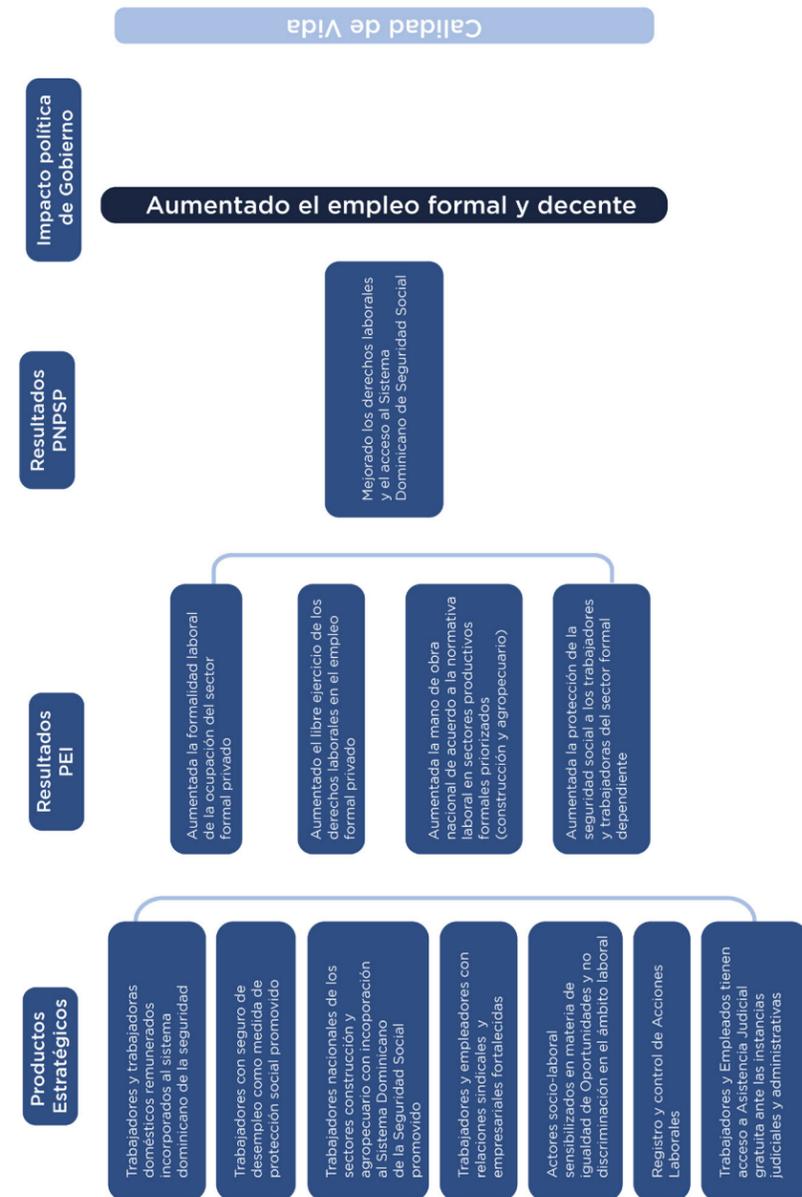
- 4.1 Promover la formalización del empleo en las unidades productivas formales en coordinación Interinstitucional
- 4.2 Impulsar la formalización del trabajo doméstico remunerado para el acceso a derechos laborales.
- 4.3 Promover la incorporación de los trabajadores no formalizados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social, incluyendo nuevos segmentos poblacionales (Trabajadores por cuentas propias y los profesionales técnicos independientes).
- 4.4 Promover el seguro de desempleo como medida de protección social de los trabajadores.
- 4.5 Incorporar a la Seguridad Social a los trabajadores migrantes en situación migratoria regular.
- 4.6 Promover la protección social de los inmigrantes dominicanos utilizando como mecanismo el Convenio Iberoamericano de portabilidad de beneficios de Seguridad Social

5. Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral

- 5.1 Promover una cultura de prevención de riesgos laborales a nivel territorial en los centros laborales.
- 5.2 Asegurar asistencia a los trabajadores y empleadores en la prevención de Riesgos Laborales.
- 5.3 Fortalecer la aplicación efectiva del Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el trabajo en sectores priorizados: Caña de azúcar, agropecuario y construcción.
- 5.4 Elaborar Protocolos y Guías como instrumentos de gestión de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo.
- 5.5 Fortalecimiento del seguimiento y monitoreo de cumplimiento del Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el trabajo con énfasis en sistemas integrado de información.
- 5.6 Implementar políticas y programas de prevención de riesgos laborales dirigidos a las empresas y sectores priorizados.

ÁREA ESTRATÉGICA: SEGURIDAD SOCIAL

ÁREA ESTRATÉGICA: SEGURIDAD SOCIAL





REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Se impulsarán políticas, normativas modernas y planes de acción sobre los derechos laborales como capacidad para atender a las nuevas formas de contratación y adoptando fuertes mecanismos de implementación, monitoreo y aplicación.

Se pretende mejorar la aplicación estratégica de las normas laborales para promover la protección social, trabajo decente y las Relaciones Laborales armoniosas matizadas por el ejercicio efectivo de los derechos laborales. Asimismo, fortalecer la labor inspectiva del MT, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores.

Enfrentará retos referentes a la bioseguridad, realizando los ajustes y adaptaciones en todos los ámbitos laborales, implementando estrategias de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la elaboración de protocolos de bioseguridad en los lugares de trabajo con especial atención es la Mipymes.

El trabajo infantil supone una vulneración de los derechos de los niños y niñas (derechos a la integridad física, a la salud, a la educación, al desarrollo de su personalidad o al tiempo de juego y ocio). En ese sentido, se fortalecerán las estrategias y acciones llevadas a cabo para la prevención y erradicación sostenida del trabajo infantil en la República Dominicana, con el objetivo que los niños, niñas y adolescentes estén protegidos contra cualquier trabajo que afecte su desarrollo integral.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

6. Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales

- 6.1 Promover la administración del Trabajo Decente con la participación de actores socio-laborales.
- 6.2 Fortalecer la inclusión laboral de mano de obra nacional en los sectores productivos.
- 6.3 Promover políticas, normativas y planes de acción sobre los derechos laborales y nuevas formas de contratación con fuertes mecanismos de implementación, monitoreo y aplicación.
- 6.4 Facilitar servicios de Asistencia Judicial gratuita de calidad a trabajadores y empleadores a nivel nacional.
- 6.5 Fortalecer el servicio de mediación y arbitraje con miras a la resolución de conflictos económicos y jurídicos que afecten el interés colectivo en todo el territorio nacional.
- 6.6 Fortalecimiento del Comité Nacional de Salarios como instancia de Diálogo Social Tripartita.
- 6.7 Construir una política salarial que, en el marco del trabajo decente, asegure un salario mínimo que este por sobre la línea de la pobreza.
- 6.8 Fortalecer la Mesa Interinstitucional de Migración Laboral como instancia de articulación de políticas de migración laboral.
- 6.9 Implementar un servicio de inspección del trabajo con capacidad de respuesta a nuevas formas de contratación y vigilancia de la legislación laboral.
- 6.10 Promover los derechos laborales de la diáspora dominicana desde el reclutamiento hasta su retiro o retorno.
- 6.11 Impulsar gradual y voluntariamente las modalidades de trabajo flexible, generando condiciones para que las y los trabajadores puedan desarrollar una vida plena y con corresponsabilidad
- 6.12 Avanzar en la ampliación de la negociación colectiva, caracterizada como multinivel, de acuerdo con los marcos establecidos por la OIT en materia de derecho colectivo.

6.13 Establecer mecanismos de denuncias y seguimiento efectivo al trabajo forzoso, trata y tráfico de trabajadores y trabajadoras en sectores priorizados: Caña de azúcar y otros rubros.

6.14 Promover el desarrollo de capacidades institucional para la aplicación efectiva de la normativa laboral

7. Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.

7.1 Acompañamiento a Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), y abordaje a su entorno social como medidas de prevención del Trabajo Infantil y sus peores formas.

7.2 Implementar Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en la industria azucarera.

7.3 Implementar una estrategia de sensibilización permanente en materia de prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.

7.4 Fortalecer la coordinación y articulación interinstitucional entre entidades integrantes del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil y otras instituciones.

7.5 Desarrollar mecanismos de apoyo a las familias con NNA en condiciones riesgos de trabajo infantil.

7.6 Promover condiciones seguras de trabajo para adolescentes trabajadores.

7.7 Fomentar los centros de cuidados infantil como medida de prevención de trabajo infantil en articulación con los centros laborales y las instituciones de atención a la primera infancia/niñez.

7.8 Puesta en marcha estrategias de Certificación Libre de Trabajo Infantil a nivel territorial y sectorial

8.1 Promover la creación de centros de cuidados infantiles en los lugares de trabajo en cogestión y coordinación interinstitucional

8.2 Sensibilización de mujeres para incentivar el ingreso a carreras steam y empleos verdes

5. Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral

5.7 Promover una cultura de prevención de riesgos laborales a nivel territorial en los centros laborales.

5.8 Asegurar asistencia a los trabajadores y empleadores en la prevención de Riesgos Laborales.

5.9 Fortalecer la aplicación efectiva del Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el trabajo en sectores priorizados: Caña de azúcar, agropecuario y construcción.

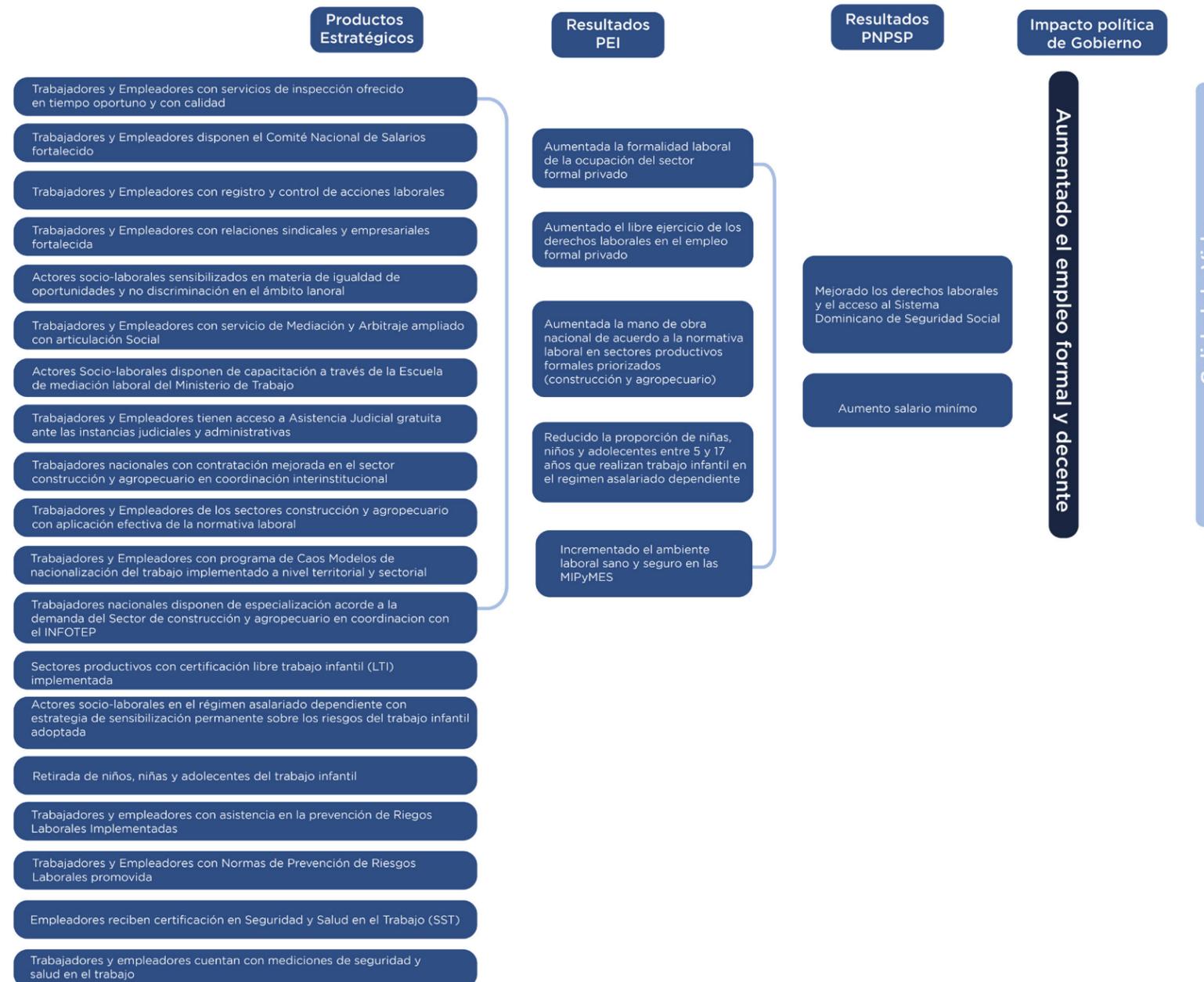
5.10 Elaborar Protocolos y Guías como instrumentos de gestión de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo.

5.11 Fortalecimiento del seguimiento y monitoreo de cumplimiento del Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el trabajo con énfasis en sistemas integrado de información.

5.12 Implementar políticas y programas de prevención de riesgos laborales dirigidos a las empresas y sectores priorizados.

ÁREA ESTRATÉGICA: REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

ÁREA ESTRATÉGICA: REGULACIÓN DE LA RELACIONES LABORALES



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Se promueve la Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral impulsando condiciones de equidad e igualdad de género en el ámbito laboral, así como la atención especializada a grupos en condiciones de vulnerabilidad, implementando una estrategia de sensibilización permanente dirigida a los actores sociolaborales.

Se busca promover la formalización del trabajo, ampliar la participación de las mujeres y jóvenes (Nini y de primera experiencia laboral, entre otros) en el sector formal, así como propiciar la accesibilidad al empleo para personas con alguna discapacidad, asegurar un salario mínimo digno y potenciar el capital humano y la empleabilidad en toda la población, especialmente entre los grupos vulnerables

De igual manera, se fomentarán programas de apoyo a la empleabilidad de grupos en condiciones de vulnerabilidad mediante el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias a fines de facilitar el acceso al empleo formal.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

8. Fomentar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el mercado laboral

- 8.3 Promover la aplicación de políticas y normas para el cumplimiento de los derechos laborales de grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- 8.4 Implementar estrategias para asegurar la igualdad salarial y erradicar la discriminación en el acceso al empleo por razón de género, origen étnico, nacionalidad, edad, preferencias sexuales, discapacidad, y otras.
- 8.5 Promover la intermediación de empleo inclusiva a colectivos en condiciones de vulnerabilidad.
- 8.6 Propiciar la mejora de la empleabilidad de grupos en condiciones de vulnerabilidad mediante el desarrollo de las habilidades, capacidades y competencias.
- 8.7 Adoptar una estrategia de sensibilización permanente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación dirigida a los actores socio-laborales.
- 8.8 Disminuir las brechas de género impulsando la reincorporación laboral femenina, la igualdad salarial, y espacios de trabajo libres de violencia.
- 8.9 Propiciar el conocimiento de lenguas extranjeras (creole, mandarín, inglés, francés entre otros) a fines de facilitar la comunicación con trabajadores y empleadores extranjeros.
- 8.10 Promover la creación de centros de cuidados infantiles en los lugares de trabajo en cogestión y coordinación interinstitucional.
- 8.11 Sensibilización de mujeres para incentivar el ingreso a carreras steam y empleos verdes



DIÁLOGO SOCIAL

DIÁLOGO SOCIAL

El Ministerio de Trabajo persigue promover un Diálogo Social efectivo, ético y de calidad con equidad de género, a través del fortalecimiento de los espacios de diálogo social tripartito, las capacidades y la resiliencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de la legislación laboral.

Se fortalecerán los espacios de participación a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, sociedad civil y academias, con la finalidad de contar con áreas de consultas e intercambios de informaciones sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

9. Promover un Dialogo Social efectivo, ético y de calidad con equidad de género

- 9.1 Fortalecer los espacios de diálogo social tripartito para la articulación de políticas socio-laborales.
- 9.2 Promover espacios de consulta y de participación a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, sociedad civil y academias.
- 9.3 Fortalecer las capacidades y la resiliencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- 9.4 Fomentar relaciones sindicales y empresariales orientadas a normativas y políticas laborales consensuadas y sostenibles
- 9.5 Fortalecimiento de la Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo en prospección con el futuro del trabajo



**EJE ESTRATÉGICO:
CAPACIDADES
INSTITUCIONALES**

CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Persigue el fortalecimiento de las capacidades institucionales con el desarrollo de una infraestructura de servicios moderna, cimentada en la transformación digital y adecuadas instalaciones físicas para una mayor satisfacción de los ciudadanos y ciudadanas con los servicios institucionales.

Se implementará un sistema de gestión pública de calidad haciendo uso de nuevas tecnologías que permita avanzar hacia esquemas más modernos de administración, basado en la eficiencia, transparencia y eficacia del desempeño institucional para el cumplimiento de logros y resultados esperados en la Sociedad Dominicana.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

10. Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional

10.1 Desarrollar una infraestructura de servicios moderna, cimentada en la transformación digital y adecuadas instalaciones físicas.

10.2 Facilitar la mejora continua de la comunicación institucional del Ministerio de Trabajo.

10.3 Promover un modelo único de servicios laborales inclusivos y sostenible acorde a las necesidades de los usuarios en todo el territorio nacional.

10.4 Adoptar un modelo de gestión de la calidad de los servicios institucionales.

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

11.1 Propiciar la administración de recursos y calidad del gasto coherente con la producción institucional y sus prioridades estratégicas.

11.2 Fortalecer los mecanismos de planificación, seguimiento a la gestión institucional, transparencia y rendición de cuentas al ciudadano. Incorporar en el quehacer institucional las políticas transversales de género, sostenibilidad ambiental y gestión integral de riesgos, derechos humanos, tecnologías de la información y comunicaciones, participación ciudadana, y cohesión territorial.

11.3 Desarrollar un marco de gestión de la cooperación internacional, soportada en los objetivos estratégicos, efectivas relaciones internacionales y el seguimiento de los convenios internacionales.

11.4 Fortalecer las relaciones internacionales, bilaterales y multilaterales, para promover el trabajo decente y adoptar los estándares y buenas prácticas del ámbito global del trabajo.

11.5 Impulsar el desarrollo y sostenibilidad de los Recursos Humanos en consonancia con los cambios y desafíos institucionales



RESULTADOS INDICADORES

12. RESULTADOS ESPERADOS, INDICADORES Y METAS

La visión de desarrollo para República Dominicana comprende consolidarse como un país inclusivo en el ámbito laboral, donde se aumenten las oportunidades de empleo decente para todos, se disminuya la informalidad laboral para propiciar el libre ejercicio de los derechos laborales y el acceso a la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras, procurando la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. Con el fin de lograr los resultados esperados, el MT definió una ruta de cambio que provee una estrategia institucional para la transformación del mercado laboral.

El PEI, identifica las áreas claves para promover el Empleo Decente, Formal y Suficiente que son indispensables para avanzar hacia el logro de los resultados esperados, y serán implementadas a través de una robusta estrategia, así como planes, proyectos, programas, o lineamientos estratégicos de política pública que son parte integral para su implementación. Los resultados esperados están detallados de manera resumida a continuación y ampliado en la matriz de resultados, indicadores y metas anexo:



RESULTADOS INDICADORES

R1

Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal a través del incremento de beneficiarios de programas de empleo MT colocados en un puesto de trabajo formal de 41% en año 0 a 50% en año 4.

R2

Disminuido el porcentaje de la ocupación informal en el sector formal privado de 8.6 % en año 0 a 7.7% en año 4.

R3

Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado, con la disminución del porcentaje de infracciones por incumplimiento de la normativa laboral de 9.0% en año 0 de a 7.0% en año 4.

R4

Aumentada la protección de la seguridad social a los trabajadores y trabajadoras del sector formal, Pasando de 91.4% en año 0 de trabajadores cubiertos a 92.3 en año 4.

RI.3.1

Aumentada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario) de 1.73% de nuevos trabajadores en año 0 a 2.5 % en 4.

RI.3.2

Aumentada la protección de la seguridad social a los trabajadores y trabajadoras del sector formal, Pasando de 91.4% en año 0 de trabajadores cubiertos a 92.3 en año 4.

RI.3.3

Aumentada el entorno de trabajo Sano y seguro, con el incremento de 0.61% de empresas formales con comité mixtos constituidos en año 0 a 1.37% en año 4

RI.1.1

Aumentada la calidad de los servicios institucionales con el incremento 91% de los usuarios satisfechos en año 0 a 93.1% en año 4

13. PRODUCTOS ESTRATEGICOS Y METAS

El concepto de Valor Público se refiere a la capacidad del Estado para dar respuestas a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático. Partiendo de este concepto, la institución persigue desarrollar nuevos modelos prestación de servicios con enfoque de valor público y una gestión orientada a resultados, basado en la eficiencia y eficacia del desempeño institucional para cumplimiento de logros y resultados esperados en los ciudadanos. A continuación, y anexo se presenta los productos estratégicos.

Productos Estratégicos	
Trabajadores y empleadores disponen de Comisión Nacional de Empleo funcionando	Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación social.
Actores sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo	Actores sociolaborales disponen de Capacitación a través de la Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo
Buscadores de empleo y empleadores cuentan con servicio de intermediación laboral fortalecido	Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.
Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Sectores productivos con Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) implementada.
Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Actores sociolaborales en el régimen asalariado dependiente con estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada
Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación ocupacional especializada.	Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes del Trabajo Infantil
Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	Trabajadores y empleadores con programa de Casos Modelos de nacionalización del trabajo implementado a nivel territorial y sectorial
Trabajadores y empleadores reciben resolución de Tarifas de Salarios Mínimos revisada y actualizada.	Trabajadores y empleadores con Normas Prevención de Riesgos Laborales implementadas (MIPyMES y grandes Empresas).
Trabajadores y empleadores con registro y control de acciones Laborales	Actores sociolaborales reciben capacitación en normas internacionales del trabajo
Actores socio- laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ámbito laboral.	

MATRIZ PRESUPUESTO PLURIANUAL 2025-2028

		23	25	26	27	28	25	26	27	28
Trabajadores y empleadores disponen de Comisión Nacional de Empleo funcionando	Sesiones realizadas	0	2	2	2	2				
Actores sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo	Estudios del Mercado Laboral realizado	2	2	5	4	3	RD\$ 36,370,369.00	RD\$ 38,188,887.45	RD\$ 40,098,331.82	RD\$ 42,103,248.41
Buscadores de empleo y empleadores cuentan con servicio de intermediación laboral fortalecido	Mujeres atendidas a través del Servicio de Intermediación de Empleo.	ND	3,306	4,744	4,982	5,231				
	Buscadores de empleo atendidos a través del Servicio de Intermediación de Empleo	ND	70,000	73,500	77,175	81,034	RD\$ 319,270,054.00	RD\$ 335,233,556.70	RD\$ 351,995,234.54	RD\$ 369,594,996.26
Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Buscadores de Empleo capacitados para la empleabilidad	1,031	5,819	9,816	10,640	953	RD\$ 408,181,167.00	RD\$ 428,590,225.35	RD\$ 450,019,736.62	RD\$ 472,520,723.45
Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Buscadores de empleo colocados en empleos temporales	446	870	642	770	924	RD\$ 34,440,044.00	RD\$ 36,162,046.20	RD\$ 37,970,148.51	RD\$ 39,868,655.94
Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación ocupacional especializada.	Personas en condiciones de vulnerabilidad capacitadas en oficios tradicionales y no tradicionales	184	239	311	404	525	RD\$ 48,965,849.30	RD\$ 51,414,141.77	RD\$ 53,984,848.85	RD\$ 56,684,091.30
Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	Personas en condiciones de vulnerabilidad capacitadas en oficios tradicionales y no tradicionales	53,294	58,090	63,318	69,017	75,228	RD\$ 331,632,728.00	RD\$ 331,632,728.00	RD\$ 348,214,364.40	RD\$ 365,625,082.62
Trabajadores y empleadores reciben resolución de Tarifas de Salarios Mínimos revisada y actualizada.	Tarifas de Salarios mínimos consensuadas	4	4	10	4	10	RD\$ 7,682,095.00	RD\$ 8,066,199.75	RD\$ 8,469,509.74	RD\$ 8,892,985.22
Trabajadores y empleadores con registro y control de acciones Laborales	Empresas registradas	85,782	87,498	89,248	91,033	92,854	RD\$ 8,456,522.00	RD\$ 8,879,348.10	RD\$ 9,323,315.51	RD\$ 9,789,481.28
Actores sociolaborales reciben capacitación en normas internacionales del trabajo	Sesiones del Consejo Consultivo del Trabajo(CCT)	ND	5	5	5	5	RD\$ 3,500,000.00	RD\$ 3,675,000.00	RD\$ 3,858,750.00	RD\$ 4,051,687.50
	Memorias/informes oficiales reportados a organismos o instancias internacionales	5	5	5	5	5	RD\$ 798,261,634.00	RD\$ 838,174,715.70	RD\$ 880,083,451.49	924,087,624.06
Actores sociolaborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ámbito laboral.	Trabajadores y empleadores sensibilizados en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación	13,280	14,608	13,944	14,641	15,373	RD\$ 4,711,584.00	RD\$ 4,947,163.20	RD\$ 5,194,521.36	RD\$ 5,454,247.43

Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación social	Mediaciones realizadas	42	44	46	48	50	RD\$ 9,770,087.00	RD\$ 10,258,591.35	RD\$ 10,771,520.92	RD\$ 11,310,096.96
Actores sociolaborales disponen de Capacitación a través de la Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo	Empleadores y trabajadores capacitados en mediación laboral	758	796	836	878	922	RD\$ 3,862,890.00	RD\$ 4,056,034.50	RD\$ 4,258,836.23	RD\$ 4,471,778.04
Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.	Trabajadores y empleadores asistidos en instancias judiciales y administrativas	13,294	14,259	14,409	14,559	14,709	RD\$ 2,300,000.00	RD\$ 2,415,000.00	RD\$ 2,535,750.00	RD\$ 2,662,537.50
Sectores productivos con Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) implementada .	Empresas certificadas LTI	0	2	2	3	3	RD\$ 2,000,000.00	RD\$ 2,100,000.00	RD\$ 2,205,000.00	RD\$ 2,315,250.00
Actores sociolaborales en el régimen asalariado dependiente con estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada	Actores socio-laborales sensibilizados en materia de los riesgos del trabajo infantil	14,666	14,718	16,190	17,809	19,590	RD\$ 1,023,700.00	RD\$ 1,074,885.00	RD\$ 1,128,629.25	RD\$ 1,185,060.71
Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes del Trabajo Infantil	Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	227	220	206	199	193	RD\$ 8,543,394.00	RD\$ 8,970,563.70	RD\$ 9,419,091.89	RD\$ 9,890,046.48
Trabajadores y empleadores con Normas Prevención de Riesgos Laborales implementadas (MIPyMES y grandes Empresas).	Comites mixtos constituidos	3,066	3,219	3,380	3,549	3,727	RD\$ 13,824,667.00	RD\$ 14,515,900.35	RD\$ 15,241,695.37	RD\$ 16,003,780.14
Usuarios con beneficios de Sistema de gestión calidad institución implementado.	Unidades organizativas con procesos actualizados	8	50	65	80	95				
	Quejas y sugerencias recibidas	217	223	230	237	244				
Ministerio de Trabajo con relaciones internacionales, administracion de acuerdos y convenios internacionales gestionados efectivamente	Memorias/informes oficiales reportados a organismos o instancias internacionales	12	12	12	12	12				
	Acciones coordinadas con Organismos Internacionales (Reuniones, informes, contratos, elaboración de acuerdos. Seguimiento	50	60	70	80	90				

2,042,796,784.30

2,128,354,987.12

2,234,772,736.47

2,346,511,373.29

RD\$ 8,752,435,881.18



14. VALORACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

El ministerio de Trabajo de conformidad con lo previsto en la ley 10-07 y siguiendo las pautas de la metodología de valoración y administración de riesgos de Normas Básicas de Control Interno, incorpora el análisis de riesgos al Plan Estratégico Institucional 2025-2028, con la finalidad de identificar, valorar y administrar los riesgos provenientes de factores internos y externos que pudieran afectar adversamente el logro de los resultados esperados.

El logro de los objetivos y resultados esperados “están expuestos a riesgos externos que pudieron originarse en el marco legal y condiciones que se desenvuelve el cambio en este, condiciones del entorno en el que se desenvuelve el objeto social de la entidad: población atendida, disponibilidad de proveedores de servicios o materiales necesarios para prestar servicios, disponibilidad o restricción de las políticas de presupuesto y el flujo de fondos, ...entre otros”. Los factores internos “pueden ser el grado de desarrollo de la organización y sus procedimientos, condiciones incipientes en los controles, baja competencia e insuficiencia de personal, entre otros”. Es por ello que, en el marco de la planificación estratégica se identificaron los riesgos relevantes para el logro de los resultados, a fin de ser administrados en forma correcta y oportuna.

A continuación, la matriz de identificación y valoración de riesgos del PEI:

Herramienta- Análisis de riesgos											
Registro de riesgos		Alineación		Análisis Cualitativo / Cuantitativo			Plan de Respuesta				
ID Riesgo	Identificación	Resultado	Producto vinculado	Nivel de Probabilidad	Nivel de Impacto		Nivel de Riesgo	Estrategia de Respuesta	Acción de Respuesta	Responsable	Disparador de Respuesta o Fecha de Implementación
DGE-001	Uno de los órganos miembros se niega a participar en la comisión tripartita.			1	3		3	Evitar	Establecer herramientas para asegurar la participación de actores claves en la comisión: 1. Explicar de manera clara y concisa cómo la participación en la comisión puede beneficiar a cada sector. 2. Establecer obligaciones legales para garantizar la participación de ciertos actores en la comisión	Presidente	La negativa de un órgano miembro a participar en la comisión.
DGE-002	Los órganos miembros no se ponen de acuerdo en las políticas públicas de empleo.	R-1. Aumentada la inserción laboral inclusiva en el sector formal bajo la coordinación y liderazgo del MT.	Trabajadores y empleadores disponen de Comisión Nacional de Empleo funcionando.	2	2		4	Reducir	Diseñar mecanismos participativos que fomenten la comunicación, la transparencia, la confianza y el respeto mutuo: 1. Crear grupos de trabajo para abordar temas específicos y permitir una participación más activa de los miembros de la comisión.	Comisión Nacional de Empleo	La falta de acuerdo entre los órganos miembros en las políticas públicas de empleo.
DGE-003	Reformas o reestructuraciones en el gobierno afectan la composición y el funcionamiento de la comisión.			2	2		4	Evitar	Esquematizar instrumentos para asegurar la continuidad de la funcionalidad de la comisión ante cambios en su estructura: 1. Implementar la transición de forma gradual para minimizar las interrupciones y mantener documentadas todas las sesiones, decisiones y procedimientos para facilitar la transferencia del conocimiento.	Comisión Nacional de Empleo	La ocurrencia de reformas o reestructuraciones en el gobierno que afecten la composición y el funcionamiento de la comisión

DGE-004	Los datos disponibles no son lo suficientemente detallados para analizar segmentos específicos de la población y pueden volverse obsoletos rápidamente debido a cambios en la economía, la tecnología y las regulaciones.	R-1. Aumentada la inserción laboral inclusiva en el sector formal bajo la coordinación y liderazgo del MT.	Actores sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo.	2	2		4	Compartir	Colaborar con otras instituciones en el recaudo de data sobre el mercado laboral: 1. Establecer colaboraciones con otras instituciones de investigación, organismos gubernamentales y empresas para compartir datos y conocimientos.	Dirección del Observatorio del Mercado Laboral	La insuficiencia, falta de detalle o obsolescencia de los datos disponibles.
DGE-005	Incapacidad de capturar y recopilar la data necesaria.		1	3		3	Reducir	Utilizar múltiples fuentes de datos: 1. Combinar datos de encuestas, registros administrativos y big data.	Dirección del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano	La incapacidad de capturar y recopilar la data necesaria.	
DGE-006	El servicio de intermediación de empleo no cuenta con los recursos necesarios.		Demandantes de empleo y empleadores cuentan con servicio de intermediación laboral fortalecido.	2	3		6	Evitar	Diseñar un presupuesto eficiente y suficiente para las actividades de intermediación: 1. Adecuar el presupuesto a la adquisición de personal, equipos y demás recursos necesarios para el fortalecimiento del servicio de intermediación.	Viceministra de Políticas de Empleo	Incumplimiento de alguna actividad por la falta de recursos necesarios para el servicio de intermediación de empleo.
DGE-007	Los demandantes de empleo y empleadores no conocen el servicio de intermediación de empleo.		2	3		6	Reducir	Implementar vías de promoción del servicio de intermediación de empleo: 1. Realizar campañas de difusión para dar a conocer los servicios de intermediación.	Dirección General de Empleo	Bajo indicador de cantidad de solicitudes del servicio de intermediación de empleo por parte de demandantes y empleadores.	

DGE-008	Discontinuidad de los programas por reformas o reestructuraciones en el gobierno.	R-1. Aumentada la inserción laboral inclusiva en el sector formal bajo la coordinación y liderazgo del MT.	Demandantes de empleo con programa de empleabilidad implementado	1	3		3	Evitar	Desarrollar mecanismos para asegurar la continuidad de los programas ante cambios en la estructura organizativa o administrativa: 1. Establecer leyes orgánicas que protejan la existencia y funcionamiento de los programas, más allá de los cambios de gobierno.	Presidente	Establecer la estrategia de modo preventiva en las cláusulas de los programas antes de la ocurrencia de reformas o reestructuraciones en el gobierno que amenacen la continuidad.
DGE-009	Inactivación del programa debido a falta de recursos financieros.		Demandantes de empleo con programa de empleabilidad implementado	1	3		3	Compartir	Gestionar otras vías de inversión y adquisición de presupuesto para los programas: 1. Solicitar apoyo financiero de organismos internacionales.	Dirección General de Empleo/Dirección de Relaciones Internacionales	Incumplimiento de alguna actividad por la falta de recursos necesarios para la operación de los programas.
DGE-010	Los grupos en condiciones de vulnerabilidad no tienen acceso a la formación.		Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación ocupacional especializada.	2	3		6	Reducir	Diseñar programas personalizados según las necesidades y acceso de los grupos en vulnerabilidad: becas y subsidio, flexibilidad en los horarios, centros de formación accesibles.	Dirección General de Empleo	La identificación de que grupos en condiciones de vulnerabilidad no tienen acceso a la formación.
DGT-001	No existen suficientes inspectores para brindar el servicio en tiempo oportuno y con calidad por no disponibilidad, salida masiva de personal o jubilación.	R-2. Aumentada la formalidad laboral de la ocupación del sector formal privado.	Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	2	3		6	Evitar	Analizar la demanda de inspectores a nivel nacional y presupuestar su adquisición. Establecer mecanismos contratación oportuna de inspectores (banco de elegibles, etc.)	Dirección de Inspección/ Dirección de Recursos Humanos	Incumplimiento o retraso al programa de inspección por falta de personal.
SAL-001	Ocurrencia de conflictos laborales si las decisiones del comité no son percibidas como justas y equitativas por todas las partes.		Trabajadores y empleadores disponen de Comité Nacional de Salarios fortalecido.	2	2		4	Reducir	Asegurar la participación de todos los sectores en las sesiones de trabajo. Negar la realización de la convocatoria si no se cumple con la presencia de todos los representantes.	Dirección del Comité de Salarios	Alguna de las partes involucradas expresa que las decisiones del comité no son justas o equitativas.

DGT-002	El sistema de registro y control de acciones laborales no está disponible.	R-2. Aumentada la formalidad laboral de la ocupación del sector formal privado.	Trabajadores y empleadores con registro y control de acciones Laborales	2	3		6	Evitar	Asegurar la funcionalidad de los sistemas de registro y control de acciones laborales mediante la utilización servidores de respaldo o en la nube.	Dirección de Tecnología	Implementar esta estrategia de forma preventiva antes de suceda la indisponibilidad del sistema de registro y control de acciones laborales.
DGT-003	Retrasos en el registro de las acciones laborales por falta de personal.			2	2		4	Reducir	Analizar la demanda de personal para el ejercicio eficiente del registro y presupuesta su adquisición.	Dirección General de Trabajo/Dirección de Recursos Humanos	La existencia de retrasos en el registro de las acciones laborales debido a la falta de personal.
DGT-004	Pérdida o deterioro de los registros laborales.			2	3		6	Evitar	Mantener digital los registros laborales y salvaguardarlos en unidades de almacenamiento digital y backups alternativos.	Dirección de tecnología/Dirección General de Trabajo	Implementar esta estrategia de forma preventiva antes de la ocurrencia de pérdida o deterioro de los registros laborales, ya sea por causas físicas o digitales.
DGT-005	No se pueden ejecutar sesiones del Consejo Consultivo de Trabajo.		Trabajadores y empleadores con relaciones sindicales y empresariales fortalecida	2	2		4	Reducir	Diseñar mecanismos participativos que fomenten la comunicación, la transparencia, la confianza y el respeto mutuo.	Despacho/Dirección General de Trabajo	La imposibilidad de ejecutar sesiones del Consejo Consultivo de Trabajo.
DGT-006	El MT no cuenta con la estructura para el registro de las asociaciones sindicales y empresariales.			1	3		3	Reducir	Actualizar los sistemas destinados al registro de las asociaciones sindicales y empresariales.	Dirección de tecnología/Dirección General de Trabajo	Retrasos y cumulo de trabajo con relación a los registros de las asociaciones sindicales y empresariales.
IOD-001	Los trabajadores y empleadores no reciben sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.			Actores socio-laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.	2	2		4	Evitar	Diversificar las vías de sensibilización, como desarrollar materiales informativos y de difusión sobre la temática.	Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación/ Dirección de Comunicaciones
IOD-002	Los empleadores y trabajadores no muestran interés en recibir la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.		1		3		3	Reducir	Recalcar en las sensibilizaciones el marco legal y normativo envuelto en la discriminación y no inclusión en el ámbito laboral y sus consecuencias.	Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	Poco registro de que los actores socio-laborales reciben sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.

DGT-007	Baja utilización del servicio de Mediación y Arbitraje por parte de trabajadores y empleadores.	R-3. Aumentado el libre ejercicio de los derechos laborales en el empleo formal privado.	Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación Social.	1	3		3	Evitar	Promover el servicio a través de campañas informativas y talleres. Facilitar el acceso al servicio a través de plataformas virtuales y descentralización de oficinas.	Dirección General de Trabajo/Dirección de Mediación y Arbitraje	Baja utilización del servicio de Mediación y Arbitraje en los indicadores mensuales.
DGT-008	Los trabajadores y empleadores no confían en el servicio de Mediación y Arbitraje.		Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación Social.	1	3		3	Evitar	Capacitar a mediadores y árbitros en temas laborales y sociales para generar confianza en los actores socio-laborales.	Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo	Los actores socio-laborales expresan a través de quejas y sugerencias su desconfianza en el servicio de mediación y arbitraje.
DGT-009	Actores socio-laborales no tienen acceso a las capacitación.		Actores sociolaborales disponen de Capacitación a través de la Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo	2	2		4	Reducir	Ampliar la oferta de cursos y talleres de la Escuela de Mediación Laboral. Diversificar las modalidades de capacitación (presencial, virtual, semipresencial). Promover la participación de actores socio-laborales en las capacitaciones.	Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo	Segundo trimestre del año
DGT-010	Desconocimiento del acceso a Asistencia Judicial gratuita por parte de trabajadores y empleadores ante las instancias judiciales y administrativas.		Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.	2	3		6	Evitar	Realizar campañas informativas sobre el derecho a la Asistencia Judicial gratuita. Establecer puntos de información y orientación en lugares de alta concurrencia de trabajadores y empleadores.	Dirección General de Trabajo	Bajo indicador de cantidad de solicitudes del servicio de Asistencia Judicial gratuita por parte de trabajadores y empleadores

DLG-001	Dificultad en la coordinación interinstitucional para la contratación mejorada de trabajadores nacionales en el sector construcción y agropecuario.	R-4. Aumentada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario).	Trabajadores nacionales con contratación mejorada en el sector construcción y agropecuario en coordinación interinstitucional	1	3		3	Reducir	Establecer mesas de trabajo interinstitucionales para coordinar acciones. Definir protocolos y procedimientos para la contratación de trabajadores. Desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación de la contratación.	Dirección General de Trabajo/Gestión de Normativa y Legislación Laboral	No se logra coordinar interinstitucionalmente las estrategias y líneas de acción para la contratación mejorada en el sector construcción y agropecuario.
DLG-002	Los trabajadores nacionales no se quieren emplear en los sectores construcción y agropecuario.			2	2		4	Reducir	Mejorar las condiciones laborales, como aumentar los salarios, ofrecer beneficios sociales, garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables o establecer horarios laborales justos. Promover la formación y el desarrollo profesional. Mejorar la imagen y el atractivo de los sectores.	Dirección General de Trabajo/Gestión de Normativa y Legislación Laboral	Bajo porcentaje de buscadores de empleos en los sectores construcción y agropecuario.
DLG-003	Riesgo de sequías y escasez de agua que genere un impacto negativo en la producción agrícola y aumento la vulnerabilidad de trabajadores agrícolas			2	3		6	Reducir	Implementación de sistemas de riego eficientes. Capacitación a agricultores para responder a estas condiciones, inspección y protección de derechos laborales en el sector agrícola	Dirección General de Trabajo/Gestión de Normativa y Legislación Laboral	Segundo trimestre del año
DLG-004	Incumplimiento de la normativa laboral en los sectores construcción y agropecuario por deficiente fiscalización y seguimiento.			2	3		6	Evitar	Fortalecer el sistema de inspección: intensificar las inspecciones laborales en los sectores construcción y agropecuario y establecer mecanismos de denuncia y seguimiento de incumplimientos. Capacitar a empleadores y trabajadores sobre la normativa laboral.	Dirección General de Trabajo/Dirección de Inspección	Alta tasa de denuncias con relación a incumplimientos de la normativa laboral en los sectores construcción y agropecuario.

DLG-005	Bajo conocimiento del programa de Casos Modelos de nacionalización del trabajo a nivel territorial y sectorial.	R-4. Aumentada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario).	Trabajadores y empleadores con programa de Casos Modelos de nacionalización del trabajo implementado a nivel territorial y sectorial	2	2		4	Reducir	Promover la difusión y el conocimiento del programa entre los actores involucrados.	Dirección de Comunicaciones	Segundo trimestre del año
DLG-006	Retrasos en la implementación del programa de Casos Modelos de Nacionalización del trabajo.		Trabajadores nacionales disponen de especialización acorde a la demanda del Sectores construcción y agropecuario en coordinación con el INFOTEP	2	2		4	Evitar	Realizar un diagnóstico de la situación actual de la implementación del programa. Desarrollar un plan de acción para fortalecer la implementación del programa.	Dirección General de Trabajo/Gestión de Normativa y Legislación Laboral	Incumplimiento o retraso en el cronograma o actividades planificadas.
DGE-011	Baja coordinación interinstitucional entre el MT y el INFOTEP	R-5. Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el régimen asalariado dependiente.	Trabajadores nacionales disponen de especialización acorde a la demanda del Sectores construcción y agropecuario en coordinación con el INFOTEP	1	3		3	Reducir	Establecer mecanismos y mesas de trabajo interinstitucionales para coordinar acciones.	Dirección General de Empleo/INFOTEP	Retraso en el desarrollo de estrategias y programas de capacitación.
DGE-012	La capacitación no está acorde a la demanda de los sectores construcción y agropecuario.		Sectores productivos con Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) implementada .	1	3		3	Evitar	Identificar las necesidades del sector mediante estudios de demanda laboral y la colaboración con empresas y gremios. Adaptar la oferta formativa mediante la actualización constante de los programas de capacitación.	Dirección General de Empleo/INFOTEP	Trabajadores capacitados con baja inserción laboral en los sectores construcción y agropecuario.
DPE-001	Escasa educación y falta de programa de actividades deportiva y culturales infantil, pobreza, falta de inspección laboral efectiva.	Actores sociolaborales en el régimen asalariado dependiente con estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada	Sectores productivos con Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) implementada .	3	3		9	Evitar	Coordinación con el cronograma de visita con el departamento de inspecciones. Campañas de sensibilización a empleadores, familias y comunidades. Programas de apoyo económico y educativo para familias vulnerables.	Dirección De Trabajo Infantil	Aumento del 5% en la tasa de trabajo infantil en un período de 6 meses. / Detección de 3 o más casos de explotación laboral infantil en una misma zona en un mes.
DPE-002	Desconocimiento de las leyes laborales por parte de empleadores y trabajadores, falta de mecanismos de denuncia, presión económica para que los niños trabajen.		Actores sociolaborales en el régimen asalariado dependiente con estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada	2	3		6	reducir	Implementación de línea telefónica/plataforma en línea para denuncias anónimas. Capacitación a trabajadores sobre sus derechos y cómo denunciar. Mesas de diálogo entre empleadores y trabajadores con mediación del Ministerio de Trabajo.	Dirección De Trabajo Infantil	Incremento del 10% en el número de denuncias por trabajo infantil no fundamentadas en un trimestre. / Detección de 2 o más empresas con prácticas laborales infantiles recurrentes.

DPE-003	Dificultad para retirar a los niños del trabajo y garantizar su escolarización, falta de programas de reinserción social.	R-5. Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el régimen asalariado dependiente.	Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes del Trabajo Infantil	2	3		6	Compartir	Coordinación con instituciones educativas y organizaciones sociales para apoyo integral. Becas escolares, apoyo psicológico y talleres de formación.	Dirección De Trabajo Infantil	Tasa de reincidencia en el trabajo infantil superior al 30% en un año. / Reducción del 15% en la matrícula escolar de niños provenientes de familias trabajadoras en un semestre.
RSS-001	Informalidad laboral, falta de registro de trabajadores domésticos, desconocimiento de los beneficios de la seguridad social.	R-6. Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal	Trabajadores y trabajadoras domésticos remunerados incorporados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social.	2	2		4	Reducir	Campañas de información sobre beneficios de la formalización. Simplificación de trámites para el registro. Incentivos fiscales para empresas que formalicen empleados.	Régimen de la Seguridad Social	Aumento del 5% en la tasa de informalidad laboral en un sector específico en un año. Detección de un incremento del 10% en el número de accidentes laborales no reportados en trabajadores domésticos en un trimestre.
RSS-002	Desempleo, informalidad laboral, falta de acceso a créditos y capacitación.		Trabajadores con Seguro de desempleo como medida de protección social promovido.	2	2		4	Reducir	Alianzas con instituciones financieras y educativas para ofrecer productos y servicios adaptados. Uso de tecnologías de la información para llegar a poblaciones remotas.	Régimen de la Seguridad Social	Aumento del 3% en la tasa de desempleo en la población económicamente activa en un semestre. / Reducción del 15% en el número de nuevos emprendimientos en un año.
RSS-003	Sector informal predominante, falta de cobertura en zonas rurales y remotas, costos asociados a la afiliación.		Trabajadores nacionales de los sectores construcción y agropecuario con incorporación al Sistema Dominicano de la Seguridad Social promovido.	3	2		6	Reducir	Jornadas de afiliación en las zonas cañeras y agropecuarias. Coordinación con el Ministerio de Agricultura y el SDSS para facilitar la incorporación.	Régimen de la Seguridad Social	Disminución del 5% en la cobertura de seguridad social en zonas rurales en un año. / Aumento del 20% en el número de trabajadores informales en sectores específicos en un trimestre.

DHS-001	Falta de conocimiento sobre prevención de riesgos laborales, inadecuadas condiciones de trabajo, falta de inversión en seguridad industrial.	R-7. Aumentada el entorno de trabajo Sano y seguro	Trabajadores y empleadores con asistencia en la prevención de Riesgos Laborales Implementada.	2	3		6	Reducir	Aumento de las inspecciones en los lugares de trabajo. Campañas de sensibilización sobre la importancia de la inversión. Programas de capacitación para empleadores y trabajadores en seguridad laboral.	Dirección General de Higiene y Seguridad	Aumento del 10% en la tasa de accidentes laborales con incapacidad en un año. Detección de 3 o más incidentes laborales graves en un mismo centro de trabajo en un semestre.
DHS-002	Riesgo de olas de calor que produzcan aumento de enfermedades laborales, disminución de la productividad, impacto en la salud y seguridad de trabajadores			2	2		4	Reducir	Implementación de medidas de protección contra el calor en el trabajo (ventilación, hidratación, descansos), capacitación en riesgos laborales por altas temperaturas, adaptación de horarios de trabajo	Dirección General de Higiene y Seguridad	Segundo trimestre del año
DHS-003	Riesgo de inundación por aumento del nivel del mar que ocasione pérdida de empleos e infraestructura en zonas costeras, impacto en la empleabilidad de grupos vulnerables			1	3		3	Reducir	Diseño de protocolo de reubicación de empresas, programas de capacitación para nuevas oportunidades laborales, fomento de la empleabilidad en sectores resilientes	Dirección General de Higiene y Seguridad	Segundo trimestre del año
DHS-004	Desconocimiento de las normas laborales por parte de empleadores y trabajadores, falta de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.			3	2		6	Reducir	Talleres de capacitación sobre normativas y prevención de la trata. Elaboración y distribución de materiales informativos.	Dirección General de Higiene y Seguridad	Incremento del 15% en el número de multas por incumplimiento de normas laborales en un año. / Detección de 2 o más casos de enfermedades ocupacionales relacionadas con la falta de capacitación en un trimestre.

DHS-005	Falta de sistemas de medición y evaluación de riesgos, inadecuada infraestructura laboral.	R-7. Aumentada el entorno de trabajo Sano y seguro	Trabajadores y empleadores cuentan con mediciones de seguridad y salud en el trabajo	2	2	4	Monitoria	Asesoría técnica a las empresas para la implementación de sistemas de gestión. Programas de formación para auditores en seguridad y salud en el trabajo. Incentivos para la certificación en seguridad laboral.	Dirección General de Higiene y Seguridad	Ausencia de evaluaciones de riesgos en el 50% de las empresas de un sector específico. / Detección de infraestructuras laborales con deficiencias que pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.
DHS-006	Costos asociados a la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud, falta de incentivos para las empresas.		Empleadores reciben certificación en Seguridad y Salud en el Trabajo. (SST)	2	2	4	Reducir	Desarrollar e implementar un programa de capacitación en SST para todos los empleados.	Dirección General de Higiene y Seguridad	Disminución del 10% en la inversión en seguridad y salud en las empresas de un sector específico en un año. / Aumento del 5% en la tasa de rotación de personal en empresas sin sistemas de gestión de seguridad y salud.
DTI-001	Retraso en la entrega de equipos tecnológicos.	R-8. Aumentada la calidad de los servicios institucionales	Ministerio de Trabajo cuenta con Transformación digital implementada.	2	2	4	Evitar/Reducir	Establecer un cronograma detallado con hitos clave y penalizaciones por retraso a los proveedores. Diversificar proveedores para reducir la dependencia de uno solo.	Dirección de Tecnología de la Información	Retraso en la entrega de equipos superior a 7 días hábiles respecto a la fecha estimada. / Notificación del proveedor sobre posibles retrasos en la producción o envío.
DCM-001	Falta de comunicación efectiva sobre nuevos servicios a los usuarios.		Usuarios con comunicación estratégica de los servicios institucionales fortalecida	3	2	6	Reducir	Desarrollar una estrategia de comunicación integral que incluya campañas en redes sociales, comunicados de prensa, tutoriales y capacitaciones a la ciudadanía. Medir el alcance y la efectividad de las campañas.	Dirección de Comunicación	Reducción del 10% en la satisfacción de los usuarios en encuestas de servicio al cliente. / Aumento del 20% en el número de llamadas o consultas relacionadas con nuevos servicios en un mes.

DFI-001	Aumento inesperado en los costos de mantenimiento de la infraestructura.	R-8. Aumentada la calidad de los servicios institucionales	Usuarios disponen de Infraestructuras de servicios del MT fortalecida	1	3	3	Reducir	Establecer un plan de mantenimiento preventivo riguroso. Monitorear constantemente el rendimiento de la infraestructura para detectar posibles fallas a tiempo. Negociar contratos de mantenimiento con precios fijos a largo plazo.	Dirección Financiera y Administrativa	Incremento del 15% en los costos de mantenimiento respecto al presupuesto anual. / Detección de fallas o averías recurrentes en equipos críticos.
DFI-002	Riesgo de eventos climáticos extremos (huracanes, tormentas) que produzcan daños a infraestructuras, interrupción de actividades económicas o pérdida de vidas		Usuarios disponen de Infraestructuras de servicios del MT fortalecida	2	3	6	Evitar/Reducir	Fortalecimiento de infraestructuras, implementación de sistemas de alerta temprana, diseño de protocolos de emergencia, capacitación en gestión de desastres.	Dirección Financiera y Administrativa	Segundo semestre del año
DRH-001	Dificultad para retener talento humano clave.		RRHH del Ministerio de trabajo disponen de Gestión estratégica de desarrollo integral implementada.	2	2	4	Reducir	Implementar un plan de retención de talento que incluya salarios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional, un buen ambiente laboral y beneficios adicionales.	Dirección De Recursos Humanos	Aumento del 10% en la tasa de rotación de personal en puestos clave en un semestre. / Reclutamiento de personal clave superior a 3 meses.
DPD-001	Cambios en la legislación que afecten los procesos de la institución.		Ministerio de Trabajo con obligaciones, orientación jurídica y ejercicios de derechos implementados	2	3	6	Monitoria	Establecer un sistema de monitoreo constante de los cambios legislativos. Contar con un equipo legal que analice el impacto de los cambios y proponga las adaptaciones necesarias a los procesos.	Dirección Planificación	Publicación de nuevas leyes o regulaciones que impacten directamente en las operaciones de la institución. / Notificación de organismos reguladores sobre cambios en la normativa aplicable.
DPD-002	Deficiencias en el sistema de gestión de calidad que afecten la satisfacción de los usuarios.		Usuarios con beneficios de Sistema de gestión calidad institución implementado	3	3	9	Reducir	Realizar encuestas de satisfacción a los usuarios periódicamente. Implementar un sistema de gestión de quejas y reclamos eficiente. Establecer indicadores de calidad y monitorearlos constantemente.	Dirección Planificación	Aumento del 15% en el número de quejas o reclamos de los usuarios en un trimestre. / Detección de incumplimientos en las normas de calidad establecidas.

DRI-001	Incumplimiento de acuerdos o convenios internacionales por falta de gestión adecuada.	R-8. Aumentada la calidad de los servicios institucionales	Ministerio de Trabajo con relaciones internacionales, administración de acuerdos y convenios internacionales gestionados efectivamente	1	3		3	Reducir/monitorear	Implementar un sistema de gestión de acuerdos que permita el seguimiento de plazos, compromisos y obligaciones. Establecer canales de comunicación fluidos con los organismos internacionales.	Dirección de Relaciones Internacionales	Recepción de notificaciones de incumplimiento por parte de organismos internacionales. / Imposición de sanciones o multas por parte de organismos internacionales.
DPD-003	Datos estadísticos anuales inexactos o incompletos que dificulten la toma de decisiones.		Autoridades y usuarios disponen de Estadísticas laborales de los registros administrativos fortalecidas	2	2		4	Reducir/monitorear	Implementar un proceso de validación y limpieza de datos automatizado antes de la generación de las estadísticas. Realizar pruebas exhaustivas del proceso de integración entre sistemas.	Dirección Planificación	Identificación de inconsistencias o errores en los datos estadísticos anuales en un análisis de calidad de datos. / Imposibilidad de generar reportes o indicadores clave de desempeño debido a la falta de datos confiables.
DPD-004	Demasiada información puede abrumar y dificultar la comprensión al personal..		Ministerio de Trabajo dispone de Gestión de Riesgos y Adaptación al cambio climático	2	2		4	Monitorear	Impartir talleres y cursos sobre cómo interpretar y utilizar la información relacionada con gestión de Riesgo y Adaptación al cambio climático para la toma de decisiones estratégicas y operativas en el contexto de la organización.	Dirección Financiera y Administrativa	Segundo semestre del año

Tabla de Calificación de impacto

Impacto	Significado	Calificación
	En el nivel 1 "Bajo" Reconoce la existencia de un riesgo, no se considera que su efecto modifique el resultado de manera significativa como para requerir medidas. Esto se debe a la presencia de controles o medios alternativos que disminuyen el impacto del riesgo.	1
	En el nivel 2 "Medio". En estas situaciones, a pesar de que los análisis revelan un efecto importante, no se espera que este afecte la totalidad del objetivo ni ponga en peligro los resultados asociados al mismo. El daño se considera moderado y puede ser mitigado mediante medidas como el uso de inventarios de duración razonable para contrarrestar problemas como el desabastecimiento de medicamentos.	2
	En el nivel 3 "Alto" Se refiere a la importancia o impacto significativo que un riesgo puede tener en el logro de un objetivo. Se evalúa mediante un juicio razonable, considerando factores cuantitativos (presupuesto, valor de transacciones) y cualitativos (salud pública, impacto ambiental).	3

15. ESTRATEGIAS DE FINANCIAMIENTO

El Plan Estratégico Institucional será ejecutado con recursos provenientes mayoritariamente desde fondos centrales, así como recursos de fondos crédito externos y de cooperación internacional no reembolsables para financiar sus actividades y servicios, programas y proyectos.

La estrategia propuesta esta alineada al logro de los resultados estratégicos definidos en el Plan. La adecuada provisión de los productos, en cantidad y calidad, requiere contar con las previsiones presupuestarias adecuadas. En efecto, para la estimación global del presupuesto se consideró el financiamiento de los insumos necesarios para entregar los servicios a los ciudadanos y los valores presupuestarios fueron estimados en función a metas tomando en consideración las cantidades absolutas de los servicios que deben ser provistos, para incidir en él logró resultados esperados en los ciudadanos.

Lineamientos contemplados en la estrategia de financiamiento:

- Fortalecer el cumplimiento de normas y desempeño del proceso presupuestario, para una gestión presupuestaria eficaz, eficiente, transparente y orientada a resultados.
- Canalizar financiamientos diversificado, mediante mecanismos inversión y cooperación para la implementación de programas y proyectos
- Apalancar recursos apropiados para potenciar la implementación de proyectos y programas que aborden las prioridades estratégicas del país e inspirar a donantes internacionales para apoyar las iniciativas e incrementar los resultados esperados.
- Ejecutar 100% de los fondos centrales para cubrir costos de los servicios no ligados directamente a proyectos.

Inversión proyectados en pesos dominicanos por tipo de financiamiento

Fuentes de financiamientos	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Fondos Centrales	RD \$2,193,530,872.21	RD\$ 2,200,000,000	\$2,337,144,516.05	\$2,470,492,994.01
crédito Externo	446,716,742.40	\$720,543,640.00	896,548,120	156,191,498
Donaciones	RD\$ 16,000,000		RD\$ 16,000,000	
Nuevo PPOr "Trabajo Decente"	RD\$ 500,000,000	RD\$ 510,000,000	RD\$ 515,000,000	RD\$ 520,000,000

La Estrategia de financiamiento 2025-2028 y sus metas estratégicas podrán ser revisadas anualmente y se ajustarán según sea necesario para reflejar en los POA donde se estimaran los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales, necesarios para el cumplimiento de las metas, así como los cambios en los principales dilemas de costo y riesgo, durante la implementación del PEI.

16. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico institucional tiene una vigencia de 4 años, del 2025 al 2028 específicamente. Este Plan esta alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Programa de Gobierno 2024-2028, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2025-2028, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2025-2028. El seguimiento, monitoreo y la evaluación se realizarán de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Además, se llevará a cabo de manera trimestral y semestral, dado que las directrices serán incorporadas en el Sistema Nacional de Planificación e Inversión pública y la Evaluación de Desempeño Institucional.

Los lineamientos de la gestión consideran el seguimiento y el monitoreo como procesos continuos y complementarios. El seguimiento se realizará a través de una revisión continua, de la producción institucional a través del POA, mientras que el monitoreo se realiza en momentos específicos, regularmente anuales; que permite tener una fotografía de la ejecución de los productos y su aporte a los resultados.

En el caso, de la evaluación del PEI se verificará el alcance de los resultados esperados explicando los factores que han influido en el nivel alcanzado. Asimismo, ofrecerá evidencia y sistematización de buenas prácticas para la mejora de la planificación de los resultados, considerando la validez y efectividad del modelo lógico que sustenta el Plan.

Al final de cada proceso se realizara un informe final de ejecución del PEI basado en el monitoreo, seguimiento y evaluación de los resultados, es decir los cambios alcanzados con la ejecución Plan Estratégico Institucional.

A continuación, presentamos matriz de monitoreo de resultados:

ID.	Resultados	Indicador	Valor línea base (año)	Meta programada				Meta ejecutada				Valor Meta acumulada final (año)	*Nivel de avance	Medios de verificación	Observaciones
				A1	A2	A3	A4	A1	A2	A3	A4				

ANEXOS

Adopción de prioridades estratégicas						
Denominación de Resultado PNPSP	Indicador Resultado	Institución Responsable	Institución Involucrada		Marco legal	Área responsable
Colocar resultado PNPSP	Colocar indicador de resultado PNPSP	Colocar institución responsable de la política a la cual se suscribe el resultado PNPSP	Colocar instituciones vinculadas a la consecución del resultado PNPSP		Colocar marco legal relacionado con el resultado PNPSP	Colocar el/las área/s responsable/s dentro de la institución
1. Aumentado el empleo formal	Porcentaje de personas ocupadas en el sector formal	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana		Constitución de la República Dominicana Ley 16/92 Código de Trabajo La Ley 16-82 del 20 de abril de 1948 creó la Secretaría de Estado de Trabajo. Ley 87/01 crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social Convenio No. 88 de la OIT sobre el servicio nacional de empleo, La Ley 16-82 del 20 de abril de 1948 creó la Secretaría de Estado de Trabajo. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Ratificada 1982 Estrategia Nacional de Desarrollo, Ley No. 1-12 Convenio No. 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1964 “Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001 Convenio No. 189. Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2015 Convenio. No. 156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 2021 (aprobado por senado mas no ratificado por país) Decreto 377- 21 - Creación del componente de cuidados del Programa Supérate Convenio 159. sobre la readaptación profesional de las personas con discapacidad Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Ley 5-13 y su reglamento de aplicación “Resolución 24 - 2021, sobre el Programa de Empleo Temporales Resolución 25-2021, sobre el Programa de Empleabilidad Juvenil Resolución 008-2023 sobre prácticas profesionales formativas Ley 116-08 que crea el INFOTEP	Viceministra de Política de Empleo, Viceministros para la Inspección, Viceministro de Seguridad Social, Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales, Viceministra para atención a grupos vulnerables, Viceministro de Mediación y arbitraje, Dirección General de Empleo con: • Oficinas Territoriales de Empleo (OTES), • Observatorio del Mercado Laboral Dominicana (OMLAD) con: • Dirección del Servicio Nacional de Empleo (SENAE), con: • Departamento de Promoción de Empleo • Departamento de Orientación y Oficios Especializados • Coordinación de Capacitación, con: • Escuela Taller, Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, con: • Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales • Departamento de Divulgación y Prevención • Departamento de Vigilancia y Evaluación, Dirección General de Trabajo, con: • Dirección de Inspección , • Dirección de Mediación y Arbitraje, • Departamento de Asistencia Judicial • Departamento de Registro y Control de Acciones Laborales • Departamento de Migración Laboral • Departamento de Atención al trabajador Agropecuario • Representación Local de Trabajo (RLT) Dirección de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, con: • División de Atención a la Discapacidad • División Atención a la Diversidad • División de Atención VIH y SIDA
	Tasa de formalidad en el empleo					

2. Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral	Porcentaje de actividad ampliada femenina	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana	Constitución de la República Dominicana Ley 16/92 Código de Trabajo Ley 87/01 crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social Convenio No. 88 de la OIT sobre el servicio nacional de empleo, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Ratificada 1982 Estrategia Nacional de Desarrollo, Ley No. 1- 12 Convenio No. 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1964 “Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001 Convenio No. 189. Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2015 Convenio. No. 156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 2021 (aprobado por senado mas no ratificado por país) Decreto 377- 21 – Creación del componente de cuidados del Programa Supérate Convenio 159. sobre la readaptación profesional de las personas con discapacidad Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Ley 5-13 y su reglamento de aplicación “Resolución 24 - 2021, sobre el Programa de Empleo Temporales Resolución 25-2021, sobre el Programa de Empleabilidad Juvenil Resolución 008-2023 sobre prácticas profesionales formativas Ley 116-08 que crea el INFOTEP	Viceministra de Política de Empleo, Viceministros para la Inspección, Viceministro de Seguridad Social, Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales, Viceministra para atención a grupos vulnerables, Viceministro de Mediación y arbitraje, Dirección General de Empleo con: • Oficinas Territoriales de Empleo (OTES), • Observatorio del Mercado Laboral Dominicana (OMLAD) con: • Dirección del Servicio Nacional de Empleo (SENAE), con: • Departamento de Promoción de Empleo • Departamento de Orientación y Oficios Especializados • Coordinación de Capacitación, con: • Escuela Taller, Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, con: • Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales • Departamento de Divulgación y Prevención • Departamento de Vigilancia y Evaluación, Dirección General de Trabajo, con: • Dirección de Inspección , • Dirección de Mediación y Arbitraje, • Departamento de Asistencia Judicial • Departamento de Registro y Control de Acciones Laborales • Departamento de Migración Laboral • Departamento de Atención al trabajador Agropecuario • Representación Local de Trabajo (RLT) Dirección de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, con: • División de Atención a la Discapacidad • División Atención a la Diversidad • División de Atención VIH y SIDA
	Tasa global de participación femenina				
	Tasa de ocupación femenina				
	Brecha de género en ingreso laboral				
	Brecha absoluta de género en tasa de desocupación ampliada				
	Porcentaje de mujeres trabajadoras por cuenta propia que están afiliados al SFS				
3. Disminuido el desempleo juvenil	Tasa de desocupación abierta de personas entre 15 a 24 años	Ministerio de Trabajo	Ministerio de la juventud, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana	Constitución de la República Dominicana Ley 16/92 Código de Trabajo Ley 87/01 crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social Convenio No. 88 de la OIT sobre el servicio nacional de empleo, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Ratificada 1982 Estrategia Nacional de Desarrollo, Ley No. 1- 12 Convenio No. 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1964 “Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001 Convenio No. 189. Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2015 Convenio. No. 156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 2021 (aprobado por senado mas no ratificado por país) Decreto 377- 21 – Creación del componente de cuidados del Programa Supérate Convenio 159. sobre la readaptación profesional de las personas con discapacidad Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Ley 5-13 y su reglamento de aplicación “Resolución 24 - 2021, sobre el Programa de Empleo Temporales Resolución 25-2021, sobre el Programa de Empleabilidad Juvenil Resolución 008-2023 sobre prácticas profesionales formativas Ley 116-08 que crea el INFOTEP, LEY GENERAL DE JUVENTUD Ley 49-2000	Viceministra de Política de Empleo, Viceministros para la Inspección, Viceministro de Seguridad Social, Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales, Viceministra para atención a grupos vulnerables, Viceministro de Mediación y arbitraje, Dirección General de Empleo con: • Oficinas Territoriales de Empleo (OTES), • Observatorio del Mercado Laboral Dominicana (OMLAD) con: • Dirección del Servicio Nacional de Empleo (SENAE), con: • Departamento de Promoción de Empleo • Departamento de Orientación y Oficios Especializados • Coordinación de Capacitación, con: • Escuela Taller, Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, con: • Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales • Departamento de Divulgación y Prevención • Departamento de Vigilancia y Evaluación, Dirección General de Trabajo, con: • Dirección de Inspección , • Dirección de Mediación y Arbitraje, • Departamento de Asistencia Judicial • Departamento de Registro y Control de Acciones Laborales • Departamento de Migración Laboral • Departamento de Atención al trabajador Agropecuario • Representación Local de Trabajo (RLT) Dirección de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, con: • División de Atención a la Discapacidad • División Atención a la Diversidad • División de Atención VIH y SIDA
	Tasa de desocupación abierta de personas entre 25 a 35 años				
	Porcentaje de jóvenes de 15 a 24 años que no estudian y están desempleados				
	Porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que no estudian y están desempleados				
	Porcentaje de jóvenes de 25 a 35 años que no estudian y están desempleados				
	Porcentaje de jóvenes entre 15 y 24 años ocupados en el sector formal				
	Porcentaje de jóvenes entre 25 y 35 años ocupados en el sector formal				
	Tasa Global de Participación de la población de 18 a 35 años				

<p>4. Aumentada la cantidad de egresados de la formación técnico profesional.</p>	<p>Tasa neta de cobertura en la modalidad técnico-profesional</p> <p>Porcentaje de los egresados de la formación técnico profesional del INFOTEP del sector industrial respecto al total de ocupados del sector industrial</p>	<p>INFOTEP</p>	<p>Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones</p> <p>Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana</p>		<p>Constitución de la República Dominicana gaceta oficial no.10561 del 26 de enero de 2010</p> <p>Decreto que crea el Programa Nacional de Edificaciones Escolares No. 625-12, Decreto sobre Reglamento del Estatuto del Docente, No. 639-03,</p> <p>Decreto sobre Reglamento Orgánico de la Secretaría de Estado de Educación No. 396-00</p> <p>Ley No. 451-08 que introduce modificaciones a la Ley General de Educación</p> <p>Ley establece Treinta Horas Actividades Reforestación para Obtener Título Bachiller</p> <p>Ley General de Educación, No. 66-97, G.O No 9951</p> <p>Ley 116/1980. Crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)</p> <p>Reglamento del Consejo Nacional de Educación</p> <p>Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público, No. 423-06</p> <p>Ley 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública</p> <p>Ley 5-07 que crea el Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado</p> <p>Ley 498-06 de Planificación e Inversión Pública</p> <p>Ley General de Archivos de la República Dominicana, No. 481-08</p> <p>Ley 449-06 Orgánica de Presupuesto para el Sector Público</p> <p>Ley 116-80 que crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional</p> <p>Ley 340-06 sobre contratación pública de bienes, obras, servicios y concesiones</p> <p>LEY GENERAL DE JUVENTUD Ley 49-2000</p>	
<p>5. Aumentado el número de la población con dominio del inglés</p>	<p>Índice de Desempeño en Inglés</p> <p>Porcentaje de egresados del programa Inglés de inmersión</p>	<p>MESCyT</p>	<p>Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones</p> <p>Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana</p>		<p>Constitución de la República Dominicana gaceta oficial no.10561 del 26 de enero de 2010</p> <p>Decreto que crea el Programa Nacional de Edificaciones Escolares No. 625-12, Decreto sobre Reglamento del Estatuto del Docente, No. 639-03,</p> <p>Decreto sobre Reglamento Orgánico de la Secretaría de Estado de Educación No. 396-00</p> <p>Ley No. 451-08 que introduce modificaciones a la Ley General de Educación</p> <p>Ley establece Treinta Horas Actividades Reforestación para Obtener Título Bachiller</p> <p>Ley General de Educación, No. 66-97, G.O No 9951</p> <p>Ley 116/1980. Crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)</p> <p>Reglamento del Consejo Nacional de Educación</p> <p>Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público, No. 423-06</p> <p>Ley 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública</p> <p>Ley 5-07 que crea el Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado</p> <p>Ley 498-06 de Planificación e Inversión Pública</p> <p>Ley General de Archivos de la República Dominicana, No. 481-08</p> <p>Ley 449-06 Orgánica de Presupuesto para el Sector Público</p> <p>Ley 116-80 que crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional</p> <p>Ley 340-06 sobre contratación pública de bienes, obras, servicios y concesiones</p> <p>LEY GENERAL DE JUVENTUD Ley 49-2000</p>	

<p>6. Aumentada la vinculación entre los perfiles laborales demandados por los sectores productivos y los ofertados por el mercado laboral</p>	Tasa de empleabilidad en el sector formal de egresados de la educación técnico profesional y universitaria	<p>INFOTEP</p>	<p>Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones</p> <p>Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana</p>	<p>Constitución de la República Dominicana gaceta oficial no.10561 del 26 de enero de 2010</p> <p>Decreto que crea el Programa Nacional de Edificaciones Escolares No. 625-12, Decreto sobre Reglamento del Estatuto del Docente, No. 639-03,</p> <p>Decreto sobre Reglamento Orgánico de la Secretaría de Estado de Educación No. 396-00</p> <p>Ley No. 451-08 que introduce modificaciones a la Ley General de Educación</p> <p>Ley establece Treinta Horas Actividades Reforestación para Obtener Título Bachiller</p> <p>Ley General de Educación, No. 66-97, G.O No 9951</p> <p>Ley 116/1980. Crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)</p> <p>Reglamento del Consejo Nacional de Educación</p> <p>Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público, No. 423-06</p> <p>Ley 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública</p> <p>Ley 5-07 que crea el Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado</p> <p>Ley 498-06 de Planificación e Inversión Pública</p> <p>Ley General de Archivos de la República Dominicana, No. 481-08</p> <p>Ley 449-06 Orgánica de Presupuesto para el Sector Público</p> <p>Ley 116-80 que crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional</p> <p>Ley 340-06 sobre contratación pública de bienes, obras, servicios y concesiones</p> <p>LEY GENERAL DE JUVENTUD Ley 49-2000</p>	
	Tasa de empleabilidad en el sector formal de egresados de la educación técnico profesional				
	Tasa de empleabilidad en el sector formal de egresados de la educación universitaria				

7. Aumentado salario mínimo	Razón del salario mínimo promedio y la Canasta del Primer Quintil	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana, Ministerio de la mujer	La Ley 16-82 del 20 de abril de 1948 creó la Secretaría de Estado de Trabajo. Ley 16-92, Código de Trabajo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Num. 522-06, del 17 de octubre de 2006. Convenio Num. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo Ley 87/01 crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social Ley 136-03 que crea el Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes. Decreto No. 512-97. Ley N° 1123 Decreto No. 144-97. La Ley 42-01, o Ley General de Salud Ley 397-19. Ley 116-80 que crea el INFOTEP Decreto 377-97 que dispone la creación del servicio de Asistencia Judicial bajo la dependencia del Departamento de Trabajo .Decreto núm. 709-07, La Ley núm. 200-04, promulgada a los 28 días del mes de julio del año 2004, la cual es la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública . El Decreto núm. 707-22, para la ejecución del Programa Gobierno Eficiente (Burocracia Cero). El Decreto núm. 175-08. Ley Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las personas con Discapacidad No. 5-13. Ley 135-11 Sobre VIH-SIDA. Convenio No. 88 de la OIT sobre el Servicio Nacional de Empleo, Resolución N° 4528. que Aprueba los Convenios Nos. 19, 26 y 52, de la Organización Internacional del Trabajo, C138 - Convenio sobre la edad mínima (NÚM. 138). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (NO.182). Convenio Num. 81 sobre la inspección del trabajo. Convenio Num. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Convenio No. 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración. Convenio No. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio 183 relativo a la Protección a la Maternidad. Recomendación No. 200 sobre el VIH-SIDA y el mundo del Trabajo, de la OIT-2010. La Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación (CEDAW) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Ratificada 1982. Convenio No. 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1964. Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001. Convenio No. 189. Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2015	Viceministra de Política de Empleo, Viceministros para la Inspección, Viceministro de Seguridad Social, Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales, Viceministra para atención a grupos vulnerables, Viceministro de Mediación y arbitraje, Dirección General de Empleo con: • Oficinas Territoriales de Empleo (OTES), • Observatorio del Mercado Laboral Dominicana (OMLAD) con: • Dirección del Servicio Nacional de Empleo (SENAE), con: • Departamento de Promoción de Empleo • Departamento de Orientación y Oficios Especializados • Coordinación de Capacitación, con: • Escuela Taller, Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, con: • Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales • Departamento de Divulgación y Prevención • Departamento de Vigilancia y Evaluación, Dirección General de Trabajo, con: • Dirección de Inspección , • Dirección de Mediación y Arbitraje, • Departamento de Asistencia Judicial • Departamento de Registro y Control de Acciones Laborales • Departamento de Migración Laboral • Departamento de Atención al trabajador Agropecuario • Representación Local de Trabajo (RLT) Dirección de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, con: • División de Atención a la Discapacidad • División Atención a la Diversidad • División de Atención VIH y SIDA
	Salario Mínimo Promedio Real (ajustado con IPC-General)				

<p>9. Mejorados los derechos laborales y el Acceso al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS)</p>	<p>Porcentaje de la población ocupada afiliada al seguro familiar de salud, regimen contributivo</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Consejo Nacional de Seguridad Social, Tesorería de la Seguridad Social, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana</p>	<p>La Ley 16-82 del 20 de abril de 1948 creó la Secretaría de Estado de Trabajo. Ley 16-92, Código de Trabajo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Num. 522-06, del 17 de octubre de 2006. Convenio Num. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo Ley 87/01 crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social Ley 136-03 que crea el Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes. Decreto No. 512-97. Ley N° 1123 Decreto No. 144-97. La Ley 42-01, o Ley General de Salud Ley 397-19. Ley 116-80 que crea el INFOTEP Decreto 377-97 que dispone la creación del servicio de Asistencia Judicial bajo la dependencia del Departamento de Trabajo .Decreto núm. 709-07, La Ley núm. 200-04, promulgada a los 28 días del mes de julio del año 2004, la cual es la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública . El Decreto núm. 707-22, para la ejecución del Programa Gobierno Eficiente (Burocracia Cero). El Decreto núm. 175-08. Ley Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las personas con Discapacidad No. 5-13. Ley 135-11 Sobre VIH-SIDA. Convenio No. 88 de la OIT sobre el Servicio Nacional de Empleo, Resolución N° 4528. que Aprueba los Convenios Nos. 19, 26 y 52, de la Organización Internacional del Trabajo, C138 - Convenio sobre la edad mínima (NÚM. 138). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (NO.182). Convenio Num. 81 sobre la inspección del trabajo. Convenio Num. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Convenio No. 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración. Convenio No. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio 183 relativo a la Protección a la Maternidad. Recomendación No. 200 sobre el VIH-SIDA y el mundo del Trabajo, de la OIT-2010. La Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación (CEDAW) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Ratificada 1982. Convenio No. 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1964. Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001. Convenio No. 189. Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2015</p>	<p>Viceministra de Política de Empleo, Viceministros para la Inspección, Viceministro de Seguridad Social, Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales, Viceministra para atención a grupos vulnerables, Viceministro de Mediación y arbitraje, Dirección General de Empleo con: • Oficinas Territoriales de Empleo (OTES), • Observatorio del Mercado Laboral Dominicana (OMLAD) con: • Dirección del Servicio Nacional de Empleo (SENAE), con: • Departamento de Promoción de Empleo • Departamento de Orientación y Oficios Especializados • Coordinación de Capacitación, con: • Escuela Taller, Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, con: • Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales • Departamento de Divulgación y Prevención • Departamento de Vigilancia y Evaluación, Dirección General de Trabajo, con: • Dirección de Inspección , • Dirección de Mediación y Arbitraje, • Departamento de Asistencia Judicial • Departamento de Registro y Control de Acciones Laborales • Departamento de Migración Laboral • Departamento de Atención al trabajador Agropecuario • Representación Local de Trabajo (RLT) Dirección de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, con: • División de Atención a la Discapacidad • División Atención a la Diversidad • División de Atención VIH y SIDA</p>
	<p>Porcentaje de la población ocupada afiliada al seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia (Pensiones)</p>				
	<p>Porcentaje de la población que está afiliada al Seguro Familiar de Salud (SFS)</p>				

Herramienta 10. Análisis de Involucrados

Causa directa	Causa indirecta	Nombre de la institución/ actores	Base legal	Territorio/s donde acciona	Tipo de institución	Acciones identificadas sobre la base legal
Problema público institucional priorizado						
Reducida empleabilidad de los buscadores de empleo	Bajos niveles de habilidades, competencia de los buscadores de empleo	INFOTEP	Ley No. 116-80 Se crea el instituto de formación técnico profesional (INFOTEP), como una organización autónoma, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, encargado de regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores	Nacional	Responsable	Como responsable de organizar y regir el sistema nacional de formación técnico profesional que, con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, enfoque el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas, en todos los sectores de la actividad económica.
		Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MECYD)	Ley 139-01 que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, establece la normativa para su funcionamiento, los mecanismos que aseguren la calidad y la pertinencia de los servicios que presten las instituciones que lo conforman y sienta las bases jurídicas para el desarrollo científico y tecnológico nacional.	Nacional	Corresponsable	Contribuir a elevar la calidad de los estudiantes de Educación Superior. Aumentar la competitividad de la República Dominicana en el mercado nacional e internacional mediante la capacitación de recursos humanos. Potenciar el desarrollo económico de la República Dominicana
		Ministerio de Trabajo	Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001	Nacional	Responsable	Promover la creación de nuevos empleos decentes, lograr el pleno empleo.
		Ministerio de Trabajo	Resolución 24 - 2021, sobre el Programa de Empleo Temporales Resolución 25-2021, sobre el Programa de Empleabilidad Juvenil	Nacional	Responsable	Poner en marcha políticas activas de empleo para la inserción y reinserción laboral
		Ministerio de Trabajo	Convenio No. 88 de la OIT sobre el servicio nacional de empleo,	Nacional	Responsable	Como responsable de establecer los lineamientos para operar el servicio público de empleo en coordinación con los diferentes actores del mercado laboral
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.	Nacional	Responsable	Como responsable fundamental de regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.

Reducida empleabilidad de los buscadores de empleo	Baja experiencia laboral	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Como responsable fundamental de regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Convenio No. 88 de la OIT sobre el servicio nacional de empleo,	Convenio No. 88 de la OIT sobre el servicio nacional de empleo,		Nacional	Responsable	Establece los lineamientos para operar el servicio público de empleo en coordinación con los diferentes actores del mercado laboral
		Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001	Convenio No. 122. Sobre la Política Nacional de Empleo, 2001		Nacional	Responsable	Responsable de promover la creación de nuevos empleos decentes, lograr el pleno empleo.
		Resolución 24 - 2021, sobre el Programa de Empleo Temporales Resolución 25-2021, sobre el Programa de Empleabilidad Juvenil	Resolución 24 - 2021, sobre el Programa de Empleo Temporales Resolución 25-2021, sobre el Programa de Empleabilidad Juvenil		Nacional	Responsable	Responsable de poner en marcha políticas activas de empleo para la inserción y reinserción laboral
		Resolución 008-2023 sobre prácticas profesionales formativas	Resolución 008-2023 sobre prácticas profesionales formativas		Nacional	Responsable	Responsable de Intermediar pasantías laborales para fomentar la experiencia laboral de jóvenes estudiantes y egresados de la formación.

Deficiente servicio de intermediación de empleo a nivel territorial y sectorial	Insuficiente información y canales de difusión para vincular la oferta y la demanda de empleo.	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Como responsable fundamental de regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		INFOTEP	Ley No. 116-80 Se crea el instituto de formación técnico profesional (INFOTEP), como una organización autónoma, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, encargado de regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores		Nacional	Corresponsable	Responsable de organizar y regir el sistema nacional de formación técnico profesional que, con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, enfoque el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas, en todos los sectores de la actividad económica.
		Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes	Ley núm. 37-17 que reorganiza el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM).		Nacional	Corresponsable	Como Organismo de Estado del gobierno que se encarga de formular, evaluar y controlar las políticas, planes, proyectos y servicios de los sectores de industria, exportaciones, comercio interno, comercio exterior, zonas francas y regímenes especiales, así como las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). Además dirige la comercialización, control y abastecimiento del petróleo y demás combustibles.
		Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MECYD)	La Ley 139-01 que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, establece la normativa para su funcionamiento, los mecanismos que aseguren la calidad y la pertinencia de los servicios que presten las instituciones que lo conforman y sienta las bases jurídicas para el desarrollo científico y tecnológico nacional.		Nacional	Corresponsable	Responsable de contribuir a elevar la calidad de los estudiantes de Educación Superior. Aumentar la competitividad de la República Dominicana en el mercado nacional e internacional mediante la capacitación de recursos humanos. Potenciar el desarrollo económico de la República Dominicana.
		INFOTEP	Ley No. 116-80 Se crea el instituto de formación técnico profesional (INFOTEP), como una organización autónoma, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, encargado de regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores		Nacional	Corresponsable	Responsable de organizar y regir el sistema nacional de formación técnico profesional que, con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, enfoque el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas, en todos los sectores de la actividad económica.

Deficiente servicio de intermediación de empleo a nivel territorial y sectorial	Insuficiente información y canales de difusión para vincular la oferta y la demanda de empleo.	Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MECYD)	La Ley 139-01 que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, establece la normativa para su funcionamiento, los mecanismos que aseguren la calidad y la pertinencia de los servicios que presten las instituciones que lo conforman y sienta las bases jurídicas para el desarrollo científico y tecnológico nacional.		Nacional	Corresponsable	Contribuir a elevar la calidad de los estudiantes de Educación Superior. Aumentar la competitividad de la República Dominicana en el mercado nacional e internacional mediante la capacitación de recursos humanos. Potenciar el desarrollo económico de la República Dominicana
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
	Deficiente infraestructura servicios territoriales de empleo	Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MECYD)	La Ley 139-01 que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, establece la normativa para su funcionamiento, los mecanismos que aseguren la calidad y la pertinencia de los servicios que presten las instituciones que lo conforman y sienta las bases jurídicas para el desarrollo científico y tecnológico nacional.		Nacional	Corresponsable	Contribuir a elevar la calidad de los estudiantes de Educación Superior. Aumentar la competitividad de la República Dominicana en el mercado nacional e internacional mediante la capacitación de recursos humanos. Potenciar el desarrollo económico de la República Dominicana
		INFOTEP	Ley No. 116-80 Se crea el instituto de formación técnico profesional (INFOTEP), como una organización autónoma, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, encargado de regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento especializado y reconversión de los trabajadores		Nacional	Corresponsable	Como responsable de organizar y regir el sistema nacional de formación técnico profesional que, con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, enfoque el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas, en todos los sectores de la actividad económica.
		Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes	Ley núm. 37-17 que reorganiza el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM).		Nacional	Corresponsable	Como Organismo de Estado del gobierno que se encarga de formular, evaluar y controlar las políticas, planes, proyectos y servicios de los sectores de industria, exportaciones, comercio interno, comercio exterior, zonas francas y regímenes especiales, así como las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). Además dirige la comercialización, control y abastecimiento del petróleo y demás combustibles.

Deficiente servicio de intermediación de empleo a nivel territorial y sectorial	Deficiente infraestructura servicios territoriales de empleo	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
	Insuficiente promoción de empleo	INFOTEP	Ley No. 116-80 Se crea el instituto de formación técnico profesional (INFOTEP), como una organización autónoma, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, encargado de regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores		Nacional	Corresponsable	Como responsable de organizar y regir el sistema nacional de formación técnico profesional que, con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, enfoque el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas, en todos los sectores de la actividad económica.
		Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes	Ley núm. 37-17 que reorganiza el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM).		Nacional	Corresponsable	Como Organismo de Estado del gobierno que se encarga de formular, evaluar y controlar las políticas, planes, proyectos y servicios de los sectores de industria, exportaciones, comercio interno, comercio exterior, zonas francas y regímenes especiales, así como las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). Además dirige la comercialización, control y abastecimiento del petróleo y demás combustibles.
		Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MECYD)	La Ley 139-01 que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, establece la normativa para su funcionamiento, los mecanismos que aseguren la calidad y la pertinencia de los servicios que presten las instituciones que lo conforman y sienta las bases jurídicas para el desarrollo científico y tecnológico nacional.		Nacional	Corresponsable	Contribuir a elevar la calidad de los estudiantes de Educación Superior. Aumentar la competitividad de la República Dominicana en el mercado nacional e internacional mediante la capacitación de recursos humanos. Potenciar el desarrollo económico de la República Dominicana
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
	Ausencia de un sistema integrado de información del mercado laboral	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.

Deficiente servicio de intermediación de empleo a nivel territorial y sectorial	Ausencia de un sistema integrado de información del mercado laboral	Banco Central (Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo, ENCFT)	La Ley No. 183-02 que aprueba la Ley Monetaria y Financiera, tiene por objeto establecer el régimen regulatorio del Sistema Monetario y financiero de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) tiene como finalidad principal la obtención de información sobre el mercado de trabajo, a través de los hogares. Los resultados nos permiten conocer el nivel de actividad económica del país, y otros datos sociodemográficos, como son las características de la población, del hogar y las viviendas.
		Oficina Nacional de Estadísticas (ONE)	Ley No. 5096 sobre Estadísticas y Censos Nacionales		Nacional	Corresponsable	Responsable de la recolección, revisión, elaboración y publicación de las estadísticas nacionales en relación con las actividades económicas, agrícolas, comerciales, industriales, financieras, sociales, condiciones de la población, censos nacionales, así como la coordinación de los servicios estadísticos de la República Dominicana
Falta de tutela de los derechos laborales	Baja capacidad sancionadora de las autoridades laborales debido a limitaciones legales o presupuestarias.	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.
		Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Organizaciones Sindicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.
Falta de un régimen laboral de consecuencias disuasivo y efectivo	Código laboral desactualizado	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.

Falta de un regimen laboral de consecuencias disuasivo y efectivo	Codigo laboral desactualizado	Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.
		Tesoreria de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Organizaciones Sidicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.
Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la Seguridad Social	Sistema de inspeccion deficiente	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones desempleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Tesoreria de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Organizaciones Sidicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.

Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la Seguridad Social	Sistema de inspección deficiente	Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.
Reducida resolución de conflictos laborales	Limitado dialogo social entre trabajadores y empleadores	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Organizaciones Sidicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como responsabilidad principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.
		Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.
		Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
	Deficientes instancias de dialogos tripartito	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Organizaciones Sidicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como responsabilidad principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.

Reducida resolución de conflictos laborales	Deficientes instancias de dialogos tripartito	Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.	
		Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.	
	Escasos conocimientos de resolución alterna de conflictos de trabajadores y empleadores	Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.	
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones desempleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.	
		Organizaciones Sídicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.	
		Ministerio de Trabajo	Co98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva		Nacional	Responsable	El Convenio 98 sienta las bases y principios para que todos los trabajadores y todos los empleadores ejerzan su derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas.	
	Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales	Falta de tutela de los derechos laborales	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones desempleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.

Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales	Falta de tutela de los derechos laborales	Organizaciones Sidicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.
		Ministerio de Trabajo	Co98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva		Nacional	Responsable	El Convenio 98 sienta las bases y principios para que todos los trabajadores y todos los empleadores ejerzan su derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas.
	Falta de un régimen laboral de consecuencias disuasivo y efectivo	Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Organizaciones Sidicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.

Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales	Falta de un régimen laboral de consecuencias disuasivo y efectivo	Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Organizaciones Sindicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.
	Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la Seguridad Social	Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)	La Ley No. 87-01 del 09 de Mayo del 2001 Gaceta oficial Núm. 10525 y sus modificaciones que crea el consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS),		Nacional	Corresponsable	Garantizar protección social, solidaria, suficiente y oportuna contra los riesgos de vejez, discapacidad, sobrevivencia, enfermedad, maternidad infancia y riesgos laborales, procurando el mayor impacto social, económico y de calidad de vida de la población beneficiaria, cumpliendo con las normas establecidas.

Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales	Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la Seguridad Social	Instituto Dominicano de Promoción y Prevención de Riesgos Laborales (IDOPRIL)	El 30 de septiembre del año 2019, mediante la Ley No. 397-19, se crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), adscrito al Ministerio de Trabajo, como entidad pública, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, el cual asume el nombre y representación a la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS), la responsabilidad y la gestión de todos los procesos administrativos, financieros y jurídicos en curso, incluyendo su patrimonio, los activos y pasivos, cuentas bancarias, registro de contribuyente (RNC), acuerdos, convenios, contratos y otros compromisos vigentes, así como cualquier otro proceso actualmente gestionado a nombre de la ARLSS		Nacional	Corresponsable	Contribuir al desarrollo de la sociedad al impactar positivamente en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas con una gestión innovadora.
		Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)	La SISARRIL es la Institución creada por la Ley 1896-48 con personalidad jurídica propia, cuya función principal es la prestación de los servicios a los trabajadores privados asegurados y las compensaciones económicas de los pensionados y accidentados de trabajo.		Nacional	Corresponsable	Garantizar a la población la protección del aseguramiento en salud y riesgos laborales en condiciones de calidad, equidad y sostenibilidad, actuando en representación del Estado Dominicano en la regulación, supervisión, conciliación y arbitraje, así como en la formulación de propuestas técnicas.
		Dirección de Información y Defensa de los afiliados a la Seguridad Social (DIDA)	La Ley 13-20 que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la Dirección General de Información y Defensa del Afiliado (DIDA). Modifica el recargo por mora en los pagos al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y modifica además el esquema de comisiones aplicadas por las administradoras de fondos de pensiones (AFP)		Nacional	Corresponsable	Como responsable de supervisar la correcta aplicación de la presente ley, el Reglamento de Salud y Riesgos Laborales, así como de las resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) en lo que concierne a las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) y de la propia Superintendencia.

Limitado registro de los trabajadores al sistema Dominicano de la seguridad	Limitada fiscalización de registro al Sistema Dominicano de la Seguridad Social	Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)	La Ley No. 87-01 del 09 de Mayo del 2001 Gaceta oficial Núm. 10525 y sus modificaciones que crea el consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS),		Nacional	Corresponsable	Garantizar protección social, solidaria, suficiente y oportuna contra los riesgos de vejez, discapacidad, sobrevivencia, enfermedad, maternidad infancia y riesgos laborales, procurando el mayor impacto social, económico y de calidad de vida de la población beneficiaria, cumpliendo con las normas establecidas.
		Instituto Dominicano de Promoción y Prevención de Riesgos Laborales (IDOPRIL)	El 30 de septiembre del año 2019, mediante la Ley No. 397-19, se crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), adscrito al Ministerio de Trabajo, como entidad pública, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, el cual asume el nombre y representación a la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS), la responsabilidad y la gestión de todos los procesos administrativos, financieros y jurídicos en curso, incluyendo su patrimonio, los activos y pasivos, cuentas bancarias, registro de contribuyente (RNC), acuerdos, convenios, contratos y otros compromisos vigentes, así como cualquier otro proceso actualmente gestionado a nombre de la ARLSS		Nacional	Corresponsable	Contribuir al desarrollo de la sociedad al impactar positivamente en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas con una gestión innovadora.

Limitado registro de los trabajadores al sistema Dominicano de la seguridad	Limitada fiscalización de registro al Sistema Dominicano de la Seguridad Social	Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISARRIL)	La SISARRIL es la Institución creada por la Ley 1896-48 con personalidad jurídica propia, cuya función principal es la prestación de los servicios a los trabajadores privados asegurados y las compensaciones económicas de los pensionados y accidentados de trabajo.		Nacional	Corresponsable	Garantizar a la población la protección del aseguramiento en salud y riesgos laborales en condiciones de calidad, equidad y sostenibilidad, actuando en representación del Estado Dominicano en la regulación, supervisión, conciliación y arbitraje, así como en la formulación de propuestas técnicas.
		Dirección de Información y Defensa de los afiliados a la Seguridad Social (DIDA)	La Ley 13-20 que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la Dirección General de información y defensa del afiliado (DIDA). Modifica el recargo por mora en los pagos al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y modifica además el esquema de comisiones aplicadas por las administradoras de fondos de pensiones (AFP)		Nacional	Corresponsable	Como responsable de supervisar la correcta aplicación de la presente ley, el Reglamento de Salud y Riesgos Laborales, así como de las resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) en lo que concierne a las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) y de la propia Superintendencia.
Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales	Falta de tutela de los derechos laborales	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.
		Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Organizaciones Sídicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.

Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales	Falta de un regimen laboral de consecuencias disuasivo y efectivo	Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Coperación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Ley 122-05 Regulación y Fomento de la República Dominicana		Nacional	Corresponsable	Tiene la responsabilidad de continuar representando y defendiendo los intereses y derechos del sector empleador del país en materia socio laboral en provecho de fortalecer el entorno en el cual se desarrollan las empresas.
		Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Organizaciones Sidicales	La Constitución de la República dice que la organización sindical es libre (artículo 8, numeral 11, a). De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito para constituir su organización (319).		Nacional	Corresponsable	El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación.
	Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la Seguridad Social	Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	la Ley No.87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en sus artículos 36, 115, 182 y 204 la aplicación de un recargo del 5% acumulativo aplicable a los empleadores por el retraso en el pago de las cotizaciones.		Nacional	Corresponsable	Responsable de administrar el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), y la distribución y pago de los recursos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), mediante una gestión modelo, confiable, enfocada en el servicio y compromiso, con eficiencia y transparencia.
		Ministerio de Trabajo	Ley 16-92 Código de Trabajo. Artículo 444 al 451. Sección quinta sobre el servicio de empleo. Dicta la creación de una Dirección General de Empleo con las funciones y facultades pertinentes.		Nacional	Responsable	Tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.
		Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)	La Ley No. 87-01 del 09 de Mayo del 2001 Gaceta oficial Núm. 10525 y sus modificaciones que crea el consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS),		Nacional	Corresponsable	Garantizar protección social, solidaria, suficiente y oportuna contra los riesgos de vejez, discapacidad, sobrevivencia, enfermedad, maternidad infancia y riesgos laborales, procurando el mayor impacto social, económico y de calidad de vida de la población beneficiaria, cumpliendo con las normas establecidas.

Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la Seguridad Social	Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la Seguridad Social	Instituto Dominicano de Promoción y Prevención de Riesgos Laborales (IDOPRIL)	El 30 de septiembre del año 2019, mediante la Ley No. 397-19, se crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), adscrito al Ministerio de Trabajo, como entidad pública, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, el cual asume el nombre y representación a la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS), la responsabilidad y la gestión de todos los procesos administrativos, financieros y jurídicos en curso, incluyendo su patrimonio, los activos y pasivos, cuentas bancarias, registro de contribuyente (RNC), acuerdos, convenios, contratos y otros compromisos vigentes, así como cualquier otro proceso actualmente gestionado a nombre de la ARLSS		Nacional	Corresponsable	Contribuir al desarrollo de la sociedad al impactar positivamente en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas con una gestión innovadora.
		Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)	La SISARRIL es la Institución creada por la Ley 1896-48 con personalidad jurídica propia, cuya función principal es la prestación de los servicios a los trabajadores privados asegurados y las compensaciones económicas de los pensionados y accidentados de trabajo.		Nacional	Corresponsable	Garantizar a la población la protección del aseguramiento en salud y riesgos laborales en condiciones de calidad, equidad y sostenibilidad, actuando en representación del Estado Dominicano en la regulación, supervisión, conciliación y arbitraje, así como en la formulación de propuestas técnicas.
		Dirección de Información y Defensa de los afiliados a la Seguridad Social (DIDA)	La Ley 13-20 que fortalece la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y la Dirección General de información y defensa del afiliado (DIDA). Modifica el recargo por mora en los pagos al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y modifica además el esquema de comisiones aplicadas por las administradoras de fondos de pensiones (AFP)		Nacional	Corresponsable	Como responsable de supervisar la correcta aplicación de la presente ley, el Reglamento de Salud y Riesgos Laborales, así como de las resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) en lo que concierne a las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) y de la propia Superintendencia.

	Actores Involucrados	Tipo (Público, Privado, Sociedad Civil)	Rol/Contribución en la Implementación	Nivel de Relacionamento Necesario (bajo, medio, alto)	Análisis Estratégico
1	Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Privado	Defiende los intereses y derechos del sector empresarial en materia socio-laboral.	Alto	Representar a los empleadores en organismos tripartitos y en la revisión de las tarifas salariales cada dos años
2	Sector Empleador	Privada	Mejorar la empleabilidad y crear nuevos perfiles acorde a los requerimientos del mercado laboral.	Alto	Crear nuevas vacantes acorde a los nuevos perfiles del mercado laboral.
3	Confederaciones Sindicales de Trabajadores	Privada	Defender los derechos laborales de los trabajadores y promover un ambiente laboral justo.	Ato	Seguimiento al cumplimiento de la normativa laboral
4	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)	Público / Autónomo	Capacitación técnico-profesional para la empleabilidad	Alto	Establecer alianza estratégica para capacitación a nivel nacional. Ampliar la cartera de formación en temas específicos que promuevan el desarrollo y capacidades técnicas de los usuarios.
5	Red Centro Operativo del Sistema (COS)	Privado	Asesoría, capacitación de jóvenes y acompañamiento.	Medio	Intermediación para vincular todos las empresas privadas y OTE (en temas de pasantía e inserción).
6	Agencia Privada de Intermediación Laboral	Privado	Acercamiento y promoción en todo lo relacionado con gestión de empleo.	Alto	Crear una normativa que defina las formas de relación entre las partes interesadas, (Ministerio de Trabajo y las Firms de intermediación Laboral) que garantice la gestión y fomento del empleo.

7	Universidades	Autónoma./ privadas	Capacitación, colocación en el empleo.	Alto	Colocar en las universidades las pasantías en áreas de estudio como requisito.
8	Personas buscadores de empleo (Jóvenes 18-35 , Personas con Discapacidad (PCD), Mujeres madres solteras)	Privado	Capacitación para el empleo, oportunidades de empleo, colocación en los puestos de trabajo	Alto	Fortalecer la capacitación para el empleo, implementar programa de empleabilidad, formentar la inclusión laboral de las PCD
9	Organizaciones de la Sociedad Civil	Autónoma	Inserción laboral de la juventud	Alto	Implementar políticas que impulsen la generación de empleo.
10	Asociación Dominicana de Constructores y Promotores de la Vivienda. (ACOPROVI)	Privada	Promueve el desarrollo de la industria de la construcción y vivienda.	Alto	Generar oportunidades de empleo digno, fortalecer la mano de obra dominicana y contribuir a la economía del país.
11	Cámara de Comercio	Pública	Representar, promover y defender los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación, además de prestar servicios a las empresas.	Alto	Ofrecer información comercial de interés para las empresas, incluyendo datos de los registros y de otras fuentes.
12	Cámara Dominicana de la Construcción	Privada	Promover y fomentar la actividad de la construcción	Medio	Promover el diálogo y la colaboración entre el sector público y privado para fomentar la competitividad y el desarrollo del sector de la construcción.
13	Banco Central de la República Dominicana	Autónoma	Mantener la Estabilidad Económica	Alto	Bases de datos de la ENCFT este disponible en tiempo oportuno, compartir informes sobre el mercado laboral.
14	Banco de Reservas	Público	Fomenta el ahorro, el crédito, la inversión y el intercambio comercial para el desarrollo económico y social.	Medio	Apoyar el crecimiento y desarrollo de sectores clave como el turismo, las exportaciones y la producción en general en el acceso al crédito.

15	Banco Agrícola	Público	Facilitar de créditos, la captación de recursos y la contribución a la estabilización de precios agrícolas.	Medio	Facilita el acceso a créditos para la expansión de la producción agrícola, la diversificación de cultivos y el aumento de la productividad.
16	Banco de Desarrollo y Exportaciones de la República Dominicana (Bandex)	Público	Canalizar recursos financieros a sectores productivos con vocación exportable, a través de financiamientos especializados y líneas de crédito para la exportación	Medio	Facilitar el acceso al crédito y apoyar el crecimiento y desarrollo de los sectores productivos, para la generación de empleo
17	Oficina Nacional de Estadística	Pública	Proporcionar información estadística para la toma de decisiones públicas y privadas.	Alto	Coordinar actividades en la producción de estadísticas oficiales.
18	Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)	Autónoma / Descentralizada	Garantizar la igualdad de derechos, la equiparación de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad.	Alto	Ejecutar programas de empleabilidad para la inclusión de las personas con discapacidad
19	Tesorería de la Seguridad Social	Público	Mantener el registro actualizado de los empleadores y trabajadores afiliados a la Seguridad Social.	Alto	Compartir base de datos y desarrollar acciones conjunta TSS-MT
20	Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)	Pública	Supervisar y regular el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS),	Alto	Velar por el cumplimiento de la ley 87-01, que establece el SDSS.
21	Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL)	Pública	Administrar y pagar las prestaciones del seguro de riesgos laborales, incluyendo atención médica, asistencia odontológica, prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos.	Medio	Promuever la prevención y control de los riesgos laborales, evitar o minimizar los riesgos en el entorno laboral.

22	Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA)	Público	asesora, defiende y acompaña a los afiliados en la resolución de sus casos, monitoreando la entrega de prestaciones y la información proporcionada.	Alto	Ofrecer información y orientación a los trabajadores afiliados sobre el SDSS, incluyendo los beneficios y procesos.
23	Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)	Público	Regular el funcionamiento del Sistema Dominicano de la Seguridad Social que operen de acuerdo con las normas establecidas.	Alto	Establecer las políticas generales de la seguridad social, orientadas a la protección integral y el bienestar de la población .
24	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI)	Público	Garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes en la República Dominicana, mediante la efectiva rectoría de las políticas en materia de niñez y adolescencia.	Alto	Proteger los derechos laborales de niños, niñas y adolescentes, especialmente para prevenir y erradicar el trabajo infantil. Ambas instituciones han firmado acuerdos y trabajan en iniciativas conjuntas para este fin.
25	Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX)	Público	Elaborar y poner en práctica la política exterior del país, orientada a los intereses nacionales	Alto	Coordina con el Ministerio de Trabajo, la Trata de Personas, Derechos Humanos, Migración Laboral y los Contratos de Trabajo de Extranjeros.
26	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Internacional	Promover los derechos laborales y humanos, la justicia social, y el trabajo decente.	Alto	Promover y cumplir las normas , los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
27	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)	Internacional	Coordinar la Cooperación Española para el Desarrollo sostenible	Alto	Impulsa proyectos de apoyo al desarrollo sostenible y la lucha contra la pobreza en el país.
28	Organización Internacional de Migraciones (OIM)	Internacional	cumplimiento de los convenios nacionales e internacionales	Alto	Implementar programa que faciliten la inserción de los inmigrantes al mercado laboral.

29	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)	Internacional	Proteger los derechos de la infancia y adolescencia, garantizando su bienestar en todo el mundo.	Alto	Implementar programas y servicios que promuevan el bienestar de los niños y niñas, y la defensa de sus derechos en los diferentes ámbitos de la sociedad.
30	El Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDN)	Público	Prevenir y erradicar el trabajo infantil, buscando la protección de niños, niñas y adolescentes.	Alto	Implementar políticas y programas para combatir el trabajo infantil, así como la sensibilización y capacitación a diferentes actores involucrados en el sistema de protección.
31	Comité Directivo Local	Público	Prevenir y erradicar el trabajo infantil en cada provincia y municipio.	Alto	Definir estrategias y acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil en la región.
32	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Internacional	Brindar asistencia técnica y operativa para lograr el desarrollo humano sostenible	Alto	Apojar a los países para que desarrollen políticas, habilidades de liderazgo y de asociación.
33	Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA)	Pública	Coordinar y dirigir la respuesta nacional al VIH y el SIDA en República Dominicana	Alto	Formular y aplicar políticas, estrategias, planes y programas para reducir el riesgo, la vulnerabilidad y el impacto de la epidemia en el trabajo.
34	Aguaciles de Trabajo	Público	Se encargan de entregar documentos legales, citaciones y otras comunicaciones a las partes involucradas en un proceso judicial.	Alto	Ejecutar órdenes judiciales.
35	Vocales de trabajo	Público	Encargado de juzgar los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores.	Alto	Colaborar en los tribunales con los jueces en la resolución de conflictos laborales.

36	Juzgado de Trabajo	Público	Resolver conflictos entre empleadores y trabajadores relacionados con la aplicación de leyes y reglamentos laborales.	Alto	Conocer y resolver controversias en materia laboral, incluyendo incumplimientos contractuales, denuncias de discriminación o acoso, y otros asuntos relacionados con las relaciones laborales.
37	Gobiernos Locales	Público	Administrar los asuntos públicos de la comunidad, garantizando la prestación de servicios básicos y promoviendo el desarrollo local.	Alto	Impulsar la creación de empleo, el desarrollo de las empresas locales, y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.
38	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)	Público	Seguimiento a la planificación en el corto y mediano plazo de las instituciones, en el marco de los instrumentos legalmente establecidos.	Alto	Coordinar con las unidades de planificación las acciones de cooperación y planificación institucional.
39	Ministerio de Administración Pública (MAP)	Público	Garantizar la profesionalización de la Administración Pública e implantar un sistema racional y moderno de gestión de los recursos humanos.	Alto	Fortalecer y expandir el desempeño Institucional
40	Ministerio de Hacienda	Público	Optimizar la calidad del gasto institucional.	Alto	Implementar Plan de mejora para asegurar su sostenibilidad en el marco de la política económica del Gobierno .
41	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Público	Elaborar, ejecutar y fiscalizar las políticas nacionales de medio ambiente y recursos naturales	Alto	Garantizar la conservación y sostenibilidad de los recursos naturales y el medio ambiente.
42	Ministerio de la Mujer	Público	Promover la igualdad y equidad de género, y garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.	Alto	Establecer normas y coordinar políticas, planes y programas para lograr la igualdad de género
43	Ministerio de Salud Pública	Público	Aplicación de la Ley 135-11 sobre VIH-SIDA	Mediano	Cumplimiento de la Ley 135-11 sobre VIH-SIDA

44	Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES	Público	Formular, adoptar, y controlar políticas, estrategias, y programas para la industria	Alto	Ofrecer capacitación y asesoría a las empresas
45	Ministerio Público	Autónomo	Promover la justicia, la protección de los derechos de las víctimas y testigos, y la defensa del interés público.	Alto	Velar por la protección de las víctimas y testigos, garantizando su seguridad y sus derechos.
46	Ministerio de la Presidencia	Público	Coordinador principal entre los diferentes ministerios y entidades públicas, asegurando la coherencia en la ejecución de las políticas públicas y la eficiencia en la gestión gubernamental.	Alto	Eficientizar la ejecución de las políticas públicas

Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales

Enfoque de Genero y Derechos Humanos	<p>1.-¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?,</p> <p>2.-¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?,</p> <p>3.-¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)?</p> <p>1. Si se puede identificar. Al considerar la ocupacion formal, se observa que en 2019 los ocupados formales representaban el 45.2% del total, mientras que en 2023 esta proporción disminuyó ligeramente a un 43.2%. En contraste, los ocupados informales, definidos como aquellos que carecen de acceso a los beneficios de la seguridad social y no están inscritos en el RNC, según la última actualización de la ENCFT del BCRD, representaron el 54.8% del total de la población ocupada en 2019. Sin embargo, para 2023, esta cifra aumentó a un 56.8%, reflejando un incremento del 2.0%</p> <p>2. Viéndolo desde el enfoque de género es importante destacar que este problema afecta tanto a hombre como a mujer. Al examinar la distribución de personas ocupadas según su género, es evidente que los hombres tienen una mayor presencia en el mercado laboral que las mujeres. En el contexto de la economía formal en el año 2023, los hombres representaron el 53.1%, mientras que las mujeres constituyeron el 46.9%. En el sector informal, la disparidad es más pronunciada, ya que los hombres representaron el 62.2% y las mujeres el 37.8%.</p> <p>En valor absoluto sumando ambos los ocupados informales, refleja un total de 2,808,617 personas. (ENCFT BC)</p> <p>Si lo analizamos desde el punto de vista de los derechos Humanos, esta cantidad de persona no cuenta con un trabajo decente, ya que carecen de las condiciones laborales y protección social necesarias, son personas vulnerables a la violación de sus derechos (falta de Seg. Social, normativas laborales, bajos salarios, abandono escolar de los niños para ayudar a los negocios familiares, ect.)</p>
Enfoque Sostenibilidad Ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país?</p> <p>El tamaño del sector informal es importante para la evaluación de la eficacia de la política ambiental (Bali Swain et al., 2020). Köksal et al. (2020) demostraron que el sector informal es el impulsor a largo plazo de los niveles de huella ecológica cuando lo vincularon con las economías formales . En general, un sector informal más grande contribuye significativamente al daño ambiental, ya que las empresas que operan en el sector pueden escapar de las políticas regulatorias sobre el medio ambiente (Biswas et al., 2012). Al proyectar una relación de U invertida, Elgin y Oztunali (2014) demostraron que un nivel más bajo de contaminación estaba asociado con economías informales de tamaño pequeño y grande, y un nivel más alto de contaminación estaba vinculado con economías informales de tamaño mediano. En el caso de la contaminación del aire (tanto local como global), Biswas et al. (2012) encontraron que el impacto marginal de la economía sumergida o informal era positivo.</p>

Enfoque cohesión Territorial	¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país?																																																
	Si, se puede identificar brechas a nivel provincial																																																
	¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? La informalidad a nivel regional, para el año 2022, se observa que algunas regiones destacan por tener una mayor proporción de su población ocupada trabajando en el sector informal. Por ejemplo, en Valdesia esta cifra alcanzó un 9.9%, mientras que en Cibao Norte es del 16%. Sin embargo, es en Ozama donde se registra la mayor incidencia, con un significativo 35.7%. En el caso de esta última región, la alta tasa de informalidad podría atribuirse a una serie de factores socioeconómicos y geográficos específicos. Por ejemplo, la falta de oportunidades laborales formales, especialmente en áreas urbanas densamente pobladas como el Gran Santo Domingo y sus alrededores, podría impulsar a una parte significativa de la población a trabajar en el sector informal.																																																
	Principales Indicadores del Mercado Laboral para personas de 15 años y más, según macro regiones.																																																
	Principales Indicadores del Mercado Laboral para personas de 15 años y más, según macro regiones 2023																																																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Total País</th> <th>Region Ozama o Metropolit</th> <th>Region Norte o Cibao</th> <th>Región Sur</th> <th>Región Este</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total Global de Participación</td> <td>64.1</td> <td>64.4</td> <td>64.0</td> <td>60.7</td> <td>68.1</td> </tr> <tr> <td>Tasa de Ocupación</td> <td>60.7</td> <td>60.7</td> <td>60.8</td> <td>58.5</td> <td>63.5</td> </tr> <tr> <td>SU1: Tasa de Desocupación ^{1/}</td> <td>5.3</td> <td>5.7</td> <td>5.1</td> <td>3.6</td> <td>6.7</td> </tr> <tr> <td>SU2: Desocupación y Subocupación ^{2/}</td> <td>7.6</td> <td>8.3</td> <td>6.7</td> <td>6.6</td> <td>9.1</td> </tr> <tr> <td>SU3: Desocupación y Fuerza de Trabajo Potencial ^{3/}</td> <td>11.5</td> <td>12.4</td> <td>7.9</td> <td>16.8</td> <td>10.7</td> </tr> <tr> <td>SU4: Desocupación + Subocupación + Fuerza de Trabajo Potencial ^{4/}</td> <td>13.6</td> <td>14.8</td> <td>9.5</td> <td>19.4</td> <td>13.1</td> </tr> <tr> <td>Tasa de Inactividad</td> <td>35.9</td> <td>35.6</td> <td>36.0</td> <td>39.3</td> <td>31.9</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Total País	Region Ozama o Metropolit	Region Norte o Cibao	Región Sur	Región Este	Total Global de Participación	64.1	64.4	64.0	60.7	68.1	Tasa de Ocupación	60.7	60.7	60.8	58.5	63.5	SU1: Tasa de Desocupación ^{1/}	5.3	5.7	5.1	3.6	6.7	SU2: Desocupación y Subocupación ^{2/}	7.6	8.3	6.7	6.6	9.1	SU3: Desocupación y Fuerza de Trabajo Potencial ^{3/}	11.5	12.4	7.9	16.8	10.7	SU4: Desocupación + Subocupación + Fuerza de Trabajo Potencial ^{4/}	13.6	14.8	9.5	19.4	13.1	Tasa de Inactividad	35.9	35.6	36.0	39.3	31.9
	Indicador	Total País	Region Ozama o Metropolit	Region Norte o Cibao	Región Sur	Región Este																																											
	Total Global de Participación	64.1	64.4	64.0	60.7	68.1																																											
	Tasa de Ocupación	60.7	60.7	60.8	58.5	63.5																																											
	SU1: Tasa de Desocupación ^{1/}	5.3	5.7	5.1	3.6	6.7																																											
SU2: Desocupación y Subocupación ^{2/}	7.6	8.3	6.7	6.6	9.1																																												
SU3: Desocupación y Fuerza de Trabajo Potencial ^{3/}	11.5	12.4	7.9	16.8	10.7																																												
SU4: Desocupación + Subocupación + Fuerza de Trabajo Potencial ^{4/}	13.6	14.8	9.5	19.4	13.1																																												
Tasa de Inactividad	35.9	35.6	36.0	39.3	31.9																																												
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo																																																	
^{1/} Cociente de los desocupados abiertos entre la Fuerza de Trabajo																																																	
^{2/} Cociente de los desocupados abiertos + los subocupados por insuficiencia de horas (trabajan menos del límite de horas y desean trabajar más horas) entre la Fuerza de Trabajo.																																																	
^{3/} Cociente de los desocupados abiertos + la fuerza de trabajo potencial (no buscaron y están disponibles o buscaron y no están disponibles) entre la Fuerza de Trabajo + la Fuerza de Trabajo Potencial																																																	
^{4/} Cociente de los desocupados abiertos + los subocupados por insuficiencia de horas + la fuerza de trabajo potencial entre la Fuerza de Trabajo + la Fuerza de Trabajo Potencial																																																	

Enfoque gestión de riesgo de desastres	¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico?
	Los elementos de mitigación y prevención deben ser incorporados en los planes para el manejo de desastres naturales, con objeto de atenuar los impactos sociales y económicos. La mitigación, de desastres reunen un acciones que se adoptan antes de un evento para reducir las pérdidas humanas y materiales.
	Los desastres han tenido un alto impacto social y económico en la población, principalmente en aquella que tiene mayores vulnerabilidades asociadas a la desigualdad social que prevalece. Esta vulnerabilidad puede ser revertida a través de la protección social, ya sea al establecer un escenario de prevención a riesgos como la pérdida de ingresos, o bien en forma reactiva al activarse medidas de emergencia para paliar los impactos de los desastres entre la población afectada.
	Se ha observado un gran impacto socioeconómico y en afectación de las personas como producto de diversos desastres de origen natural y tecnológico en la región, que se asocia a una alta vulnerabilidad de las poblaciones trabajadora en mayor desventaja producto de la desigualdad social, como es los trabajadores de la economía informal.
	Los sistemas de protección social pueden jugar un rol preponderante para paliar los efectos negativos de los desastres, ya sea en forma preventiva antes de la ocurrencia de los mismos, o en forma reactiva durante o después de ellos, con medidas que pueden reducir la pérdida de bienestar de la población trabajadora.
	El fortalecimiento del vínculo entre la gestión de riesgo de desastre y la protección social es un elemento fundamental en el incremento de la resiliencia y la capacidad de mitigación y adaptación de las poblaciones en mayor desventaja ante la ocurrencia de un desastre natural

Problema Publico: Reducida empleabilidad de los bucadores de empleo	
Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales	
Enfoque de Genero y Derecho Humanos	<p>1.¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?,</p> <p>2.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?,</p> <p>¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)?</p> <p>Desde el punto de vista desde el punto de enfoque de Genero, el problema de la empleabilidad afecta mas a la mujer que al hombre ya que la Población Potencial (desocupado) es de 272,268: de esto el 66.27% mujeres y 33.73% es hombre. Lo anterior, comprueba la violación delos Derechos Humanos en lo Inmediato, hay desigualdad de oportunidad, ya ha una violación. Datos ENCFT promedio T3 de 2024</p> <p>A pesar de los esfuerzos realizados para reducir la brecha laboral entre hombres y mujeres, en el país la tasa de ocupación laboral revela una disparidad significativa. La ocupación laboral para las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres; en el año 2019, la tasa de ocupación promedio para hombres fue del 75.3%, mientras que para las mujeres fue del 47.8%. En el año 2023, se observó un ligero incremento en la tasa de ocupación femenina, alcanzando el 48.4%, representando un aumento del 0.6% con respecto al 2019, según datos de ENCFT.</p> <p>Segun estudio del BID, el mercado laboral de la Rep. Dom. antes y despues de la pandemia, año 2023. La estructura sectorial de empleo de mujeres y hombres presenta importantes diferencias. Las mujeres están empleadas en sectores vinculados a los servicios. En el primer trimestre de 2022, el 50% de las mujeres empleadas se encontraban en comercio (20%), otros servicios (20%), y servicio doméstico (10%). Para los hombres, en cambio, los principales sectores son comercio (22%), construcción (14%), agricultura y ganadería (12%), y transporte y comunicaciones e industria (11% cada sector).</p> <p>Estas diferencias sugieren que hombres y mujeres utilizan diferentes habilidades en sus empleos.</p>
Enfoque Sostenibilidad Ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país?</p> <p>Segun el BID, el mercado laboral de la Rep. Dom. antes y despues de la pandemia, año 2023. La inversión en el desarrollo de habilidades verdes y la adaptación de los servicios de empleo es estratégica tanto desde el punto de vista de adaptación y mitigación del cambio climático como de empleabilidad. Por un lado, el desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales que promuevan comportamientos pro-ambientales y más sostenibles es relevante para aumentar la resiliencia climática y la capacidad adaptativa frente al cambio climático. Adicionalmente, la política de transición a una economía de cero emisiones y la política de crecimiento sostenible del país brinda una ventana de oportunidad para la generación de empleos, que requerirán una fuerza de trabajo especializada. El programa de mitigación basado en la Contribución Determinada a nivel Nacional (CDN) del país plantea importantes metas para la producción limpia, que cubren: parques eólicos, la ampliación de la red de energía solar fotovoltaica, así como actividades de reforestación, siembra de árboles y la aplicación de técnicas de agricultura y ganadería climáticamente inteligentes, gestión de residuos, turismo sostenible, entre otras. Es necesario avanzar en el desarrollo de perfiles ocupacionales y sus correspondientes cursos formativos, incorporando el resultado de estudios sectoriales en curso. La oferta formativa debe generar nuevas habilidades entre los jóvenes, mujeres y hombres, y reconvertir trabajadores adultos, y debe acompañarse de servicios de Intermediación Laboral que redirijan a esta fuerza laboral hacia sectores, industrias y procesos productivos sostenibles. Además, los Sistemas Públicos Empleo pueden contribuir a esta transición, apegándose a normas de sostenibilidad y eficiencia energética, y digitalizando su oferta de servicios.</p>

Enfoque cohesión Territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país?</p> <p>No se dispone de tasa de empleabilidad por provincia</p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios cantidad)?</p> <p>Al analizar las estadísticas del SISDOM (2022), sobre el empleo formal e informal por zona de residencia, se evidencia que la tasa de informalidad en las zonas urbanas fue del 49%, mientras que en las zonas rurales alcanzó el 63%.</p> <p>En el marco de la distribución geográfica la región Sur la cual está compuesta por las subregiones de Valdesia, el Valle (San Juan y Elías Piña) y Enriquillo (Bahoruco y Pedernales) es la que muestra una mayor cantidad de ocupados informales, en esta región se encuentra algunas de las provincias más pobres del país.</p>
Enfoque gestión de riesgo de desastres	<p>Los elementos de mitigación y prevención deben ser incorporados en los planes para el manejo de desastres naturales, con objeto de atenuar los impactos sociales y económicos. La mitigación, de desastres reúnen un acciones que se adoptan antes de un evento para reducir las pérdidas humanas y materiales.</p> <p>Segun el informe Impacto de los Desastres Naturales en República Dominicana, realizado el Consejo Nacional Comtetividad. Las catástrofes naturales generan pérdidas humanas, ejerciendo un impacto adverso en los medios de producción. La necesidad de inversión inmediata para hacer frente a sus consecuencias y la posterior reconstrucción se ve agravada por el deterioro de la economía. Indiscutiblemente, en los últimos años, la ocurrencia y magnitud de los desastres naturales se ha intensificado de forma exponencial. En el 2022, se registraron 387 eventos y desastres naturales en todo el mundo , resultando en la pérdida de 30,704 vidas y afectando a 185 millones de personas.</p> <p>Los daños y lesiones derivados de los desastres naturales se traducen en pérdidas económicas y sociales, asociadas en la mayoría de los casos a los daños a la infraestructura, la quiebra de empresas, la reducción de los ingresos fiscales y el consiguiente aumento de los niveles de pobreza.</p> <p>Los desastres naturales y el cambio climático afectan muy especialmente a los medios de vida de las comunidades pobres (acceso a agua, a la tierra, vivienda, etc.), incluyendo el deterioro y destrucción de infraestructuras de salud y educación. La pérdida de los medios de vida de las familias suele repercutir negativamente en el tiempo que las personas emplean en los estudios, y por tanto disminuye sus posibilidades de recibir una formación a tiempo completo y de culminar sus estudios. En este sentido hay que mencionar muchas personas que viven en áreas de sequías severas o muy severas, que viven en zonas de alto riesgo de inundaciones, lo que en muchas ocasiones les obliga a desplazarse.</p>

Problema Publico: Baja inserción laboral en el sector formal de los bucaadores de empleo	
Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales	
Enfoque género y derechos humanos	<p>1.¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?,</p> <p>2.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?,</p> <p>3.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)?</p> <p>1.La tasa de ocupación informal es de 55.3, con una diferencia de 10%, por encima de la ocupación formal.</p> <p>2. <i>Viéndolo desde el enfoque de género la población potencial afecta más a los hombres con una tasa de 59.3 que a la mujer.</i></p> <p><i>Segun diagnostico de la politica de empleo, la distribución de personas ocupadas según su género, es evidente que los hombres tienen una mayor presencia en el mercado laboral que las mujeres. En el contexto de la economía formal en el año 2023, los hombres representaron el 53.1%, mientras que las mujeres constituyeron el 46.9%. En el sector informal, la disparidad es más pronunciada, ya que los hombres representaron el 62.2% y las mujeres el 37.8%.</i></p> <p><i>Destaca que a pesar de los esfuerzos realizados para reducir la brecha laboral entre hombres y mujeres, en el país la tasa de ocupación laboral revela una disparidad significativa. La ocupación laboral para las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres; en el año 2019, la tasa de ocupación promedio para hombres fue del 75.3%, mientras que para las mujeres fue del 47.8%. En el año 2023, se observó un ligero incremento en la tasa de ocupación femenina, alcanzando el 48.4%, representando un aumento del 0.6% con respecto al 2019.</i></p> <p><i>En general, en lo que respecta a la participación y las oportunidades económicas de las mujeres, de acuerdo con el Índice Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial, la República Dominicana ocupó la posición 81 de 146 países en el 2022. Asimismo, se puede evidenciar que los jóvenes dominicanos enfrentan altas tasas desempleo.</i></p> <p><i>La tasa de desocupación abierta 2022, para las edades de 15 a 19 fue de 14.1%, entre 20-39 años fue de 7.5%. Siendo la mayor proporción de jóvenes desocupados son mujeres.</i></p> <p><i>Por ultimo, el diagnostico muestra que en el año 2022, se refleja que los hombres percibieron un ingreso laboral promedio por hora trabajada de RD\$ 118.4, mientras que las mujeres RD\$ 107.7. Como se puede observar en las diferencias salariales aún persisten.</i></p> <p>Datos del Diagnostico de la Política Empleo decente, formal y suficiente</p>

Enfoque sostenibilidad ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país?</p> <p>El desafío es grande y urgente. De no mediar acción inmediata, un futuro con cambio climático y deterioro ambiental podría ser catastrófico en algunas regiones, incluida América Latina y el Caribe. La sostenibilidad medioambiental es urgente también para el mundo del trabajo, pues el trabajo está íntimamente ligado al medio ambiente.</p> <p>La relación entre la sostenibilidad medioambiental y el mundo del trabajo resulta del desequilibrio que surge a partir de la actividad económica y los problemas medioambientales que esta genera. Sin embargo, el desequilibrio medioambiental estuvo ausente de la discusión en la primera mitad de la historia de la OIT, más allá de sus efectos directos sobre la salud y la seguridad de los trabajadores.</p> <p>A partir de entonces, la integración de temáticas laborales como la salud y la seguridad en el trabajo, la promoción del empleo y los derechos medioambientales en el lugar de trabajo comenzaron a aparecer en tratados medioambientales multilaterales.</p> <p>Las Normas Internacionales del Trabajo comenzaron a incorporar temáticas medioambientales en Convenios y Recomendaciones. Los Convenios que promueven la salud y la seguridad en el trabajo previenen, aunque de manera indirecta, el daño al medio ambiente que resulta de los lugares de trabajo (Recomendación núm. 156, 1977, sobre el medio ambiente de trabajo en relación a los efectos de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones) y también se establecieron Convenios relativos al manejo de materiales potencialmente peligrosos. El Convenio núm. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989, reconoce el valor fundamental del medio ambiente para la identidad y la actividad de estos pueblos. Este Convenio fortalece el rol de los pueblos indígenas y tribales en el manejo del medio ambiente y provee un marco jurídico para evaluar el impacto ambiental de proyectos que los podrían afectar. Incluye también disposiciones para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan estos pueblos. El Convenio núm. 174 sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores, 1993, coloca la protección al medio ambiente al mismo nivel que la protección de los trabajadores y la comunidad.</p> <p>El programa de Empleos Verdes de la OIT se constituyó para proveer asistencia técnica a países e identificar oportunidades de desarrollo de actividades que promuevan la sostenibilidad y la generación de empleo. Estimaciones de la OIT indican que la aplicación de medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y limitar el calentamiento global a 2° C crearían un millón de empleos netos en América Latina y el Caribe de aquí a 2030 (CEPAL/OIT, 2018).</p> <p>La consulta realizada por el INFOTEP (2021) también indica la importancia de formar a los trabajadores en habilidades relacionadas con los empleos en la economía verde, específicamente en tecnologías de energía renovable, eficiencia energética, agricultura sostenible y mejoras en la sostenibilidad de la hotelería. Las demandas de habilidades verdes se concentran en: instalación paneles solares fotovoltaico, paneles termo-solares y de generadores eólicos, desarrollador de tecnología de bio-combustible, Gestión y Recurso Renovable y Auditoría Energética-para auditar empresas interesadas en hacer eficiente el consumo de electricidad. Estos sectores se encuentran realizando inversiones, que, para los tres primeros, tiene el propósito expreso de preservar el medio ambiente. En el caso del sector hotelero, el mismo requiere personal con habilidades de conservación dado su alto riesgo de contaminación.</p> <p>Por ultimo, el reglamento 522-06, contempla la evaluacion de los factores ambientales relacionadas a las prevencion de riesgos en los lugares de trabajo.</p>
----------------------------------	--

Enfoque cohesión territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? La mayor cantidad de egresados de los centros de INFOTEP, fue en la región metropolitana con un más de 1 millón en la región</p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios El Departamento de Programación Monetaria y Estudios Económicos del BCRD de la institución explica que este alto nivel de informalidad puede deberse a la importancia que tienen en la Región Norte sectores como Agricultura y Ganadería, Comercio y Otros servicios, los cuales se caracterizan por un mayor porcentaje de empleos informales, esta provincias son Santiago (30.4%), La Vega 12.1%, San Francisco (8.8) entre otros.</p>
Enfoque gestión de riesgo de desastres	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico?</p> <p>Los desastres han tenido un alto impacto social y económico en la población, principalmente en aquella que tiene mayores vulnerabilidades asociadas a la desigualdad social que prevalece. Esta vulnerabilidad puede ser revertida a través de la protección social, ya sea al establecer un escenario de prevención a riesgos como la pérdida de ingresos, o bien en forma reactiva al activarse medidas de emergencia para paliar los impactos de los desastres entre la población afectada.</p> <p>Se ha observado un gran impacto socioeconómico y en afectación de las personas como producto de diversos desastres de origen natural y tecnológico en la región, que se asocia a una alta vulnerabilidad de las poblaciones trabajadora en mayor desventaja producto de la desigualdad social, como es los trabajadores de la economía informal.</p> <p>Los sistemas de protección social pueden jugar un rol preponderante para paliar los efectos negativos de los desastres, ya sea en forma preventiva antes de la ocurrencia de los mismos, o en forma reactiva durante o después de ellos, con medidas que pueden reducir la pérdida de bienestar de la población trabajadora.</p> <p>El fortalecimiento del vínculo entre la gestión de riesgo de desastre y la protección social es un elemento fundamental en el incremento de la resiliencia y la capacidad de mitigación y adaptación de las poblaciones en mayor desventaja ante la ocurrencia de un desastre natural</p>

<p>Problema Publico: Alta ocupacion informal en las unidades productivas formales privadas</p> <p>Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales</p>	
Enfoque género y derechos humanos	<p>1.¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?, 2.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?, 3.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)? [indicar la respuesta]</p> <p>Verificando los datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) a diciembre de 2019 el 51.6% de la población ocupada se encontraba empleado en el sector formal, mientras que para el 2023, se registró un 49.0% . Para el mismo periodo, la población ocupada en el sector informal pasó de 48.4% a un 51.0%, registrando un incremento de 248,849 personas, equivalente a una variación de 2.6 p.p.</p>  <p><i>Cuando se evalúa el periodo 2018-2023, se muestra una tendencia relativamente constante, en la participación de hombres y mujeres tanto a nivel formal como informal (Ver gráfico 3). Profundizando en estas cifras y considerando la población ocupada en su totalidad, se observa que, el 35.3% de los hombres eran ocupados informales, mientras que el 22.9% eran formales. En contraste, para las mujeres, el 20.3% tenían empleos formales y el 21.4% trabajaban en el sector informal durante el mismo periodo.</i></p>
Enfoque sostenibilidad ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país?</p> <p><i>El tamaño del sector informal es importante para la evaluación de la eficacia de la política ambiental (Bali Swain et al., 2020). Köksal et al. (2020) demostraron que el sector informal es el impulsor a largo plazo de los niveles de huella ecológica cuando lo vincularon con las economías formales . En general, un sector informal más grande contribuye significativamente al daño ambiental, ya que las empresas que operan en el sector pueden escapar de las políticas regulatorias sobre el medio ambiente (Biswas et al., 2012). Al proyectar una relación de U invertida, Elgin y Oztunali (2014) demostraron que un nivel más bajo de contaminación estaba asociado con economías informales de tamaño pequeño y grande, y un nivel más alto de contaminación estaba vinculado con economías informales de tamaño mediano. En el caso de la contaminación del aire (tanto local como global), Biswas et al. (2012) encontraron que el impacto marginal de la economía sumergida o informal era positivo.</i></p>

Enfoque cohesión territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? <i>[indicar la respuesta]</i> <i>Si, se puede indentificar De acuerdo al diagnostico de la Política de empleo decente, formal y suficiente, la informalidad a nivel regional para el año 2022, se observa que algunas regiones destacan por tener una mayor proporción de su población ocupada trabajando en el sector informal. Por ejemplo, en Valdesia esta cifra alcanzó un 9.9%, mientras que en Cibao Norte es del 16%. Sin embargo, es en Ozama donde se registra la mayor incidencia, con un significativo 35.7%.</i></p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? <i>La informalidad a nivel regional, para el año 2022, se observa que algunas regiones destacan por tener una mayor proporción de su población ocupada trabajando en el sector informal. Por ejemplo, en Valdesia esta cifra alcanzó un 9.9%, mientras que en Cibao Norte es del 16%. Sin embargo, es en Ozama donde se registra la mayor incidencia, con un significativo 35.7%. En el caso de esta última región, la alta tasa de informalidad podría atribuirse a una serie de factores socioeconómicos y geográficos específicos. Por ejemplo, la falta de oportunidades laborales formales, especialmente en áreas urbanas densamente pobladas como el Gran Santo Domingo y sus alrededores, podría impulsar a una parte significativa de la población a trabajar en el sector informal.</i></p>
Enfoque gestión de riesgos de desastres	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico?</p> <p><i>La informalidad laboral puede aumentar los riesgos en caso de desastres, ya que los trabajadores pueden carecer de protección social y de prestaciones laborales.</i></p> <p><i>Las unidades del sector informal, que a menudo operan en condiciones antihigiénicas, contribuyen considerablemente a la contaminación ambiental. Las operaciones del sector informal dañan gravemente el medio ambiente, como lo demuestra una gran cantidad de datos empíricos. Los estudios han analizado las la industria textil, la reparación de automóviles y la fabricación de ladrillos como sectores informales típicos en RD que causan una grave contaminación.</i></p> <p><i>Los desastres han tenido un alto impacto social y económico en la población, principalmente en aquella que tiene mayores vulnerabilidades asociadas a la desigualdad social que prevalece. Esta vulnerabilidad puede ser revertida a través de la protección social, ya sea al establecer un escenario de prevención a riesgos como la pérdida de ingresos, o bien en forma reactiva al activarse medidas de emergencia para paliar los impactos de los desastres entre la población afectada.</i></p> <p><i>Se ha observado un gran impacto socioeconómico y en afectación de las personas como producto de diversos desastres de origen natural y tecnológico en la región, que se asocia a una alta vulnerabilidad de las poblaciones trabajadora en mayor desventaja producto de la desigualdad social, como es los trabajadores de la economía informal.</i></p> <p><i>Los sistemas de protección social pueden jugar un rol preponderante para paliar los efectos negativos de los desastres, ya sea en forma preventiva antes de la ocurrencia de los mismos, o en forma reactiva durante o después de ellos, con medidas que pueden reducir la pérdida de bienestar de la población trabajadora.</i></p> <p><i>El fortalecimiento del vínculo entre la gestión de riesgo de desastre y la protección social es un elemento fundamental en el incremento de la resiliencia y la capacidad de mitigación y adaptación de las poblaciones en mayor desventaja ante la ocurrencia de un desastre natural</i></p>

Reducido entorno laboral sano y seguro	
Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales	
Enfoque género y derechos humanos	<p>1.¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?, 2.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?, 3.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)?</p> <p><i>La Republica Dominicana, registro a través del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), en el año 2021 un total 47,450 reportes de empleados sufrieron algún tipo de lesión en sus jornadas habituales, de los cuales 38,603 reportes correspondieron a accidentes de trabajo (AT) y 8,847 a enfermedades profesionales (EP).</i></p> <p><i>1.Si se evidencia, ya que nuestra población potencial es muy alta y no cuenta con un entorno laboral sano y seguro, ni tan siquiera en el sector formal estan cumpliendo con lo requerido.</i></p> <p><i>2.En esta ocasión afecta mas a los hombres(905,751) del sector formal que a la mujeres, ya que esta compuesto por mas los hombre que mujeres.</i></p> <p><i>En el sector informal se da por igual los hombre (1,037,149) son mas que las mujeres (1,037,149</i> <i>3 En la ocupación Formal e Informa suman 5,029,045 donde mas de 50% de ellos se encuentran situaciones de vulnerabilidad y sin control de dichos entorno.</i></p> <p><i>Nuestro sistema Integrado de Registro Laboral, existe un total de 102,822, establecimiento registrados a nivel y solo hay 3,531 Comité de Seguridad y Salud, significando el 3.43% de los establecimientos registrados, quedando fuera cobertura de riesgos el 96.57% de las empresas</i></p>
Enfoque sostenibilidad ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país? En el marco de elaboracion de los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo, en cualquier empresa, integra la seguridad, salud y medio ambiente como una prioridad absoluta. Para ello, existen diversos modelos de gestión.</p> <p><i>Un aspecto importante de las actividades relacionadas con el medio ambiente, la salud y la seguridad implica esforzarse por cumplir con los requisitos normativos y legislativos, reglamento 522-06 y normas de la OIT.</i></p> <p><i>Si bien este es un factor importante, no refleja cómo una cultura fuerte de seguridad y salud y medio ambiente puede ayudar a mejorar el desempeño de una organización.</i></p> <p><i>La gestión de la seguridad y la salud forma parte de la gestión de una empresa. Las empresas deben hacer una evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los peligros y los riesgos en sus lugares de trabajo, y adoptar medidas para controlarlos con eficacia, asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a los trabajadores. La OIT publica directrices sobre el desarrollo de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ILO-OSH 2001.</i></p>
Enfoque cohesión territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? <i>Si hay mucha brecha, ya que hay alguna que los establecimiento</i></p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? Los casos notificados sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales pertenecen a trabajadores del Distrito Nacional con 21,184 reportes; en la Región Norte 15,785; en la provincia del Este con 6,903; y en el Sur con 3,579. De los cuales 33,362 de los accidentes laborales, correspondieron al sector privado; mientras que 14,088 casas pertenecen al sector público.</p>

<p>Enfoque gestión de riesgo de desastres</p>	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico? En los últimos años el concepto de trabajo saludable y seguro ha cambiado con el tiempo, ya que antes se enfocaba en evitar accidentes laborales y mantener de cierta forma la estructura física del lugar en buenas condiciones, sin embargo, ahora se han ido incorporando temas como estilos de vida saludable, prevención de enfermedades y accidentes, organización, ambiente laboral y manejo de estrés, incluyendo además otros factores externos al lugar de trabajo que puedan tener un efecto en la salud de los empleados. Un entorno de trabajo saludable debe proporcionarnos un ambiente accesible en el que se entiendan las capacidades y habilidades de cada uno, donde se minimicen las diferencias o dificultades entre las personas, y se otorguen herramientas de promoción de la salud y también de prevención de enfermedades.(NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.)</p> <p>El presente proyecto de estrategia mundial de la OMS sobre salud, medio ambiente y cambio climático: transformación necesaria para mejorar de forma sostenible las condiciones de vida y el bienestar mediante la creación de ambientes saludables de estrategia procura ofrecer una visión y señalar la manera en la que el mundo y la comunidad sanitaria deben responder a los riesgos y retos sanitarios hasta 2030, además de garantizar ambientes seguros, propicios y equitativos en lo concerniente a la salud, mediante la transformación de nuestros modos de vida, trabajo, producción, consumo y gobierno. Asimismo, los riesgos ambientales para la salud se definen como todos los factores físicos, químicos, biológicos y laborales del entorno externos a las personas, así como todos los comportamientos conexos. Se hace particular hincapié en los elementos del medio ambiente que sean razonablemente modificables.</p> <p>Los programas de Seguridad y Salud, incluyen la prevención de riesgos de desastres en el trabajo consiste en identificar, evaluar y controlar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Para prevenir riesgos de desastres en el trabajo, se proponen medidas como las siguientes: -Realizar un diagnóstico del centro de trabajo para identificar amenazas y recursos -Elaborar mapas, croquis o cartografías que muestren el centro de trabajo y su entorno -Instalar los mapas en lugares visibles para todos los trabajadores -Desarrollar un plan de seguridad y evacuación para desastres meteorológicos -Dotar las instalaciones de los equipos y materiales necesarios para el sistema de gestión de seguridad e higiene ocupacional -Capacitar a los trabajadores para que tengan la experiencia y formación adecuada para el puesto que ocupan</p>
<p>Problema publico: Alta vulnerabilidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes que induce al trabajo infantil+G2</p>	
<p>Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales</p>	
<p>Enfoque género y derechos humanos</p>	<p>1.¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?, 2.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?, 3.¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)? <i>[indicar la respuesta]</i> 1.Según la ENHOGAR-MICS 2019, el 3.8% de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de República Dominicana se encuentran en trabajo infantil. 2.Según la ENHOGAR-MICS 2019, dentro de la Población Potencial existe un 4.6 de niño y un 3.0 de niña. En conclusion como puede visualizae en los datos existen un 3.8 de los niño que le son violado su derechos, ya que debe dedicarse actividades de adultos</p>

<p>Enfoque sostenibilidad ambiental</p>	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país? ¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país? Segun la Organización Internacional del Trabajo, es urgente tener en cuenta el trabajo infantil en las acciones públicas y privadas más amplias encaminadas a lograr una transición justa hacia economías y sociedades climáticamente neutras. Esto significa, sobre todo, garantizar que la acción climática esté estructurada de manera que promueva los objetivos de reducción del trabajo infantil y no genere consecuencias negativas no deseadas para el trabajo infantil. En este contexto, son pertinentes tanto las acciones climáticas públicas como las privadas.</p> <p>El documento temático sobre trabajo infantil y cambio climático de la OIT, destaca que la acción climática pública tiene implicaciones para el trabajo infantil en una variedad de áreas de políticas. Por ejemplo, se necesitan salvaguardas para que las políticas públicas que promueven la transición hacia la energía limpia no creen perturbaciones en el mercado laboral que dejen a los trabajadores poco calificados y a sus familias en una posición de mayor vulnerabilidad y más dependientes del trabajo de sus hijos.</p> <p>Las políticas de adaptación al cambio climático, como los métodos ambientalmente sostenibles para intensificar la producción agrícola frente al cambio climático o los planes de obras públicas para amortiguar los choques climáticos, también deben diseñarse de manera que reduzcan la dependencia de los hogares del trabajo infantil y no resulten en una mayor demanda de trabajo infantil.</p> <p>En términos regulatorios, la combinación de consideraciones ambientales y de derechos humanos en las leyes y regulaciones nacionales que rigen el comportamiento de las empresas puede desempeñar un papel importante para garantizar la complementariedad entre estos dos objetivos regulatorios</p>
<p>Enfoque cohesión territorial</p>	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? <i>Según la encuesta (Enhoga 2014-2019), la mas alta existia en la Región Cibao Nordeste, debido a que esta zonas agricolas, seguida por la Región el Valle, y ternimando con la Región Yuma.</i></p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? Los datos de la ENHOGAR-MICS 2019 reflejan un mayor porcentaje de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil en las regiones El Valle (5.8 %), Yuma (5.7 %) y Cibao Nordeste (4.2 %). Al comparar estos datos con los resultados obtenidos por la ENHOGAR-MICS 2014, se observa que, si bien se evidencia una disminución en los porcentajes, llama la atención lo siguiente: 1. la Región Yuma aparece en 2019 como la segunda de mayor prevalencia de trabajo infantil en el país, y 2. la incidencia de esta problemática sigue siendo preocupante en las regiones El Valle y Cibao Norte, así como en el Cibao Nordeste y la Región Ozama o Metropolitana.</p>

Enfoque gestión de riesgo de desastres	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? Sii, ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico? <i>En el ámbito de desastres, los niños y jóvenes han sido representados como víctimas pasivas de los eventos 'naturales'. Como tal, la preocupación se ha enfocado principalmente en la protección de la niñez durante y después de un desastre</i> Los desastres causan enfermedades, lesiones, pérdidas de vidas humanas y daños en la infraestructura. También afectan los medios de vida de las familias tales como los activos productivos y las fuentes de trabajo de los adultos. Asimismo, provocan traumas debido al pánico y el estrés de vivir una experiencia catastrófica, la separación familiar, la interrupción deEn conclusión, es evidente que las políticas y los programas de protección social tienen un gran potencial para disminuir la vulnerabilidad de los niños y las niñas frente a los desastres. Sin embargo, para realizar este potencial es necesario enfrentar ciertos desafíos. Entre ellos resulta crucial aumentar los esfuerzos de gestión, coordinación intersectorial e interinstitucional para atender las vulnerabilidades de la población infantil ante los desastres en particular, incorporando la participación de las instancias nacionales en temas de infancia.</p> <p>También es fundamental aumentar la disponibilidad de datos cuantitativos y cualitativos con información desagregada sobre la población infantil que se encuentra en situación de vulnerabilidad frente a los desastres así como de aquella que ha sufrido sus efectos. Asimismo, es necesario promover la inclusión, tanto en la elaboración de políticas como en la programación, de las experiencias que los niños y las niñas tienen de los desastres, mediante su participación activa como sujetos de derechos (UNICEF, 2016).</p> <p>La promoción de los derechos de los niños y las niñas debe construirse tomando en cuenta sus vulnerabilidades y riesgos específicos. En este sentido, la institucionalidad en materia de infancia requiere fomentar una mayor articulación y visibilización en las temáticas que le conciernen, incluyendo los esfuerzos de coordinación entre los sistemas de protección social y la gestión de desastres antes, durante y después de su ocurrencia.</p>
--	--

Problema Publico: Insuficiente resolucion de conflictos laborales

Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales

Enfoque género y derechos humanos	<p>¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?, ¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?, ¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)? 1.En este problema se visualizan mas problema de derechos humanos que de genero. Los tribunales de trabajo del país están sobrecargados de litigios por conflictos entre trabajadores y empleadores, de acuerdo con los registros administrativos del poder judicial, refleja en el año 2023, alrededor de 58, 586 solicitudes casos o conflictos del ámbito laboral, de estos casos el 67.4% tienen salida . Por otro lado, Cifras del Ministerio de Trabajo, registro 2,568 casos judiciales, de los cuales 1,109 son mujeres trabajadoras, los casos recibidos en el MT representa un 4% de casos laborales registrados en los tribunales laborales a nivel nacional. Asimismo, de a través del Departamento de Asistencia Judicial, pone en manos de los trabajadores entre \$94,430,666.71 millones de pesos, producto de acuerdos amigables y sentencias obtenidas en reclamo a sus derechos. Cada año el Ministerio de Trabajo, a través de la unidad de Asistencia Judicial atiende entre 10 y 15 mil usuarios. El mismo departamento lleva a los tribunales unos 2,500 a 2,800 casos anualmente, de los cuales tienen salida alrededor del 70%. La mayoría de los casos los solicita el trabajador, en su mayoría pobres. El Ministerio de Trabajo en su rol de mediador intervino en el año 2023, un total de 42 mediaciones, teniendo como resultado 28 caso resueltos o actas en acuerdos involucrando a 48, 500 trabajadores siendo el 40% mujeres</p>
-----------------------------------	--

Enfoque sostenibilidad ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país? La sostenibilidad medioambiental es urgente también para el mundo del trabajo, pues el trabajo está íntimamente ligado al medio ambiente. La relación entre la sostenibilidad medioambiental y el mundo del trabajo resulta del desequilibrio que surge a partir de la actividad económica y los problemas medioambientales que esta genera. Sin embargo, el desequilibrio medioambiental estuvo ausente de la discusión en la primera mitad de la historia del mundo del trabajo, más allá de sus efectos directos sobre la salud y la seguridad de los trabajadores. Esta ausencia posiblemente se fundaba en la creencia de que el avance de la sostenibilidad y la protección del medio ambiente eran contrarios a la creación del trabajo.</p>
Enfoque cohesión territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? Si, ya que no tenemos cobertura nacional de los Mediadores Existe brecha entre la Región Sur y la La Región Este. ¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? En: No aplica</p>
Enfoque gestión de riesgo de desastres	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico? Los conflictos forman parte de la realidad cotidiana, y por tanto, de las relaciones, incluyendo las laborales. Las relaciones conflictivas en el trabajo y su gestión ineficaz constituyen un problema para las personas, empresas y organizaciones. Cuando ocurren desastres suceden cambios importantes en la estructura de la organización, o en la forma de trabajar, y no se gestion o implementan de la forma correcta, se genera una resistencia por parte de los trabajadores. Estos no están dispuestos a aceptar los nuevos ajustes, porque no los entienden. por lo cual, gestión de los cambios es, con frecuencia, una de las principales fuentes de conflictos laborales. Incluso en aquellas empresas en las que suele haber mucha armonía. Por otra parte, y para lograr bienestar en un entorno de trabajo saludable es necesario tomar en cuenta la salud mental, el manejo del estrés, equilibrar las cargas de trabajo y que cada persona conozca sus funciones y qué resultados se esperan de ellos para que puedan desarrollar su trabajo sin incertidumbre, todos estos elementos ayudarán a que se sientan seguras en su trabajo. Los riesgos frente a desastres, deben ser identificados y gestionados en las organizaciones a los fines de prevenir, pérdidas de vida humana, reducir daños en infraestructuras y prevenir inestabilidad laboral de los trabajadores.</p>

Problema publico: Reducido acceso de los trabajadores al Sistema Dominicano de la Seguridad Social

Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales

Enfoque género y derechos humanos	<p>¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?, ¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?, ¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)? Si se visualiza, problema relacionado con el Derecho humano y Genero, ya que en el SIRLA Hay Registrado 1,560,211 empleados, de eso el 58% es masculino y el 54.94% Femenino. En el caso de la ocupación informal que no tienen ningun tipo de regulación, violandole todo tipo de Derechos.</p>
-----------------------------------	--

Enfoque sostenibilidad ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país?</p> <p>La inversión en el desarrollo de habilidades verdes y la adaptación de los servicios de empleo es estratégica tanto desde el punto de vista de adaptación y mitigación del cambio climático como de empleabilidad. Por un lado, el desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales que promuevan comportamientos pro-ambientales y más sostenibles es relevante para aumentar la resiliencia climática y la capacidad adaptativa frente al cambio climático. Adicionalmente, la política de transición a una economía de cero emisiones y la política de crecimiento sostenible del país brinda una ventana de oportunidad para la generación de empleos, que requerirán una fuerza de trabajo especializada. El programa de mitigación basado en la Contribución Determinada a nivel Nacional (CDN) del país plantea importantes metas para la producción limpia, que cubren: parques eólicos, la ampliación de la red de energía solar fotovoltaica, así como actividades de reforestación, siembra de árboles y la aplicación de técnicas de agricultura y ganadería climáticamente inteligentes, entre otras. Es necesario avanzar en el desarrollo de perfiles ocupacionales y sus correspondientes cursos formativos, incorporando el resultado de estudios sectoriales en curso. La oferta formativa debe generar nuevas habilidades entre los jóvenes, mujeres y hombres, y reconvertir trabajadores adultos, y debe acompañarse de servicios de Intermediación Laboral que redirijan a esta fuerza laboral hacia sectores, industrias y procesos productivos sostenibles. Además, los Sistemas Públicos Empleo pueden contribuir a esta transición, apegándose a normas de sostenibilidad y eficiencia energética, y digitalizando su oferta de servicios.</p> <p>Existe una relación clara entre la atención de salud, el cambio climático y los problemas ambientales. Las temperaturas y los fenómenos meteorológicos extremos, junto con la contaminación del aire, contribuyen en gran medida al aumento de las enfermedades y la mortalidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) insiste en las importantes consecuencias que tiene el cambio climático para la salud y prevé que este provoque 250 000 muertes anuales adicionales entre 2030 y 2050. Aparte del cambio climático, la OMS atribuye casi una cuarta parte de las enfermedades crónicas de todo el mundo a factores ambientales, que afectan de manera desproporcionada a la población vulnerable y agravan la desigualdad. Los problemas ambientales afectan a la salud pública y los costos de los seguros de enfermedad a nivel mundial. La aceleración del cambio climático requiere una respuesta urgente para prevenir y adaptarse a los efectos del cambio climático en la salud, que son cada vez mayores.</p> <p>Los sistemas de salud requieren, por lo tanto, un enfoque integral para hacer frente al cambio climático y a la protección del medio ambiente. Deben reducir las emisiones y los desechos, teniendo como objetivo la neutralidad en carbono, y la solución de las ineficiencias. La colaboración en ámbitos como la salud pública, las políticas ambientales, la movilidad y la planificación urbana es fundamental para reducir la huella de carbono, el consumo y los desechos. Al combinar la eficiencia energética, la gestión de desechos, la construcción de edificios ecológicos, el transporte, la educación y la promoción de políticas, los establecimientos sanitarios pueden reducir su impacto ambiental y perseguir a su vez el cumplimiento de los objetivos de salud pública y de sostenibilidad</p>
Enfoque cohesión territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? <i>[indicar la respuesta]</i></p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? Según datos de la TSS, las provincias que registraron, menor trabajadores cotizantes en el año 2023 son: Independencia con 0.02%, Elias Piña con 0.02%, Pedernales 0.05%, Bahoruco con 0.05%, San Jose de Ocoa con 0.07%, el seybo con 0.08% Monte Plata 0.12% y Dajabon con 0.16%</p>

Enfoque gestión de riesgo de desastres	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico?</p> <p>Los desastres han tenido un alto impacto social y económico en la población, principalmente en aquella que tiene mayores vulnerabilidades asociadas a la desigualdad social que prevalece. Esta vulnerabilidad puede ser revertida a través de la protección social, ya sea al establecer un escenario de prevención a riesgos como la pérdida de ingresos, o bien en forma reactiva al activarse medidas de emergencia para paliar los impactos de los desastres entre la población afectada.</p> <p>Se ha observado un gran impacto socioeconómico y en afectación de las personas como producto de diversos desastres de origen natural y tecnológico en la región, que se asocia a una alta vulnerabilidad de las poblaciones trabajadora en mayor desventaja producto de la desigualdad social, como es los trabajadores de la economía informal.</p> <p>Los sistemas de protección social pueden jugar un rol preponderante para paliar los efectos negativos de los desastres, ya sea en forma preventiva antes de la ocurrencia de los mismos, o en forma reactiva durante o después de ellos, con medidas que pueden reducir la pérdida de bienestar de la población trabajadora.</p> <p>El fortalecimiento del vínculo entre la gestión de riesgo de desastre y la protección social es un elemento fundamental en el incremento de la resiliencia y la capacidad de mitigación y adaptación de las poblaciones en mayor desventaja ante la ocurrencia de un desastre natural</p>
--	--

Problema publico: Incumplimiento de la normativa laboral Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales	
Enfoque de Genero y Derechos Humanos	<p>1.-¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?,</p> <p>2.-¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?,</p> <p>3.-¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)?</p> <p>1. Si se puede identificar. Al considerar la ocupacion formal, se observa que en 2019 los ocupados formales representaban el 45.2% del total, mientras que en 2023 esta proporción disminuyó ligeramente a un 43.2%. En contraste, los ocupados informales, definidos como aquellos que carecen de acceso a los beneficios de la seguridad social y no están inscritos en el RNC, según la última actualización de la ENCFT del BCRD, representaron el 54.8% del total de la población ocupada en 2019. Sin embargo, para 2023, esta cifra aumentó a un 56.8%, reflejando un incremento del 2.0%.</p> <p>En el sector formal privado o regimen asalariado dependiente, según registro administrativo RLT-2, realizaron 52,706 visitas de inspección de trabajo a las empresas, de las cuales 6,998 fueron especiales, solicitadas por los empleadores y trabajadores representando un 13%. También levantaron 30,336 actas de apercibimientos y 2,888 actas de infracciones por incumplimiento de la normativa laboral. Se registro una atención de 236,657 personas en las 40 Representaciones Locales de Trabajo, relacionados servicios de calculo de prestaciones laborales y derechos adquiridos, de las personas atendidas 114,424 son hombres y 71,322 son mujeres.</p> <p>2. Viéndolo desde el enfoque de género es importante destacar que este problema afecta tanto a hombre como a mujer. Al examinar la distribución de personas ocupadas según su género, es evidente que los hombres tienen una mayor presencia en el mercado laboral que las mujeres. En el contexto de la economía formal en el año 2023, los hombres representaron el 53.1%, mientras que las mujeres constituyeron el 46.9%. En el sector informal, la disparidad es más pronunciada, ya que los hombres representaron el 62.2% y las mujeres el 37.8%.</p> <p>En valor absoluto sumando ambos los ocupados informales, refleja un total de 2,808,617 personas. (ENCFT BC)</p> <p>Si lo analizamos desde el punto de vista de los derechos Humanos, esta cantidad de persona no cuenta con un trabajo decente, ya que carecen de las condiciones laborales y protección social necesarias, son personas vulnerables a la violación de sus derechos (falta de Seg. Social, normativas laborales, bajos salarios, abandono escolar de los niños para ayudar a los negocios familiares, ect.)</p>
Enfoque Sostenibilidad Ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país?</p> <p>El tamaño del sector informal es importante para la evaluación de la eficacia de la política ambiental (Bali Swain et al., 2020). Köksal et al. (2020) demostraron que el sector informal es el impulsor a largo plazo de los niveles de huella ecológica cuando lo vincularon con las economías formales. En general, un sector informal más grande contribuye significativamente al daño ambiental, ya que las empresas que operan en el sector pueden escapar de las políticas regulatorias sobre el medio ambiente (Biswas et al., 2012). Al proyectar una relación de U invertida, Elgin y Oztunali (2014) demostraron que un nivel más bajo de contaminación estaba asociado con economías informales de tamaño pequeño y grande, y un nivel más alto de contaminación estaba vinculado con economías informales de tamaño mediano. En el caso de la contaminación del aire (tanto local como global), Biswas et al. (2012) encontraron que el impacto marginal de la economía sumergida o informal era positivo.</p>

Enfoque cohesión Territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? No disponible</p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? La informalidad a nivel regional, para el año 2022, se observa que algunas regiones destacan por tener una mayor proporción de su población ocupada trabajando en el sector informal. Por ejemplo, en Valdesia esta cifra alcanzó un 9.9%, mientras que en Cibao Norte es del 16%. Sin embargo, es en Ozama donde se registra la mayor incidencia, con un significativo 35.7%. En el caso de esta última región, la alta tasa de informalidad podría atribuirse a una serie de factores socioeconómicos y geográficos específicos. Por ejemplo, la falta de oportunidades laborales formales, especialmente en áreas urbanas densamente pobladas como el Gran Santo Domingo y sus alrededores, podría impulsar a una parte significativa de la población a trabajar en el sector informal.</p> <p>Segun los registros RLT-2, las regiones que presentaron mas infracciones y apercibimiento por incumplimiento de la normativa laboral fueron:</p> <p>Ozama o Metropolitana con 20%, Valdesia con 12%, Cibao Sur con 21%, Cibao Norte con 17%, Cibao Noroeste con 10%</p>
Enfoque gestión de riesgo de desastres	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico?</p> <p>Los elementos de mitigación y prevención deben ser incorporados en los planes para el manejo de desastres naturales, con objeto de atenuar los impactos sociales y económicos. La mitigación, de desastres reúnen un acciones que se adoptan antes de un evento para reducir las pérdidas humanas y materiales.</p> <p>Los desastres han tenido un alto impacto social y económico en la población, principalmente en aquella que tiene mayores vulnerabilidades asociadas a la desigualdad social que prevalece. Esta vulnerabilidad puede ser revertida a través de la protección social, ya sea al establecer un escenario de prevención a riesgos como la pérdida de ingresos, o bien en forma reactiva al activarse medidas de emergencia para paliar los impactos de los desastres entre la población afectada.</p> <p>Se ha observado un gran impacto socioeconómico y en afectación de las personas como producto de diversos desastres de origen natural y tecnológico en la región, que se asocia a una alta vulnerabilidad de las poblaciones trabajadora en mayor desventaja producto de la desigualdad social, como es los trabajadores de la economía informal.</p> <p>Los sistemas de protección social pueden jugar un rol preponderante para paliar los efectos negativos de los desastres, ya sea en forma preventiva antes de la ocurrencia de los mismos, o en forma reactiva durante o después de ellos, con medidas que pueden reducir la pérdida de bienestar de la población trabajadora.</p> <p>El fortalecimiento del vínculo entre la gestión de riesgo de desastre y la protección social es un elemento fundamental en el incremento de la resiliencia y la capacidad de mitigación y adaptación de las poblaciones en mayor desventaja ante la ocurrencia de un desastre natural</p> <p>La protección social, o seguridad social, proporciona prestaciones a las personas en función de los riesgos a los que se enfrentan a lo largo de su vida (por ejemplo, desempleo, discapacidad, maternidad, desastre naturales, etc.) y a quienes sufren pobreza generalizada y exclusión social. Los sistemas de protección social pueden financiarse mediante cotizaciones salariales (seguro social) o mediante impuestos generales (asistencia social).</p>

Problema Publico: Reducida mano de obra nacional en sectores priorizado en violacion al art. 135 CT

Herramienta 5. Adopción de los enfoques de las políticas transversales

Enfoque género y derechos humanos	<p>¿Dentro del (los) problema/s públicos institucionales identificado/s, se visualizan aspectos relacionados con los derechos humanos y género?, ¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a hombres y cuántos a mujeres?, ¿Dentro de la población potencial, cuántos corresponden a personas en situaciones de vulnerabilidad (discapacidad; niños, niñas y adolescentes; envejecientes)? <i>Si esto se visualizan.</i> <i>Asimismo, el sector construcción registra 421,233 personas ocupadas, representando el 8.40% de la población ocupada. Contrario a lo que se percibe, la demanda estimada de mano de obra haitiana para el sector construcción ocupa el 29.2% de todos los ocupados en el sector, según datos de la ENCFT del Banco Central, siendo 125,000 haitianos, mientras que 296,233 son dominicanos. De esta población ocupada en el sector construcción 401, 718 son hombres, mientras que 11,501 son mujeres.</i></p> <p><i>Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT-2024) el número total de ocupados en sector agropecuario alcanzó 368,348 personas al segundo trimestre del 2024. Del total, el 10.8% son ocupados formales (39,888 ocupados) mientras que un 89.2% (328,460 ocupados) son ocupados informales. Según la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ONE, 2017) en la República Dominicana la población de inmigrantes y sus descendientes asciende a 570,933. La población ocupada de inmigrantes haitianos es del 76.8% (448,753), de los cuales el 33.8 % (151,679) labora en el sector agropecuario. Conforme al Precenso Nacional Agropecuario 2015, en República Dominicana existen unas 319.676 unidades productivas agropecuarias. El 62.6% se dedica solo a la siembra de productos agrícolas, el 20.0% solo a la cría de animales, y el 16.3% a ambas actividades. En el caso de la agropecuaria, 336,425 son hombres y 29,936 mujeres.</i></p>
-----------------------------------	---

Enfoque sostenibilidad ambiental	<p>¿De cara al problema la institución puede identificar aspectos claves que deben abordarse para avanzar en la sostenibilidad ambiental en el país?</p> <p><i>La inversión en el desarrollo de habilidades verdes y la adaptación de los servicios de empleo es estratégica tanto desde el punto de vista de adaptación y mitigación del cambio climático como de empleabilidad. Por un lado, el desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales que promuevan comportamientos pro-ambientales y más sostenibles es relevante para aumentar la resiliencia climática y la capacidad adaptativa frente al cambio climático. Adicionalmente, la política de transición a una economía de cero emisiones y la política de crecimiento sostenible del país brinda una ventana de oportunidad para la generación de empleos, que requerirán una fuerza de trabajo especializada. El programa de mitigación basado en la Contribución Determinada a nivel Nacional (CDN) del país plantea importantes metas para la producción limpia, que cubren: parques eólicos, la ampliación de la red de energía solar fotovoltaica, así como actividades de reforestación, siembra de árboles y la aplicación de técnicas de agricultura y ganadería climáticamente inteligentes, entre otras. Es necesario avanzar en el desarrollo de perfiles ocupacionales y sus correspondientes cursos formativos, incorporando el resultado de estudios sectoriales en curso. La oferta formativa debe generar nuevas habilidades entre los jóvenes, mujeres y hombres, y reconvertir trabajadores adultos, y debe acompañarse de servicios de Intermediación Laboral que redirijan a esta fuerza laboral hacia sectores, industrias y procesos productivos sostenibles. Además, los Sistemas Públicos Empleo pueden contribuir a esta transición, apegándose a normas de sostenibilidad y eficiencia energética, y digitalizando su oferta de servicios.</i></p> <p><i>El concepto de agricultura sostenible debe ser considerados en el sectores agrícolas este sistema constituye prácticas agrícolas ecológicas basado en innovaciones científicas a través de las cuales es posible producir alimentos saludables con prácticas respetuosas para el suelo, aire, agua, y respetando los derechos y salud de los agricultores.</i></p> <p><i>La agricultura sostenible persigue satisfacer las necesidades humanas de alimentación saludable mediante los siguientes principios básicos: la mejora de la calidad en el medio ambiente, la preservación de los recursos naturales, el uso eficiente de los recursos agrícolas y de las fuentes de energía no renovables, la adaptación a los ciclos naturales biológicos, así como el apoyo al desarrollo económico rural y a la calidad de vida de los agricultores.</i></p> <p>En el caso, de la construcción sostenible es la práctica de planear, diseñar, construir, operar y habitar proyectos de construcción para que sean económicamente eficientes, minimicen su impacto negativo en el ambiente y maximicen su impacto positivo en los usuarios y en las comunidades a lo largo de su ciclo de vida.</p> <p>El sector de la construcción está actualmente en el centro de la conversación de desarrollo y acción climática en el mundo. Como sector somos responsables de aproximadamente el 30% del consumo global de energía y sus correspondientes emisiones de gases efecto invernadero, y tenemos el potencial de generar impactos positivos y costo efectivos.</p>
Enfoque cohesión territorial	<p>¿El (los) problema/s públicos institucionales identificado/s presenta/n brechas en territorios específicos del país? <i>Afecta a todo el territorio nacional</i></p> <p>¿Dentro de la población potencial, en cuáles provincias/municipios (indicar cantidad)? NO DIPONIBLE</p>

Enfoque gestión de riesgo de desastres	<p>¿Los problemas enunciados, tienen alguna vinculación a escenarios posibles de desastres? ¿Cuánto se agravarían esos problemas frente a un evento catastrófico? <i>[indicar la respuesta]</i> <i>Si, eso se visualizó con la pandemia</i></p> <p>Los desastres naturales, como las inundaciones, sequías, tormentas, terremotos, tsunamis, entre otros, son una de las principales fuentes de riesgo para el sector agrícola. Estos eventos pueden causar pérdidas económicas millonarias. La frecuencia, magnitud e impacto de los desastres está aumentando drásticamente. Los desastres destruyen los medios de vida, reducen la producción de alimentos y aumentan el hambre.</p> <p>La aplicación de una estrategia integral de gestión de riesgos en toda la organización públicas y privadas puede ayudar a identificar y abordar los riesgos potenciales en una fase temprana. Esto incluye establecer políticas, procedimientos y responsabilidades claras en materia de gestión de riesgos.</p> <p>La principal razón para realizar una evaluación de riesgos es proteger las infraestructuras y las vidas humanas. Las obras públicas, como puentes, carreteras, hospitales y centros de formación, deben ser capaces de resistir desastres naturales como terremotos, inundaciones y deslizamientos de tierra para evitar pérdidas humanas y económicas significativas.</p> <p>Desarrollar planes de contingencia y establecer una cultura consciente de los riesgos formando a los empleados y fomentando una comunicación abierta sobre los riesgos, tanto en la oficina como en el lugar de trabajo.</p>
--	---

Expectativas de los Grupos de Interés

- **Empresariado/ Sector Empleador**
- **Agrupación de Trabajadores/ Sindicatos**
- **Grupos en Condiciones de Vulnerabilidad**
- **Gobierno**

Expectativas de los Grupos de Interés

Expectativas Empresariado/Sector Empleador

- Potenciar la Bolsa Electrónica de Empleo mediante la implementación de tecnologías innovadoras que permitan una mejor coincidencia entre la oferta y la demanda laboral.
- Fortalecer la formación profesional y técnica para mejorar la empleabilidad y crear nuevos perfiles de trabajo, acorde a los requerimientos del mercado laboral.
- Consolidar el diálogo social y la participación tripartita en la definición y ejecución de políticas públicas laborales, con el objetivo de promover el empleo, mejorar las condiciones laborales y fortalecer la relación entre trabajadores y empleadores.
- Adecuar y actualizar la legislación y el marco normativo laboral para el impulso de marca país. (Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, Reglamento 522-06).
- Mantener un efectivo clima laboral impulsando un equilibrio en la relación laboral entre trabajador y empleador.
- Gestionar recursos mediante cooperación ante los organismos internacionales que impulsen programas de (empleo juvenil, enfoque de género, enfoque de poblaciones vulnerables).
- Modernizar la gestión del Ministerio de Trabajo a través de la digitalización de los servicios, la capacitación continua de su personal y la optimización de los recursos, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios.



- Desarrollar plataforma tecnológica que permita depositar notificaciones de terminación de contratos laborales, solicitudes de empleadores y trabajadores, y permitir el seguimiento en línea.
- Mejorar los servicios ofrecidos en el MT.
- Adecuar el Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud, según clasificación de las empresas y por tipo de actividad económica.
- Abordar correctamente la migración para reducir el Trabajo Infantil.
- Ampliar la cobertura y mejorar la efectividad de la inspección laboral, mediante el incremento del personal, capacitación continua, la adecuación normativa y la provisión de los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en todo el territorio nacional.
- Acondicionar la infraestructura de las Representaciones Locales.
- Mejorar la efectividad y neutralidad del servicio de mediación.
- Implementar campañas de divulgación de la normativa laboral y supervisión en el sector formal e informal.

Expectativas de los Grupos de Interés

Expectativas Agrupación de Trabajadores/Sindicatos

- Mejorar el seguimiento y cumplimiento de la Normativa Laboral.
- Eliminar los procesos burocráticos de registros de los sindicatos, y mejorar el seguimiento.
- Mejorar el tiempo de respuesta de las solicitudes realizadas por los usuarios.
- Intensificar las campañas de difusión y capacitación sobre la Bolsa Electrónica de Empleo, tanto para los trabajadores como para las empresas.
- Revisar y actualizar la normativa laboral para adaptarla a las nuevas realidades del mercado laboral y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.
- Fomentar la capacitación y formación profesional de los trabajadores para que puedan acceder a mejores oportunidades laborales.
- Los perfiles de capacitación deben corresponder a los requerimientos del sector empleador y a los constantes cambios del mercado laboral.
- Aumentar el número de inspectores laborales y mejorar sus condiciones, incluyendo la provisión de equipos y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.
- Incrementar la frecuencia y efectividad de las inspecciones laborales, especialmente en sectores con mayor incidencia de trabajo infantil y violaciones a los derechos laborales.
- Aumentar el presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo para fortalecer sus capacidades operativas y ampliar la cobertura de sus servicios.



- Ofrecer programas de capacitación especializados para el personal del Ministerio, con énfasis en la normativa laboral actualizada, herramientas tecnológicas y habilidades de atención al usuario.
- Ofrecer más orientación y capacitación a los usuarios en cuanto a los servicios en línea que ofrece el MT.
- Fortalecer la Dirección de Higiene y Seguridad.
- Capacitar a los Inspectores de Trabajo sobre la normativa laboral, en materia de Seguridad y Salud, sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Fortalecer la Comisión Nacional de Empleo.
- Reducción significativa del Trabajo Infantil en el sector Agricultura y Caña de Azúcar, y demás sectores productivos.
- Aumentar los operativos de inspección enfocados al Trabajo Infantil en los bares, restaurantes y colmadones.
- Simplificar los procedimientos administrativos y judiciales para garantizar una aplicación oportuna y efectiva de las sanciones a los infractores de la normativa laboral.
- Articular campañas de sensibilización sobre los derechos fundamentales y los derechos del trabajo.
- Implementar en la Dirección de Mediación un régimen de consecuencia ante incumplimiento a las convocatorias y los acuerdos logrados.

Expectativas de los Grupos de Interés

Expectativas Grupos en Condiciones de Vulnerabilidad

- Garantizar la accesibilidad universal a los servicios del Ministerio de Trabajo y a los entornos laborales, cumpliendo con las normas técnicas vigentes (NORTIC BB2.0).
- Ejecutar de manera efectiva los planes de acción derivados de los convenios interinstitucionales.
- Lograr mayor sinergia entre Trabajadores y Empleadores para promover la inclusión a personas con discapacidad.
- Implementar estrategias de intervención más integradas, para que las personas con discapacidad puedan tener mayor participación.
- Revisar y actualizar la normativa laboral para garantizar que se promueva la inclusión laboral de personas con discapacidad y eliminar barreras discriminatorias.
- Garantizar que las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo sean adecuadas para las personas con discapacidad.
- Priorizar las inspecciones laborales en aquellos sectores donde se identifiquen mayores obstáculos para la inclusión de personas con discapacidad.
- Continuar implementando estrategias para erradicar el trabajo infantil en todos los sectores productivos.
- Cumplir con lo establecido en la Ley 5-13 de la participación de las personas con discapacidad.



- Desarrollar herramientas y procedimientos de reclutamiento y selección que sean accesibles y equitativos para las personas con discapacidad.
- Adecuar las instalaciones físicas del Ministerio, OTEs y RLT, accesibles a las personas con discapacidad.
- Implementar programas de sensibilización y capacitación dirigidos a empleadores, trabajadores y funcionarios públicos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Fortalecer y amplificar el enfoque de inclusión a las personas con discapacidad.
- Disponer de información estadística sobre las personas con discapacidad los colocadas en las ferias de empleo.
- Sistematizar la recolección de datos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad para obtener información precisa y actualizada que permita orientar las políticas públicas.

Expectativas de los Grupos de Interés

Expectativas Gobierno

- Liderar las nuevas relaciones laborales regidas por el teletrabajo, la flexibilidad, la garantía de los derechos y la igualdad.
- Ampliar la cobertura de la aplicación de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo a todas las actividades comerciales y productivas.
- Intensificar las acciones de fiscalización para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en todas las actividades laborales, sectores económicos, empresariales y productivos.
- Establecer oficinas satélites en las universidades para captar perfiles jóvenes con alto potencial como herramienta de intermediación laboral.
- Aumentar el control en la regulación del porcentaje de mano de obra extranjera.
- Fortalecer los servicios de intermediación laboral, especialmente en lo que respecta a la captación de jóvenes talentos y la vinculación con las empresas.
- Mejorar la funcionalidad y la eficiencia de la Bolsa Electrónica de Empleo para facilitar la búsqueda de empleo y la contratación de personal.
- Fortalecer la estrategia implementada para la prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.



- Impulsar la digitalización de todos los servicios del Ministerio de Trabajo para agilizar trámites, mejorar la accesibilidad y facilitar la interacción con los usuarios.
- Unidad entre los sectores empresarial y educativo para lograr mejores políticas de empleo.
- Fortalecer los servicios de mediación.
- Divulgación de los servicios ofrecidos del MT.
- Implementar campañas de difusión de los derechos laborales a través de diversos canales, incluyendo gremios sindicales, medios digitales, foros y redes sociales.
- Diseñar una plataforma en donde los ciudadanos puedan realizar reportes de la violación de sus derechos de manera anónima y segura.
- Apertura de nuevas OTEs en las oficinas de INFOTEP.
- Integración del área de formación Dual del INFOTEP con el Ministerio de Trabajo.
- Mejorar registros de los buscadores de empleo colocados.

ANÁLISIS SITUACIONAL 2025-2028 DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Herramienta 11. Elaboración del FODA

Ambiente Interno:

Mirar la disponibilidad de recursos de capital, personal, activos, calidad de producto, estructura interna y de mercado, percepción de la población, entre otros.

Fortalezas	Debilidades
F.1. MT es el órgano rector en materia de regulación del mercado laboral y empleo.	D.1.Baja promoción de los servicios públicos de empleos integrados
F.2.Presencia de las RLT en todo el país y Cobertura del Servicio de Empleo en más del 80% del país a través de Oficinas Territoriales de Empleo	D.2.Falta de comunicación de los servicios que ofrece el MT
F.3.Dispone de un servicio de intermediación de empleo para vincular la oferta y la demanda de empleo para la inserción laboral.	D.3. Limitado formación especializada a grupos en condiciones de vulnerabilidad.
F.4.Dispone de algunos servicios laborales gratuitos	D.4.Bolsa Electrónica de Empleo desactualizada.
F.6. Los servicios brindados por el MT tiene enfoque inclusivo	D.5 Deficiente la interconexión entre OTE y otros sistemas públicos
F.7 Servidores con estabilidad en el empleo	D.6.Insuficientes herramientas y equipos de trabajo.
F.8. Técnicos empoderados y comprometidos frente a las condiciones existentes.	D.7.Deficiente sistema de tecnología y comunicaciones
F.9. Ofrecen servicios de orientación ocupacional abierta a la ciudadanía.	D.8.Plataforma tecnológica obsoleta
F.10. Dispone de un Observatorio del Mercado Laboral	D.9. Estructura física inadecuada de las RLT y las OTE
F.11.Dispone de una Escuela Taller que es un centro de capacitación especializada para jóvenes en condiciones vulnerables.	D.10 Insuficiente personal administrativo en las RLT y OTE
F.12. MT dispone de un Sistema Integrado de Registro Laboral de empleadores y trabajadores que permite velar por los derechos laborales de los trabajadores y constituye un sistema de información y análisis del mercado laboral	D.11. Escasa formación del personal en cuanto a habilidades blandas
F.13. Cuenta con el servicio de asistencia judicial gratuita.	D.12. Bajos niveles salariales en comparación con otras instituciones del estado.
F.14.Cuenta con instancia de diálogo social tripartito para la solución de conflictos laborales.	D.13 Limitadas capacidades de verificación de cumplimiento en materia de higiene y seguridad

F.15. Creación de la Escuela de mediadores	D.14. Faltan equipos de medición para seguridad y salud en el trabajo
F.16. Ampliación del servicio de mediación a nivel nacional	D.15 Deficiente verificación del cumplimiento de las normas laborales y la seguridad social
F.17.Reconocimiento y priorización de las políticas públicas de mercado de trabajo y empleo en las altas instancias de Gobierno .	D.16.Escasos manuales de protocolo
F.19 Manuales operativos funcionales para la operación de Servicios de Empleo	D.17. Poca orientación en los servicios al usuarios
F.20 Acuerdos interinstitucionales y participación en las mesas de coordinación y articulación de políticas sociales y de desarrollo territorial.	D.18. Poca orientación a los usuarios en el uso de la plataforma digital del MT
F.21 Se cuenta con programa de empleabilidad para la inserción laboral.	D.19. Ausencia de un plan y políticas de comunicación interna que facilite la interacción entre las áreas y fluidez comunicacional.
F.22 El MT cuenta con personal expertos en materia laboral	D.20. Insuficiente promoción de los servicios del MT en general
F.23 Existencia de una comisión nacional de empleo	D.21.Baja divulgación de los servicios de intermediación laboral
F.24 MT cuenta Mesa Interinstitucional de Migración Laboral como instancia de articulación de políticas de migración laboral	D.22. Condiciones e Infraestructura del M.T y sus dependencias son inadecuadas para Personas con discapacidad.
F.25 Inclusion de actividad de genero en la estructura programatica presupuestaria	D.23. Falta de alguaciles registrados y contratados para las notificaciones y ejecuciones de las sentencias que se logra con la asistencia judicial gratuita.
F.26 El MT ejecuta activades de integracion y bienestar laboral	D.24. Escasa política de crecimiento profesional en la institución.
F.27 MT tiene Alta tasa de participacion de capacitaciones (86% en 2024)	D.25.Baja cobertura del servicio de inspección .
F.28 MT dispone de un plan de contingencias	D.26. Insuficiente personal calificado en el Ministerio de Trabajo para supervisión en los lugares de trabajo.
F.29 MT dispone de un OAI donde promueve la participacion social y el Libre acceso a la informacion	D.27.Insuficiente personal de auditoria en seguridad y salud en el trabajo (SST) en los lugares de trabajo.
	D.28. Faltan de aplicación de normativas sobre los riesgos en el sector de servicios y trabajos de oficinas en sector público y privado
	D.29. Falta de un Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	D.30. Poco seguimiento a los NNA retirados del trabajo infantil

	D.31. Poca coordinación interna, dificulta el cumplimiento de los compromisos con organismos internacionales.
	D.32. Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales.
	D.33. Limitadas capacidades institucionales para la gestión de los servicios laborales de calidad
	D.34. Deficiente infraestructura de servicios territoriales de empleo
	D.35. Ausencia de un Sistema Integrado de Información del mercado laboral.
	D.36. Deficiencia de informaciones estadísticas sobre trabajo infantil y sus peores formas
	D.37. Deficiente servicio de intermediación de empleo a nivel territorial y sectorial
	D.38. insuficiente información y canales de difusión para vincular la oferta y la demanda de empleo.
	D.39. Insuficiente promoción de empleo inclusivo
	D.40. Limitadas estadísticas laborales de registros administrativos
	D.41. Deficiente aplicación de las leyes y reglamentos laborales
	D.42. Falta de tutela de los derechos laborales y la seguridad social
	D.43. Reducida resolución de conflictos laborales
	D.44. Escaso personal capacitados para la mediación laboral
	D.45. Deficiente instancia de diálogos tripartito
	D.46. Desactualización marco normativo laboral y de la seguridad social
	D.47. Limitadas capacidades institucionales para la gestión de servicio de calidad de empleo.
	D.48. Desconocimiento de la normativa laboral por los trabajadores y empleadores
	D.49. Insuficiente promoción de políticas públicas de Prevención y erradicación de trabajo infantil
	D.50. Reducida aplicación del art. 135 del CT en sectores productivos priorizados
	D.51. Poca promoción de las políticas de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

	D.52 Falta de Estudios económicos, sobre el índice de precio al consumidor y el nivel de inflación para la fijación de las tarifas salariales.
	D.53 Deficiente instancia de articulación de políticas de migración laboral interinstitucional.
	D.54 Deficiente aplicación de modalidades de trabajo flexible en sectores productivos
	D.55 Baja promoción del desarrollo de capacidades institucional, para la aplicación efectiva de la normativa laboral.
	D.56 Limitados conocimientos del personal del MT en lengua extranjeras que faciliten la comunicación con los trabajadores y empleadores extranjeros (caso chinos y haitianos).
	D.57 Escasa promoción de certificación de empresas libre de trabajo infantil.
	D.58 Deficientes mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación a la gestión institucional para la rendición de cuentas a la ciudadanía.
	D.59 Poco cumplimiento de las políticas transversales de género, sostenibilidad ambiental y gestión integral de riesgos, derechos humanos, tecnología de la información y comunicaciones, participación ciudadana y cohesión territorial.
	D.60 Falta de promoción del cumplimiento de los convenios internacionales
	D.61 Falta de una unidad de Género
	D.62 Falta de políticas de género actualizadas y aplicadas
	D.63 Bajo cumplimiento de la escala salarial de los grupos ocupacionales IV y V
	D.64 Debilidad en la generación de datos con perspectiva de género
	D.65 Personal poco implicado en la incorporación de la perspectiva de género
	D.67 Falta de Equidad en la remuneración de las funciones realizadas
	D.68 Reducida tasa de promoción laboral (0.27% año 2024)
	D.69 Brecha de género 15.7% a favor del personal femenino fijo

	D.70 Baja cultura organizacion de prevencion de riesgos de desastres y cambio climatico
	D.71 Falta de un plan de Gestion de Riesgos de desastres y cambio climatico
	D.71 Falta de actividad de gestion de riesgos y ambiental en la estructura programatica presupuestaria
Ambiente externo: Mirar hechos o eventos de carácter político, legal, social o tecnológico	
Oportunidades	Amenazas
O.1. Las Alianzas públicas y privadas con los actores laborales para la inserción laboral en el sector formal	A.1. Existencia de otras empresas que ofrecen el servicio de intermediación de empleo.
O.2. Apoyo de los organismos internacionales cooperantes	A.2. Descrecimiento de la economía nacional afecta la generación de empleos formales
O.3. Priorización de la Política Pública de Empleo por parte del gobierno.	A.3. Cambio de autoridades genera atraso en los procesos, planes, programas y proyectos.
O.4. La puesta en marcha el Proyecto RD Trabaja, con financiamiento.	A.4 Incremento de la informalidad
O.5. Alianza con INFOTEP para garantizar la prestación de servicios de empleo a la población juvenil de la formación técnico profesional a nivel nacional.	A.5. Limitada Asignación presupuestaria.
O.6. Intención de las nuevas autoridades de adecuar el marco legal y normativo para la inclusión de los trabajadores a la seguridad social.	A.6. Tardanza de las actas de infracciones en conocerse en los tribunales, lo que va en desventajas de los derechos laborales de los trabajadores.
O.7. Responsabilidad del país de dar cumplimiento a los objetivos de desarrollo sostenible para dar cumplimiento a la Agenda 20-30.	A.7. Incursión de manera errònea de otras instituciones en temas laborales correspondiente al MT
O.8. Proceso de revisión de la Ley 87-01 que se desarrolla en la actualidad.	A.8. Alto porcentaje de migración de mano de obra nacional al extranjero por falta de oportunidades de empleo.
O.9. Propuesta de actualización del Reglamento 522-06. en el marco de la reforma de modernización laboral que implementa el Estado.	A.9. Falta de sensibilidad de los empleadores en el tema de trabajo infantil y sus peores formas
O.10. La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo , su seguimiento y cumplimiento	A.10. Percepción de los empleadores con la gestión del MT identificada unicamente como una entidad reguladora.

O.11. Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo asumida y firmada por la RD.	A.11. Deficiente cultura de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo
O.12. Liderazgo del MT como ente rector de la política nacional de empleo	A.13. Desinterès y desconocimiento por parte de los actores sociales sobre el tema de la igualdad y no discriminación
O.13. MT miembro titular del Consejo de Administración de la OIT: Lo que es una oportunidad para conseguir apoyo y cooperación.	A.14. Limitado marco legal de actuación en el ámbito de la seguridad social
O.14. Aprovechamiento de los avances tecnológicos para mejorar la calidad de los servicios de intermediación para la inserción laboral.	A.15. Falta de cultura de igualdad y no discriminación en el trabajo
O.15. Acceso a fondos y recursos: Disponibilidad de financiamiento de organismos internacionales, como la OIT, para programas de mejora en el ámbito laboral.	A.16. Presencia de intermediarios informales en el entorno del MT que asisten y orientan inadecuadamente a la población.
O.16. El apoyo técnico y financiero de la OIT a los sindicatos de la RD.	A.17. Existen múltiples países y organizaciones compitiendo por cooperación y atención de organismos internacionales, lo que puede dificultar la obtención de apoyo.
O.17. Intercambio de Experiencia como aprendizaje sobre nuevas tendencias y enfoques en políticas laborales.	A.18. Alteraciones en las prioridades de la comunidad internacional o políticas de cooperación pueden afectar la capacidad del MT para conseguir cooperación para ejecutar proyectos.
O.18. Aumento de la visibilidad internacional como Posibilidad de destacar las políticas laborales del país en el escenario internacional, lo cual puede atraer inversiones y mejorar la imagen del país.	A.19. Cambios políticos internos: Lo que dificulta dar continuidad a los trabajos.
O.19. La voluntad política del Estado en la Reforma del CT y la Seguridad Social	A.20. Las denuncias internacionales y sanciones que deriven de temas laborales, realizadas por ONG y organizaciones sociales.
O.20. Implementación del seguro de desempleo por el CNSS como medida de protección social de los trabajadores.	A.21. Cultura familiar de inserción a temprana edad de los NNA al Trabajo Infantil.
O.21. Puesto en marcha los proyectos de nacionalización de la mano de obra en los sectores Construcción y Agropecuario	A.22. La baja afiliación de los trabajadores en los sindicatos.

O.22 Puesta en marcha proyectos de modalidades de trabajo flexibles que permitan generar condiciones favorables a los trabajadores	A.23. Competencia por recursos internacionales
O.23 Ratificación del convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociaciones colectiva por RD de la OIT	A.24. Cambios en políticas internacionales
O.24 Aprobación y puesta en marcha del proyecto construcción de la RLT y OTE bajo modelo único a nivel nacional	A.25. Cambios políticos internos
	A.26. Globalización: La globalización puede llevar a la deslocalización de empleos y a condiciones laborales precarias si no se gestionan adecuadamente las relaciones internacionales, afectando a trabajadores que laboran para empresas que están en otros países.
	A.27. Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental
	A.28 Incremento de riesgos laborales en los lugares de trabajo
	A.29 Violación de los derechos de los trabajadores
	A.30 Falta de consenso de trabajadores y empleadores en la aprobación de tarifas de salarios mínimos
	A.31 Deficientes condiciones laborales de seguridad y salud en el trabajo en el ambiente laboral
	A.32 Limitadas políticas de inclusión social y laboral para grupos en condiciones de vulnerabilidad
	A.33 Insuficientes políticas públicas de empleo decente
	A.34 Incumplimiento con las disposiciones en el reglamento No. 522-06
	A.35 Alta resistencia de los actores laborales en el cumplimiento de las políticas públicas inclusivas
	A.36 Limitado diálogo social entre trabajadores y empleadores
	A.37 Desconocimiento de la normativa laboral por los trabajadores y empleadores
	A.38 Alta ocupación de puesto de trabajo por trabajadores extranjeros en sectores productivos clave

	A.39 Limitado conocimiento de los procesos para la formalización de los sectores productivo
	A.40 Deficiente instancia de articulación de políticas de migración laboral interinstitucional
	A.41 Deficiente coordinación y articulación interinstitucional entre entidades que conforman el sistema de lucha contra el trabajo infantil
	A.42 Insuficiente apoyo a los centros de cuidados infantiles en articulación con los centros laborales para la prevención de trabajo infantil.
	A.43 Insuficiente cooperación internacional en temas laborales y el seguimiento a los convenios internacionales
	A.44 Deficientes relaciones internacionales bilaterales y multilaterales para promover el trabajo decente y buenas prácticas en el mundo del trabajo.
	A.45 Deficiente mecanismos de denuncias, regulación y seguimiento efectivo al trabajo forzoso, trata y tráfico de trabajadores y trabajadoras en sectores priorizados

MAPA ESTRATÉGICO

Visión del MT

Administración de recursos y calidad del gasto coherente con la producción institucional

Propuesta de valor para los grupos de interés

Actores del Mercado Laboral

Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	Políticas públicas de empleo decente impulsadas	Aumentada el entorno de trabajo sano y seguro	Aumentado el libre ejercicio de los derechos laborales en el empleo formal privado	Impulso de normativa y legislación socio-laboral funcional y moderna	Dialogo social efectivo, de calidad y ético entre los actores del mercado laboral
---	---	---	--	--	---

Aumentada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario)	Aumentado el empleo Formal y la incorporación a la SDS	Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el regimen asalariado dependiente	Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal	Liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente, protección y el desarrollo social	Aumentada la calidad de los servicios institucionales y fortalecimiento institucional
---	--	--	--	---	---

Proceso de gestión de clientes

- Intermediación de Laboral
- Programas de empleabilidad
- Inspección Laboral
- Atención especializada a grupos en condiciones de vulnerabilidad
- Información laboral a la ciudadanía
- Prevención de Riesgos Laborales promovida
- Retirada de Niñas, Niñas y Adolescente (NNA) del trabajo infantil
- Resolución de Conflictos Laborales
- Asistencia Judicial
- Registro y Control de acciones laborales
- Fijación de Salarios Mínimos
- Actores socio-laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ambito laboral
- Investigaciones del mercado laboral

Procesos Internos

Proceso de gestión de operaciones

- Visitas de inspección laboral en tiempo oportuno
- Incrementar cobertura de empresas a inspeccionar
- Incrementar # de evaluaciones de riesgo preventivas
- Incrementar la cobertura de evaluaciones de riesgo
- Notificar oportunamente los procesos y ejecutar sentencias
- Convocar oportunamente a partes en cuanto a salarios
- Enviar oportunamente las actas de infracción
- Sensibilización de prevención y erradicación de trabajo infantil
- Simplificación de tramites en las acciones laborales
- Ampliación de las mediaciones
- Escuela de Mediación Laboral
- Bolsa electrónica de empleo actualizada
- Infraestructura física adecuada
- Incrementar la promociones del servicio público empleo
- Estudios del mercado laboral en tiempo oportuno
- Divulgación de la normativa laboral
- Sistemas de Intermediación empleo moderno e integrado

Proceso de Innovación

- Transformación digital de los servicios laborales
- Centro de atención ciudadana
- Oficinas provinciales bajo modelo unico
- Gestión de riesgo y medio ambiente

Capital Humano

Aprendizaje y Crecimiento

- Desarrollo y sostenibilidad de los Recursos Humanos en consonancia con los cambios y desafíos institucionales.
- Tener personal necesario para realizar tareas encomendadas.

Capital de Información

- Tener sistema de información integrado.
- Lograr que las oficinas territoriales dispongan de tecnología de la información y comunicación.

Capital Organizacional

- Lograr una cultura integral de servicio.

DESAFÍOS INSTITUCIONALES

- 1** Promover el Trabajo decente.
- 2** Oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal.
- 3** Acceso a empleo digno de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.
- 4** Mejorar la calidad y cobertura de la oferta de servicios de intermediación laboral.
- 5** Desarrollo de las habilidades, conocimientos y competencias de los buscadores de empleo.
- 6** Incorporar en el quehacer institucional las políticas transversales de género, sostenibilidad ambiental y gestión integral de riesgos, derechos humanos, participación ciudadana, y cohesión territorial.
- 7** Fortalecer el Liderazgo del MT en el empleo decente y la protección social.
- 8** Impulso de normativa y legislación laboral en consenso con los actores sociolaborales.
- 9** Empleo formal bajo Normas Sociales justas.

Fortalecer la capacidades de mediación laboral a través de la Escuela de Mediación del Ministerio de Trabajo.

- 10** Promover la Prevención de Riesgos Laborales en los lugares de trabajo.
- 11** Inclusión laboral de mano de obra nacional en los sectores productivos.
- 12** Fortalecimiento del servicio de inspección del trabajo a nivel nacional.
- 13** Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.
- 14** Dialogo Social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.
- 15** Infraestructura de servicios moderna, cimentada en la transformación digital, las normas de gestión de calidad y adecuadas instalaciones físicas.
- 16** Fortalecer las relaciones internacionales, bilaterales y multilaterales, para promover el trabajo decente y adoptar los estándares y buenas prácticas del ámbito global del trabajo.
- 17** Fortalecer los mecanismos de planificación, desarrollo de recursos humanos, seguimiento a la gestión institucional, transparencia y rendición de cuentas al ciudadano.
- 19** Administración de recursos y calidad del gasto coherente con los resultados esperados, la producción institucional y sus prioridades estratégicas

Matriz de Planificación Estratégica Institucional

Nombre de la institución : Ministerio de Trabajo

Eje estratégico: Formento de Empleo decente

ID Resultado intermedio	Programación productos estratégicos						Nombre indicador	Indicadores de productos estratégicos		Indicadores de productos estratégicos				Medios de Verificación	Área responsable	Áreas involucradas	Supuestos	
	Denominación	Unidad de medida	Año1	Año2	Año3	Año4		Línea Base		Meta del indicador								
								Año	Valor	2021	2022	2023	2024					
Indicar el ID del resultado intermedio asociado al producto	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7			Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Indicar los medios de verificación de la entrega de los productos	Indicar el nombre del área responsable del producto	Indicar el nombre de otras áreas que están involucradas con el producto	Ver paso 2.1.6
RI-4	Comisión Nacional de Empleo funcionando	Sesiones realizadas	2	2	2	2									Informe técnico suministrado por la Dirección General de Empleo.	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Existe la disposición de integración de los organos miembros en participar en la comisión tripartita.
RI-4	Actores sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo	Estudios del Mercado Laboral realizado	2	5	4	3									Estudios sobre el comportamiento del mercado laboral	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE)/ Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Se cuenta con datos disponibles y suficientemente detallados para analizar segmentos específicos de la población.
RI-4	Buscadores de empleo y empleadores cuentan con servicio de intermediación laboral fortalecido	Mujeres atendidas a través del Servicio de Intermediación de Empleo.	3,306	4,744	4,982	5,231									Informe técnico suministrado por la Dirección General de Empleo	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Mujeres buscadora de empleo conocen el servicio de intermediación de empleo.

RI-4	Buscadores de empleo y empleadores cuentan con servicio de intermediación laboral fortalecido	Buscadores de empleo atendidos a través del Servicio de Intermediación de Empleo.	70,000	73,500	77,175	81,034									Informe técnico suministrado por la Dirección General de Empleo	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Buscadores de empleo conocen el servicio de intermediación de empleo.
RI-4	Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Buscadores de Empleo capacitados para la empleabilidad	5,819	9,816	10,640	953									Informe técnico suministrado por la Dirección General de Empleo	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Existe Vacantes y voluntad del MT de gestionar vacantes para la inserción de los buscadores de empleo.
RI-4	Buscadores de empleo con programa de empleabilidad implementado	Buscadores de empleo colocados en empleos temporales	870	642	770	924									Informe técnico suministrado por la Dirección General de Empleo	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Perfiles de buscadores de empleo referidos acode a puesto de trabajo disponibles
RI-4	Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación ocupacional especializada.	Personas en condiciones de vulnerabilidad capacitadas en oficios tradicionales y no tradicionales	239	311	404	525									Informe técnico suministrado por la Dirección General de Empleo	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Buscadores de Empleo disponen de una Bolsa Digital Empleo funcionando

El llenado de esta matriz es el resultado de la aplicación de la nueva metodología de planificación estratégica.

Para el llenado de cada elemento de la matriz, considerar el paso indicado en cada celda.

Matriz de Planificación Estratégica Institucional

Nombre de la institución : Ministerio de Trabajo

Eje estratégico: Formento de Empleo decente

ID Resultado intermedio	Programación productos estratégicos						Nombre indicador	Indicadores de productos estratégicos		Indicadores de productos estratégicos				Medios de Verificación	Área responsable	Áreas involucradas	Supuestos	
	Denominación	Unidad de medida	Año1	Año2	Año3	Año4		Línea Base		Meta del indicador								
								Año	Valor	2021	2022	2023	2024					
Indicar el ID del resultado intermedio asociado al producto	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7			Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Indicar los medios de verificación de la entrega de los productos	Indicar el nombre del área responsable del producto	Indicar el nombre de otras áreas que están involucradas con el producto	Ver paso 2.1.6
RI-1	Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	Inspecciones laborales realizadas	58,090	63,318	69,017	75,228								Informe técnico suministrado por la Dirección Coordinación de la Inspección	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales/Dirección General de Trabajo (DGT) y Dirección de coordinación de Inspección	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, RRHH	Se cuenta con el personal de inspectores suficiente para brindar el servicio de inspección del trabajo en tiempo oportuno y con calidad	
RI-2																		
RI-1	Trabajadores y empleadores reciben resolución de Tarifas de Salarios Mínimos revisada y actualizada.	Tarifas de Salarios mínimos consensuadas	4	10	4	10								Resoluciones de tarifas de salarios mínimos aprobadas	Despacho Ministerial/ Comité Nacional de Salarios	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, UEP, RRHH	Existen disposiciones de los actores laborales de lograr acuerdos de aumento de salarios mínimos justo y equitativo.	
RI-1	Trabajadores y empleadores con registro y control de acciones Laborales	Empresas registradas	87,498	89,248	91,033	92,854								Las planillas y certificaciones	Viceministro para Inspección/ Dirección General de Trabajo (DGT)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, RRHH	Se dispone de un sistema de registro y control de acciones laborales .	

RI-1	Trabajadores y empleadores con relaciones sindicales y empresariales fortalecida	Sesiones del Consejo Consultivo del Trabajo(CCT)	5	5	5	5								Informe técnico suministrado por el Consejo Consultivo del Trabajo	Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Trabajo (DGT)	Despacho del Ministro, Dirección General de Higiene y Seguridad, Dirección de Coordinación de Inspección del Trabajo	Existe la voluntad de conceso de los actores laborales en sesiones del Consejo Consultivo de Trabajo.
RI-3		Memorias/informes oficiales reportados a organismos o instancias internacionales	2	2	2	2								Los registros de sindicatos en el Ministerio de Trabajo	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Trabajo (DGT)	Despacho del Ministro, Dirección de Coordinación de Inspección del Trabajo	El MT cuenta dispone de las informaciones estadísticas para alimentar los informes
RI-1	Actores socio- laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ámbito laboral.	Trabajadores y empleadores sensibilizados en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación	14,608	13,944	14,641	15,373								Registros de participantes	Viceministra para Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. Igualdad de Oportunidades/ Dirección General de Empleo (DGE) y Dirección General de Trabajo (DGT)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, RRHH	Empleadores y trabajadores muestran interés en recibir la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.
N/A	Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación social.	Mediaciones realizadas	44	46	48	50								Actas de Mediación levantadas	Viceministros de Mediación/ Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales/ Direc. Mediación y Arbitraje	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo	Existe disposición de actores laborales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
N/A	Actores sociolaborales disponen de Capacitación a través de la Escuela de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo	Empleadores y trabajadores capacitados en mediación laboral	796	836	878	922								Listados de asistencia/ certificado	Viceministros de Mediación/ Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales/ Direc. Mediación y Arbitraje	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo	Existe disposición de actores laborales para capacitarse en en la resolución alterna de conflictos
N/A	Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.	Trabajadores y empleadores asistidos en instancias judiciales y administrativas	14,259	14,409	14,559	14,709								Informes de los casos resueltos/Actas de acuerdos	Direc. Asistencia Judicial	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo	Trabajadores y empleadores tienen conocimiento del acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.
RI-2	Empresas con Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) implementada .	Empresas certificadas LTI	2	2	3	3								Formularios de certificación libre de trabajo infantil	Viceministra para el Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. De Trabajo Infantil	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección	Se disponen de programas educativos, actividades deportivas y culturales e inspección laboral efectiva de trabajo infantil.

RI-2	Actores sociolaborales en el regimen asalariado dependiente con estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada	Actores socio-laborales sensibilizados en materia de los riesgos del trabajo infantil	14,718	16,190	17,809	19,590									Listados de asistencias de los participantes	Viceministra para el Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. De Trabajo Infanti	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección	Actores sociolaborales con voluntad de recibir conocimiento de las leyes laborales con mecanismos de denuncias, presión económica para prevenir que los niños trabajen.
RI-2	Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes del Trabajo Infantil	Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	220	206	199	193									Informes, fotografías	Vicemistra para el Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. De Trabajo Infantil	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección	Se realizan operativos de inspección de Retirada de Niños, Niñas y adolescentes
RI-1	Trabajadores y empleadores con programa de Casos Modelos de nacionalización del trabajo implementado a nivel territorial y sectorial	Casos modelos	0	1	1	1									Informes técnicos	Viceministro para Inspección/ Viceministro para la Seguridad Social y Riesgos Laborale	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Higiene y Seguridad Industrial	Se implementa Proyecto de Nacionalización de la mano de obra nacional de los sectores construcción y agropecuario y se asignan recursos financieros a los programas de nacionalización de la mano de obra
RI-3	Trabajadores y empleadores con Prevención de Riesgos Laborales Implementada (MIPyMES y grandes Empresas).	Comites mixtos constituidos	3,219	3,380	3,549	3,727									Registro de acta de constitución de los comités mixtos.	Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales /Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)/ Direc. De Obs. Prevención de Riesgos Laborale	Despacho del Ministro, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección	Empresas tienen la voluntad de crear Comité Mixtos de Seguridad y Salud para la prevención de riesgos laborales
RI-3	Empleadores reciben certificación en Seguridad y Salud en el Trabajo. (SST)	Empresas certificadas en SST	552	580	609	639									Certificado de empresa de seguridad y salud en el trabajo	Viceministros de Seguridad Social y Riesgos Laborales/ Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHSI)	Despacho del Ministro, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección	Disminución de costos asociados a la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud, con incentivos para las empresas.

El llenado de esta matriz es el resultado de la aplicación de la nueva metodología de planificación estratégica.

Para el llenado de cada elemento de la matriz, considerar el paso indicado en cada celda.

Matriz de Planificación Estratégica Institucional

Nombre de la institución : Ministerio de Trabajo

Eje estratégico: Seguridad Social

ID Resultado intermedio	Programación productos estratégicos						Nombre indicador	Indicadores de productos estratégicos		Indicadores de productos estratégicos				Medios de Verificación	Área responsable	Áreas involucradas	Supuestos
	Denominación	Unidad de medida	Año1	Año2	Año3	Año4		Línea Base		Meta del indicador							
			Año	Valor	2021	2022		2023	2024								
Indicar el ID del resultado intermedio asociado al producto	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.6	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Ver paso 2.1.7	Indicar los medios de verificación de la entrega de los productos	Indicar el nombre del área responsable del producto	Indicar el nombre de otras áreas que están involucradas con el producto	Ver paso 2.1.6
R1	Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	Inspecciones laborales realizadas	58,090	63,318	69,017	75,228								Informe técnico suministrado por la Dirección Coordinación de la Inspección	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales/Dirección General de Trabajo (DGT) y Dirección de coordinación de Inspección	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, RRHH	Se cuenta con el personal de inspectores suficiente para brindar el servicio de inspección del trabajo en tiempo oportuno y con calidad
R2																	
<i>RI-1</i>	Trabajadores y empleadores con registro y control de acciones Laborales	Empresas registradas	87,498	89,248	91,033	92,854								Las planillas y certificaciones	Viceministro para Inspección/ Dirección General de Trabajo (DGT)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, RRHH	Se dispone de un sistema de registro y control de acciones laborales .

RI-1	Actores socio-laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ámbito laboral.	Trabajadores y empleadores sensibilizados en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación	14,608	13,944	14,641	15,373									Registros de participantes	Viceministra para Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. Igualdad de Oportunidades/ Dirección General de Empleo (DGE) y Dirección General de Trabajo (DGT)	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Planificación y Desarrollo, Administrativo, Financiero, RRHH	Empleadores y trabajadores muestran interés en recibir la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.
RI-3	Trabajadores y empleadores con Prevención de Riesgos Laborales promovida (MIPYMES y grandes Empresas).	Comites mixtos constituidos	3,219	3,380	3,549	3,727									Registro de acta de constitución de los comités mixtos.	Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales /Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)/ Direc. De Obs. Prevención de Riesgos Laborales	Despacho del Ministro, Comunicaciones, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Higiene y Seguridad Industrial	Empresas tienen la voluntad de crear Comité Mixtos de Seguridad y Salud para la prevención de riesgos laborales
RI-3	Empleadores reciben certificación en Seguridad y Salud en el Trabajo. (SST)	Empresas certificadas en SST	552	580	609	639									Certificado de empresa de seguridad y salud en el trabajo	Viceministros de Seguridad Social y Riesgos Laborales/Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHSI)	Despacho del Ministro, Administrativo, Financiero, Dirección General de Trabajo, Dirección de Coordinación de Inspección	Disminución de costos asociados a la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud, con incentivos para las empresas.

El llenado de esta matriz es el resultado de la aplicación de la nueva metodología de planificación estratégica.

Para el llenado de cada elemento de la matriz, considerar el paso indicado en cada celda.

Objetivo General END	Objetivo Específico END	Alineación END	Línea de Acción END	Alineación con Objetivo de Desarrollo Sostenible	Alineación con otros compromisos nacionales e internacionales	Riesgos	Factores de riesgo				
							Impacto	Probabilidad			
3.3 Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social	3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente	3.3.2.2 Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el libre ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.	3.3.2.3 Fortalecer los servicios públicos sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales.	3.3.2.4 Fortalecer las capacidades de atracción de inversión extranjera, sobre la base de crear y mercaderizar eficazmente las ventajas y oportunidades que el país ofrece para el desarrollo de actividades de alto valor agregado y/o creciente contenido tecnológico y/o nichos de mercado de la economía verde	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Mayor automatización del trabajo. Una mayor automatización podría elevar la productividad de las empresas, disminuyendo costos. Sin embargo, también podría excluir del mercado laboral a las y los trabajadores de las ocupaciones que podrían automatizarse. El crecimiento de la economía digital podría reducir la vulnerabilidad a la pobreza. El cambio de la composición de la demanda laboral y el tipo de cualificación necesaria para reorientar las políticas educativas y laborales que alivian la profunda desigualdad social. Las y los trabajadores con calificaciones limitadas o tradicionales serán los más afectados por los cambios tecnológicos, seguidos por aquellos y aquellas de avanzada edad, los marcos medios y el personal administrativo. Además, dado que la calidad de la infraestructura de internet no es la más adecuada en nuestro país, y que el nivel de las habilidades digitales de las y los adultos es bajo, es probable que se acentúe el problema de desigualdad en el mercado de trabajo.	Grave	Medio			
3.3 Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social	3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente	3.3.2.2 Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el libre ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.	3.3.2.3 Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación de empleo como forma de facilitar la inserción laboral sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales.	3.3.2.4 Fortalecer las capacidades de atracción de inversión extranjera, sobre la base de crear y mercaderizar eficazmente las ventajas y oportunidades que el país ofrece para el desarrollo de actividades de alto valor agregado y/o creciente contenido tecnológico y/o nichos de mercado de la economía verde	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Incapacidad de estructura productiva para la creación de empleos decentes. Si no se implementan políticas públicas para incentivar el crecimiento de la productividad de los sectores intensivos en empleo, se corre el peligro de que no poder elevar el empleo decente en República Dominicana.					
3.4 Empleos suficientes y dignos	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.	3.4.2.3 Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación de empleo como forma de facilitar la inserción laboral sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales.	3.4.2.4 Fortalecer las capacidades de atracción de inversión extranjera, sobre la base de crear y mercaderizar eficazmente las ventajas y oportunidades que el país ofrece para el desarrollo de actividades de alto valor agregado y/o creciente contenido tecnológico y/o nichos de mercado de la economía verde	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Persistente desigualdad de género. La desigualdad de género supone un desafío para las y los trabajadores al empleo o a un empleo decente. No equilibrar las oportunidades entre las mujeres y los hombres es una pérdida masiva de talento y capital humano, dado que las mujeres son las más afectadas al momento de acceso al empleo o a un empleo decente.						
3.3 Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social	3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente	3.3.2.2 Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el libre ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.	3.3.2.3 Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación de empleo como forma de facilitar la inserción laboral sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales.	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Cambios inesperados de la globalización y desarrollo de cadenas de valor globales. Las guerras comerciales y el proteccionismo digital reducen el comercio internacional y el crecimiento económico y de empleos.					
3.4 Empleos suficientes y dignos	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.	3.4.2.3 Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación de empleo como forma de facilitar la inserción laboral sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales.	3.4.2.4 Fortalecer las capacidades de atracción de inversión extranjera, sobre la base de crear y mercaderizar eficazmente las ventajas y oportunidades que el país ofrece para el desarrollo de actividades de alto valor agregado y/o creciente contenido tecnológico y/o nichos de mercado de la economía verde	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Incremento de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINT). Estos jóvenes no acumulan habilidades (capital humano), por lo que en un futuro, si quisieran trabajar, tendrían menores oportunidades de acceder a un empleo de calidad, además de que serían más vulnerables a caer en la pobreza.					

Matriz de Planificación Estratégica Institucional

Ministerio de Trabajo Eje Estratégico: Fomento de Empleo Decente

Alineación Plan Nacional Plurianual del Sector Público	Impacto de la Política	Determinación Resultados PNPSP	Indicador	Línea Base Año 2023	Valor meta	ID Resultado estratégico	Determinación	Indicador	Resultados estratégicos institucionales				ID Resultado Intermedio	Determinación	Indicador	Resultados intermedios institucionales						
									Año	Valor	Meta del indicador	año1				año2	año3	año4	Año	Valor	año1	año2
Empleo Decente, Formal y Suficiente	Aumentado el empleo formal	Aumentada la participación del empleo formal en el mercado laboral	Tasa de ocupación femenina	48.38	52.1	RE-1	Mejorada las oportunidades de inserción laboral	Porcentaje de beneficiarios de programas de empleo MTI colocados en un puesto de trabajo formal	2023	41	45	46	48	50	R1-1	Ver paso 2.1.1	Ver paso 2.1.2					
Empleo Decente, Formal y Suficiente	Aumentado el empleo formal	Disminuido el desempleo juvenil	Porcentaje de jóvenes ocupados entre 25 y 35 años en el sector formal	57.53	59.08			Porcentaje de buscadores de empleo referidos por el Servicio Nacional de Empleo que accedieron a un puesto de trabajo	2024	11.4	11.7	11.9	12.23	12.5								
Empleo Decente, Formal y Suficiente	Aumentado el empleo formal	Aumentada la vinculación entre los perfiles laborales demandados por los sectores productivos y los ofertados por el mercado laboral	Tasa de empleabilidad en el sector formal de egresados de la educación técnico profesional y universitaria	72.4	79.24			Porcentaje de mujeres buscadoras de empleo referidas por el Servicio Nacional de Empleo que accedieron a un puesto de trabajo	2023	N/D	2.7	2.9	3.26	3.59								

El llenado de esta matriz es el resultado de la aplicación de la nueva metodología de planificación estratégica.

Para el llenado de cada elemento de la matriz, considerar el paso indicado en cada celda.

Plan Estratégico Institucional 2025-2028

Objetivo General E/ND	Objetivo Específico E/ND	Línea de Acción E/ND	Alineación con Objetivo de Desarrollo Sostenible				Alineación con otros compromisos nacionales e internacionales	Riesgos	Factores de riesgo											
			Impacto de la Política	Demarcación Resultados P/PS	Indicador	Valor meta			Impacto	Probabilidad										
3.3 Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social 3.4 Empleos suficientes	3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	3.3.2.2 Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el fomento de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana. 3.3.2.3 Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación de empleo como forma de facilitar la inserción laboral sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales. 3.4.1 Fortalecer las capacidades de atención de inversión extranjera, sobre la base de crear y mercadear eficientemente las ventajas y oportunidades que el país ofrece para el desarrollo de actividades de alto valor agregado y/o creciente contenido tecnológico y/o nuevos de mercado de la economía verde 3.4.2 Actualizar de forma continua el currículo, las metodologías de enseñanza y las plataformas tecnológicas para asegurar su correspondencia con las demandas actuales y previsiones de las empresas y con el desarrollo de las iniciativas emprendedoras. 3.4.3 Simplificar los procedimientos legales y regulatorios para la creación y formalización de las MIPME a nivel del Gobierno Central y gobiernos municipales.	3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31
			3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31
			3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31
			3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31

Ministerio de Trabajo

Eje Estratégico: Regulación de las Relaciones Laborales

Matriz de Planificación Estratégica Institucional

Objetivo General E/ND	Objetivo Específico E/ND	Línea de Acción E/ND	Alineación con Objetivo de Desarrollo Sostenible				Alineación con otros compromisos nacionales e internacionales	Riesgos	Factores de riesgo											
			Impacto de la Política	Demarcación Resultados P/PS	Indicador	Valor meta			Impacto	Probabilidad										
3.3 Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social 3.4 Empleos suficientes	3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	3.3.2.2 Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el fomento de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana. 3.3.2.3 Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación de empleo como forma de facilitar la inserción laboral sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales. 3.4.1 Fortalecer las capacidades de atención de inversión extranjera, sobre la base de crear y mercadear eficientemente las ventajas y oportunidades que el país ofrece para el desarrollo de actividades de alto valor agregado y/o creciente contenido tecnológico y/o nuevos de mercado de la economía verde 3.4.2 Actualizar de forma continua el currículo, las metodologías de enseñanza y las plataformas tecnológicas para asegurar su correspondencia con las demandas actuales y previsiones de las empresas y con el desarrollo de las iniciativas emprendedoras. 3.4.3 Simplificar los procedimientos legales y regulatorios para la creación y formalización de las MIPME a nivel del Gobierno Central y gobiernos municipales.	3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31
			3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31
			3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31
			3.3.2.1 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente 3.4.3 Breviar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPME). 3.4.CX consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el trabajo a fin de acompañar el aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	Aumentado el empleo formal	Salario mínimo promedio (RDS)	\$15,423.14 \$23,637.60	RE-2	Porcentaje de ocupados en el régimen asalariado cubiertos por el servicio de inspección	2023	3	4	4	5	RI-1-4	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (ODS). 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.	Crecimiento del sector informal, desempleo en grandes empresas, dificultades de acceso a servicios de salud y bienestar laboral. La ausencia de cobertura de los servicios de salud y bienestar laboral, y la precariedad de los empleos en grandes empresas, reducen la productividad y la competitividad de las empresas. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza. Esto implica que los sectores informales y de menor acceso a beneficios sociales y de salud y bienestar laboral se enfrenten a mayores riesgos de pobreza.	9/10	9/180	9/26	9/31

El llenado de esta matriz es el resultado de la aplicación de la nueva metodología de planificación estratégica. Para el llenado de cada elemento de la matriz, considerar el paso indicado en cada celda.

Objetivo General END	Objetivo Específico END	Linea de Acción END	Alineación con Objetivo de Desarrollo Sostenible	Alineación con otros compromisos nacionales e internacionales	Riesgos	Factores de riesgo	
						Impacto	Probabilidad
3.3 Com-petitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social	3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente	3.3.2.2 Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el libre ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Convenio 98, convenio 100, convenio 111, convenio 182, convenio 122, convenio 144, convenio 81, convenio 150, convenio 95	Reducción en la cobertura de los sistemas previsionales contributivos. La baja cobertura del sistema de pensiones ocurriría por las limitaciones en la regulación laboral y seguridad social de las y los trabajadoras. Esta baja cobertura también incrementa la vulnerabilidad a la pobreza. Por falta de ingresos, muchos jubilados tendrían que buscar cualquier empleo para subsistir, aunque este sea precario.	Grave	Media
3.3 Com-petitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social	3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente	3.3.2.2 Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el libre ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.	Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.	Convenio 98, convenio 100, convenio 111, convenio 182, convenio 122, convenio 144, convenio 81, convenio 150, convenio 96	No Sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social. Mantener marco jurídico desactualizado. Se requiere la revisión del porcentaje de cotización de trabajadores, edad de retiro, comisiones de las AFP, mejorar la capacidad de TSS para incorporar la economía informal, entre otros temas. Incremento de unidades productivas informales	Grave	Media

Política de Gobierno	Impacto de la Política	Denominación Resutados PNPSP	Indicador	Linea Base Año 2023		ID Resultado estratégico	Denominación	Indicador	Linea Base				ID Resultado Intermedio	Denominación	Linea Base						
				Año Base	Valor meta				Año	Valor	año1	año2			año3	año4	Año	Valor	año1	año2	año3
Empleo Decente, Formal y Suficiente	Aumentado el empleo formal	Aumentado el empleo formal	Porcentaje de personas ocupadas en el sector formal	49.19	51.7	RE-4	Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal	Porcentaje de incumplimientos detectados en materia de Seguridad Social	2023	71	6.9	6.6	6.2	5.9							
				49.19	51.7				2023	91.4	91.6	91.8	92.1	92.3							

Ministerio de Trabajo
Eje Estratégico: Seguridad Social

Matriz de Planificación Estratégica Institucional

El llenado de esta matriz es el resultado de la aplicación de la nueva metodología de planificación estratégica. Para el llenado de cada elemento de la matriz, considerar el paso indicado en cada celda.

Ministerio de Trabajo de Trabajo Medidas de Políticas

1	2	3
Medida de Política	Instrumento	Descripción
1. Reforma del marco jurídico socio-laboral en consenso tripartito	Decreto 286-13 de fecha 10 de octubre 2013.	Proceso que se desarrolla mediante la concertación de los actores laborales (MT, representantes de los empleadores y trabajadores) con la finalidad de modificar el Código Trabajo, Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo, el Reglamento 522-06 de seguridad y salud en el trabajo y la ley de la seguridad social No. 87-01.
2. Fijación Salarios Mínimos en consenso tripartito	Amparado en el Código de Trabajo en su art. 213, 218 Título VI-libro tercero del salario mínimo y 455 del Título VII-libro. Resoluciones del Comité Nacional de Salarios.	Proceso que permite a través del diálogo tripartito determinar los niveles de salarios más bajos que puede ser pagado al trabajador según las características de la empresa contratante y /o de la rama de actividad económica y el tipo de labor realizado por el trabajador.
3. Prevención y Erradicación del trabajo infantil y sus peores formas	Constitución de Republica Art. 56, Hoja de Ruta sobre el Trabajo Infantil y sus peores formas, Convenio 138 y Convenio 182 de la OIT, Decreto 144-97 y sus modificaciones	Prevenir y retirar de los lugares de trabajo a niños, niñas y adolescentes que se encuentran trabajando en condiciones de desprotección y/o donde sus derechos fundamentales están siendo transgredidos en sus peores formas.
4. Promoción de una cultura de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el lugar de trabajo	Reglamento 522-06 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo	Propiciar las instancias de seguimiento y aplicación de las normas sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de garantizar un ambiente sano y seguro a los trabajadores y empleadores
5. Defensa de los derechos laborales de los trabajadores y empleadores en los tribunales de trabajo.	Decreto No. 377-97 que crea el servicio de asistencia judicial del MT de fecha 15-09-97. Amparado en el art. 427 del Código de Trabajo, libro VII, sección segunda.	Mediante el aumento en la prestación de asistencia judicial a trabajadores y empleadores, con el fin de garantizar sus derechos a ser defendidos por un abogado en los tribunales, con ocasión de un conflicto laboral no resuelto en la fase administrativa.
6. Fomento de la Libertad sindical y negociaciones colectivas.	Constitución de Republica Art. 47, 48 y 62, Convenios No. 87 y 98 OIT, Artículos 674-679 del Código de Trabajo referente a la mediación administrativa, Título X, capítulo 1ro.	Garantizar los derechos de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen conveniente para la negociación colectiva y el diálogo social

7. Promover Diálogo social entre los actores laborales.	Constitución de Republica Art. 62, Convenio 144 de la OIT, Decreto 47-99 que crea el Consejo Consultivo del Trabajo	A través del Consejo Consultivo del Trabajo, Mesa Tripartita, Comisión Nacional de Empleo y otras instancias de diálogo se discuten las iniciativas del Poder Ejecutivo en materia de trabajo donde participan los actores laborales para ser remitido a las cámaras legislativas.
8. Promover la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Ley 5-13 de fecha 15 de enero 2013, sobre la incorporación al empleo de las personas con discapacidad y Código Laboral	Proporcionándoles el acceso de manera efectiva al sistema productivo nacional, regulando su participación e inclusión en las nóminas de las empresas, con un 2% empresas privadas y un 5% en la pública.
9. Promover la Igualdad de Oportunidades y no la Discriminación en el empleo.	Constitución de Republica Art. 39, Convenios 100 y 111 de la OIT.	Persigue establecer condiciones de equidad e igualdad de género y la no discriminación para las personas con discapacidad, VIH y SIDA y la diversidad, en el ámbito laboral.
10. Fomentar los servicios públicos de intermediación de empleo a las personas desocupadas.	Convenio 88 de la OIT Convenio 122 de la OIT	Su objetivo es garantizar y mantener el servicio de intermediación de empleo mediante el funcionamiento a nivel nacional de las Oficinas Territoriales de Empleo (OTE).
11. Protección laboral para las personas que viven con VIH y SIDA.	Constitución de Republica Art. 62, Ley 135-11 sobre VIH y SIDA.	Prohíbe toda discriminación laboral por parte del empleador, físico o moral, público o privado, nacional o extranjero, quedando prohibida todas pruebas para la detección del VIH o sus anticuerpos, como condición para obtener o mantener un puesto laboral.
12. Regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.	Resolución No 23/2020.	Vigilancia del cumplimiento de las normas laborales bajo la modalidad del teletrabajo haciendo uso de herramientas vinculadas las tecnologías de información y comunicación.
13. Regulación de las Agencias de colocación de empleos.	Convenio 122, Recomendación 163 de la OIT.	Su objetivo de regularizar el funcionamiento de las agencias de colocación de empleo, para ofrecer los servicios de intermediación de empleo y orientación laboral, de conformidad con lo estipulado por las Normas de Trabajo fijadas por la OIT.
14. Regulación del Trabajo domestico remunerado	Convenio 189, de la OIT.	Garantizar los derechos de laborales y el acceso al sistema Dominicano de la Seguridad Social.
15. Promoción de la formalización Laboral	Recomendación 204 OIT	Impulsar la transición de la economía informal a la economía formal, para garantizar los derechos fundamentados de los trabajadores y el desarrollo de empresas sostenibles

MATRIZ IDEAS DE PROYECTOS 2025-2028

Institución: MINISTERIO DE TRABAJO

Nombre del Proyecto (Columna A)	Fecha		Ubicación Geográfica	Monto estimado del Proyecto				Ejecutado Acumulado	Programación Financiera por año y resto					Programación Financiera por año y resto												Orden de Priorización	Vinculación END	Vinculación Resultados PEI	Grado en que el proyecto contribuye al logro de los resultados del PNPSP Media / Alta / Muy alta (Columna D)	
	Inicio	Término		Fondo General	Crédito Externo	Donaciones	Total Monto		Fondo General	2025				2026				2027				2028								
										Fondo General	Crédito Externo	Donaciones	Total	Fondo General	Crédito Externo	Donaciones	Total	Fondo General	Crédito Externo	Donaciones	Total	Fondo General	Crédito Externo	Donaciones	Total					Código Objetivo General
1. Nacionalización de la Mano de Obra del Sector Construcción de la República Dominicana	2025	2028	Santiago, Sto Dgo. Y la Altagracia	X			7,440,541,880.00	7,440,541,880.00	X				3,720,270,940.00	X				3,720,270,940.00	0.00				0.00			0.00	1	3.4	R.4-Aumentada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario).	Muy alto
2. Nacionalización de la Mano de Obra en el Sector Agropecuario de la República Dominicana en las provincias: Stgo. Valverde, Monte Cristi y Azua.	2025	2028	Santiago, Valverde, Monte Cristi y Azua.	X			796,300,000.00	796,300,000.00	X				398,150,000.00	X				398,150,000.00	0.00				0.00			0.00	1	3.4	R.4-Aumentada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agropecuario).	Muy alto
3. Ventanilla Única de Servicios Laborales Inclusivos	2025	2028	Nacional	X			30,305,000.00		X				10,101,666.67	X				10,101,666.67	X								2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Muy alto
4. Regulación del Teletrabajo como modalidad del trabajo decente	2025	2028	Nacional	X			21,000,000.00		X				10,000,000.00	X				7,000,000.00	X								2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Muy alto
5. Apoyo a los Servicios de Formación de la Escuela Taller de Sto. Dgo. para Jóvenes en riesgo de exclusión Ministerio de Trabajo.	2025	2028	Sto. Dgo.	X			500,000 Euros				X		250,000 Euros			X		150,000E			X						2	3.4	RE. 1- Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	Muy alto
6. Programa de Certificación de Promoción de Higiene y Seguridad en el Sector Turístico.	2025	2028	Nacional	X			29,500,000.00		X				15,000,000.00	X				10,000,000.00	X								2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Muy alto
7. Fortalecimiento de la inserción laboral inclusiva a través de los servicios de Intermediación de empleo.	2025	2028	Nacional	X			117,705,000.00		X				39,235,000.00	X				39,235,000.00	X								3	3.4	RE. 1- Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	Muy alto
10. Diagnóstico necesidades de trabajo del sector minero.	2025	2028	Regiones Cibao Norte, Cibao Sur, Suroeste, Nordeste, Este y Metropolitana.	X			11,200,000.00		X				3,733,333.00	X				3,733,333.00	X								5	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
11. Fortalecimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras domésticas.	2025	2028	Santiago, Higuey, Puerto Plata, Santo Domingo, Distrito Nacional y San Cristobal	X			45,000,000.00		X				20,000,000.00	X				15,000,000.00	X								3	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
12. Fortalecimiento de las Capacidades y Competencias de los Mediadores Laborales en la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)".	2025	2028	Nacional.	X			15,400,000.00		X				10,400,000.00	X				3,000,000.00	X								3	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
13. Plan Nacional de seguridad y salud en el Trabajo	2025	2028	Nacional.	X			15,000,000.00		X				10,000,000.00	X				3,000,000.00	X								1	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Muy alto

14. Apoyo a la Formalización de Mipymes Comerciales y de Servicios para mejorar el acceso de los trabajadores a la Seguridad Social.	2025	2028	Nacional.Sto. Dgo., Barahona, Azua, Higüey, La Romana, San Pedro, Stgo. y Valverde (FOMSSO).	X		179,323,919.23	X		100,000,000.00	X		50,000,000.00		29,323,919.23	1	2.2	R.6-Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal	Muy alto
15. Construcción Infraestructura de las Representaciones Locales de Trabajo y Oficinas Territoriales de Empleo, bajo un modelo único a nivel nacional.	2025	2028	Nacional	X		619,003,088.06	X		50,000,000.00	X		284,501,544.03	X	284,501,544.03	3	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Muy alto
16. Fortalecimiento de la Administración de Trabajo Decente en la República Dominicana.	2025	2028	Nacional	X		30,000,000.00	X		20,000,000.00	X		5,000,000.00	X	5,000,000.00	2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Muy alto
17. Migración laboral en la zona fronteriza.	2025	2028	Dajabón, Pedernales, Santiago Rodríguez, Montecristi, Elías Piña, y Valverde	X		100,000,000.00	X		20,000,000.00	X		50,000,000.00	X	30,000,000.00	1	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
18. Apoyo a la inserción laboral de la Red de sobrevivientes de Explotación Sexual Comercial y Trata a nivel nacional.	2025	2028	Santo Domingo, Samaná, Barahona, Higüey, La Romana, Pedernales y Puerto Plata.	X		58,664,498.00	X		20,000,000.00	X		15,000,000.00	X	5,000,000.00	1	3.4	RE. 1- Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	Muy alto
19. Apoyo a la Gestión de Empleo Digno en la prevención y erradicación progresiva del Trabajo Infantil en el régimen asalariado de los sectores agrícola, comercial y turística.	2025	2028	Santo Domingo, Santiago, María Trinidad Sánchez, Puerto Plata, Duarte y La Altagracia	X		34,235,000.00	X		15,000,000.00	X		10,000,000.00	x	9,235,000.00	1	3.4	RE. 1- Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	Muy alto
20. Servicios de Mediación Laboral ampliado a nivel territorial	2025	2028	Nacional	X		18,000,000.00	X		5,000,000.00	X		8,000,000.00	x	5,000,000.00	1	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
21. Ampliación del Servicio de Intermediación de Empleo Inclusivo.	2025	2028	Nacional	X		50,000,000.00	X		10,000,000.00	X		20,000,000.00	x	20,000,000.00	1	3.4	RE. 1- Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	Muy Alto
22. Certificación de MIPYMES Agrícola de las provincias Certificación de MIPYMES Agrícola de las provincias San José de Ocoa y La Vega.	2025	2028	San José de Ocoa y La Vega.	X		16,980,000.00	X		6,000,000.00	X		5,490,000.00	x	5,490,000.00	2	2.2	R.6-Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal	Alto
23. Fortalecimiento del Trabajo Decente en sectores productivos de la Provincia de Pedernales.	2025	2028	Pedernales	X		122,236,081.00	X		40,745,360.33	X		40,745,360.33	X	40,745,360.33	2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
24. Plataforma Integrada de servicios de Migración Laboral	2025	2028	Nacional	X		263,088,000.00	X		876,963,000.00	X		876,963,000.00	X	876,963,000.00	2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
25. Apoyo a la implementación del Programa piloto semana laboral reducida en sectores productivos de la República Dominicana.	2025	2028	Distrito Naconal	X		21,000,000.00	X		7,000,000.00	X		7,000,000.00	X	7,000,000.00	3	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
26. Mesa de Ayuda de Información Laboral.	2025	2028	Distrito Naconal	X		14,500,000.00	X		4,833,333.33	X		4,833,333.33	X	4,833,333.33	1	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
27. Instalación de la Escuela Taller de la Provincia Hermana Mirabal	2025	2028	Salcedo	X		100,000,000.00	X		50,000,000.00	X		2,500,000.00	X	2,500,000.00	1	3.4	RE. 1- Mejorada las oportunidades de inserción laboral inclusiva de los buscadores de empleo en el sector formal	Alto
28. Fortalecimiento de Trabajo Decente en Sectores Priorizados	2025	2028	Nacional	X		150,000,000.00	X		30,000,000.00	X		60,000,000.00	X	60,000,000.00	1	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Alto
29. Municipios Libres de Trabajo Infantil	2025	2028	Nacional	X		50,000,000.00	X		15,000,000.00	X		17,500,000.00	X	17,500,000.00	2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Mediana
30. Empresas certificadas libre de Trabajo Infantil	2025	2028	Nacional	X		25,000,000.00	X		10,000,000.00	X		5,000,000.00	X	5,000,000.00	2	3.3	RE.3-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	Mediana



Plan Estratégico Institucional 2025-2028