



# Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

---

**PLAN DE ACCIÓN SECTORIAL  
PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL  
PARA EL AÑO 2016**

---

**2016**



Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú  
Año de la Consolidación del Mar de Grau

---

**PLAN DE ACCIÓN SECTORIAL  
PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL  
PARA EL AÑO 2016**

---

Lima – Perú

2016

## **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE**

Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima-Perú.

[www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)

Teléfono: 630-6000

### **Coordinación, supervisión y edición de contenidos**

Hernán Peña, Director General de Políticas de Inspección del Trabajo

Norma Cárdenas, Directora de Supervisión y Evaluación

Hilda Canales Casasola, Asesora Legal de la Dirección de Supervisión y Evaluación

Josué Dueñas Leyva, Analista Estadístico de la Dirección de Supervisión y Evaluación

Lida Artola Ángeles, Supervisor Sectorial de la Dirección de Supervisión y Evaluación

### **Diseño de carátula y contracarátula**

Oficina de Comunicación e Imagen Institucional

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

En la elaboración del Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015 participaron las siguientes oficinas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Dirección General de Promoción del Empleo, Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Dirección General de Derechos Fundamentales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y de los asesores de los Despachos Vice Ministeriales de Trabajo y de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. Asimismo, se contó con la participación de EsSalud y Sunafil.

1ª ed., junio 2016

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-08158

Biblioteca Nacional del Perú

Av. De la Poesía 160, San Borja – Lima

Impreso en: Industria Gráfica MACOLE S.C.R.LTDA.

Jirón Cañete 129

© Lima, Perú

Junio 2016

# Tabla de contenido

<b>I. PRESENTACIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>II. BASE LEGAL</b> .....	<b>13</b>
<b>III. DIAGNÓSTICO GENERAL</b> .....	<b>14</b>
<b>IV. LINEAMIENTO GENERAL</b> .....	<b>23</b>
<b>V. FINALIDAD</b> .....	<b>24</b>
<b>VI. OBJETIVOS</b> .....	<b>24</b>
<b>VII. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN</b> .....	<b>25</b>
<b>VIII. PROGRAMACIÓN DE METAS E INDICADORES</b> .....	<b>33</b>
<b>IX. RESULTADOS ESPERADOS</b> .....	<b>48</b>
<b>X. ÓRGANOS RESPONSABLES</b> .....	<b>54</b>
<b>XI. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>55</b>
<b>XII. BENEFICIARIOS</b> .....	<b>55</b>
<b>XIII. IMPLEMENTACIÓN</b> .....	<b>55</b>
<b>XIV. VIGENCIA</b> .....	<b>56</b>
<b>XV. FINANCIAMIENTO</b> .....	<b>56</b>
<b>XVI. ANEXOS</b> .....	<b>56</b>



# Resolución Ministerial No. 133-2016-TR

## APRUEBA PLAN DE ACCIÓN SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL PARA EL AÑO 2016 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Lima, 30 de Junio de 2016

**VISTOS:** El Oficio N° 868-2016-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo; el Informe Técnico N° 100-2016-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones; el Informe N° 2023-2016-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece el rol promotor del Estado Peruano de las condiciones para el progreso social y económico mediante políticas de fomento de empleo productivo y de educación para el trabajo;

Que, el numeral 1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto a otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otros, en materia de normalización y certificación de competencias laborales;

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR aprueba la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral cuyo objetivo principal es reducir la informalidad laboral, que representa una prioridad del sector, así como la respuesta del Estado para luchar contra la informalidad laboral, grave problema que afecta el mercado laboral porque repercute negativamente en la vida de los trabajadores que ven disminuidos sus derechos, así como el desarrollo empresarial que ve afectado su productividad y crecimiento competitivo en el mercado;

Que, la referida Estrategia identifica tres niveles de acción en el marco de las competencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo: (i) primer nivel de intervención, de carácter estructural y de soluciones de largo plazo, contribuirá a mejorar las capacidades de las empresas o negocios para cumplir con la normativa laboral vigente. Para lo cual busca el aumento de la productividad laboral y el apoyo al autoempleo productivo; (ii) segundo nivel de





intervención, es el vinculado a las políticas de promoción y apoyo en materia de promoción del empleo digno que busca mejorar y difundir los beneficios que animen el acceso a la formalidad generando planes nacionales y mayores incentivos que permitan al sector informal incorporarse paulatinamente al mercado formal, y (iii) tercer nivel de intervención, corresponde directamente al fomento de la cultura del cumplimiento y a las acciones de fiscalización, y define acciones y efectos de plazos más inmediatos en materia de conocimiento y observancia de la legislación laboral y de la seguridad social;



Que, la Estrategia en mención estableció que su implementación se realizará a través de planes de acción durante los años 2014, 2015 y 2016; siendo que, mediante Resolución Ministerial N° 093-2015-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015, cuya ejecución por parte de los órganos responsables, durante dicho periodo, ha sido materia de monitoreo, seguimiento y evaluación, permitiendo ello conocer el grado de cumplimiento de las metas previstas en su formulación; así como las dificultades surgidas durante su realización;



Que, con la ejecución del Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015 se ha podido extraer recomendaciones que es necesario implementar en los siguientes planes; por tanto, resulta necesario que el Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2016 recoja las reformulaciones realizadas, a fin de lograr el objetivo general de la Estrategia que es reducir la informalidad laboral en el sector asalariado privado;



Que, mediante el artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 163-2015-TR, se facultó a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo para formular, ejecutar y coordinar acciones en el marco de la Estrategia en referencia; formulando además, las acciones de mejora de la misma;



Que, en ese sentido, mediante Informe N° 014-2016-MTPE/2/16/EFA, la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, considerando el resultado del "Taller de diseño del Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2016", así como las recomendaciones y conclusiones de la evaluación del Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral 2015, propone las modificaciones necesarias en las líneas de acción 1.1.2., 1.1.3., 1.2.4., 1.2.5., 2.2.3., 2.4.1., 2.4.2., 2.6.1., 2.7.1., 2.7.4., y 3.4.1., de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral, aprobada por Resolución Ministerial N° 205-2014-TR;





# Resolución Ministerial No. 133-2016-TR

Que, por lo tanto, corresponde expedir la resolución que apruebe el "Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2016", el mismo que cuenta con la opinión técnica favorable de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, de conformidad con el Informe N° 100-2016-MTPE/4/9.1;

Con las visaciones del Viceministro de Trabajo, del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, del Director General de Trabajo, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Director General de Políticas de Inspección del Trabajo, de la Directora General de Promoción del Empleo, de la Directora General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, del Director General del Servicio Nacional del Empleo; del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

### SE RESUELVE

#### Artículo 1.- De la aprobación

Aprobar el "Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el Año 2016", la matriz y sus anexos, que adjuntos forman parte integrante de la presente resolución.

#### Artículo 2.- De la ejecución de acciones

Las acciones y actividades contenidas en el plan y la matriz, aprobados por el artículo precedente, se desarrollan con cargo a las metas presupuestarias de los órganos y unidades orgánicas del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo y entidades del sector Trabajo y Promoción del Empleo involucradas en su ejecución.

#### Artículo 3.- De la supervisión y evaluación

La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo es el órgano responsable de realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación del estricto cumplimiento de los objetivos y metas del plan y la matriz aprobados por el artículo 1 de la presente resolución.



#### Artículo 4.- De la publicación

Publicar la presente resolución y los anexos a la que hace referencia el artículo 1 de la presente resolución, en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.



#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modifícanse las líneas de acción 1.1.2., 1.1.3., 1.2.4., 1.2.5., 2.2.3., 2.4.1., 2.4.2., 2.6.1., 2.7.1., 2.7.4., y 3.4.1., de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral, aprobada por Resolución Ministerial N° 205-2014-TR, en los siguientes términos:

"1.1.2. Realizar talleres de presentación de los resultados del estudio anual puestos de trabajo más demandados para gremios de empleadores, ONG, instituciones formativas y MINEDU

1.1.3. Difundir los resultados del estudio a través de los Centros de Empleo a centros educativos, Institutos de estudio superior, universidades y centros de investigación.

(...)

1.2.4. Institucionalizar un espacio de articulación intersectorial e intergubernamental para la promoción y facilitación del proceso de formalización laboral.

1.2.5. Utilizar espacios publicitarios, como de los Centros de Empleo a nivel regional, para difundir la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.

(...)

2.2.3. Incorporar en los servicios de la bolsa de trabajo y acercamiento empresarial de los Centros de Empleo, la intermediación en materia de modalidades formativas.

(...)





# Resolución Ministerial No. 133-2016-TR



2.4.1. Elaborar y difundir información sobre la legislación laboral dirigida a las empresas (micro, pequeña, mediana y grande), en coordinación con otras entidades involucradas, a nivel nacional.



2.4.2. Diseñar e implementar una estrategia de difusión virtual de la Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL).

(...)



2.6.1. Ejecutar acciones que fomenten la articulación de los servicios de los Centros de Empleo a los mercados de unidades económicas consolidadas, con la participación de otros Sectores.

(...)



2.7.1. Elaborar la Política y el Plan Nacional de Acción en materia de seguridad social.

(...)



2.7.4. Elaborar y diseñar una estrategia de difusión de la cultura de la seguridad social en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.

(...)



3.4.1. Articulación con sectores involucrados en la temática para el acceso a la información y actuación conjunta".





**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**



**ÚNICA.-** Deróganse todas las disposiciones administrativas internas que se oponga a la presente resolución.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**



  
**Daniel Ysaurate Romero**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



**trabajo** **Formaliza Perú**

# Feria Formalízate Ahora

Con la formalización laboral mejoras tú, mejora el Perú!

**BIENVENIDOS**

**Feria Formalízate Ahora**  
SECCIONES DE REGISTRO

- 05 AUTORIZACION MUNICIPAL
- 04 REGISTRO LABORAL
- 03 AUTORIZACION SECTORIAL
- 02 REGISTRO PRECATORIO
- 01 REGISTRO EMPRESARIAL

**Feria Formalízate Ahora**  
SECCIONES DE REGISTRO

- 05 AUTORIZACION MUNICIPAL
- 04 REGISTRO LABORAL
- 03 AUTORIZACION SECTORIAL
- 02 REGISTRO PRECATORIO
- 01 REGISTRO EMPRESARIAL



## I. PRESENTACIÓN

El artículo 5° de la Ley N° 29381, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto a otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otros, en materia de normalización y certificación de competencias laborales.

En septiembre del 2014, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR, la “Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral”, cuyo objetivo principal es reducir la informalidad laboral en el segmento asalariado privado, de 56% en el 2013 a 52% en el 2016, es decir en casi 4 puntos porcentuales, a nivel nacional.

Dicha Estrategia propone tres niveles de acción, en el marco de las competencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo: (i) primer nivel de intervención, de carácter estructural y de soluciones de largo plazo, contribuirá a mejorar las capacidades de las empresas o negocios para cumplir con la normativa laboral vigente, para lo cual se busca el aumento de la productividad laboral y el apoyo al autoempleo productivo; ii) segundo nivel, está vinculado a las políticas de promoción y apoyo en materia de promoción del empleo digno; que busca mejorar y difundir los beneficios que animen el acceso a la formalidad, generando planes nacionales y mayores incentivos que permitan al sector informal incorporarse paulatinamente al mercado formal; iii) tercer nivel, corresponde más directamente al fomento de la cultura del cumplimiento y a las acciones de fiscalización, en el que define acciones y efectos de plazos más inmediatos en materia de conocimiento y observancia de la legislación laboral y de la seguridad social. Asimismo, en dicho documento se indica que las acciones de las estrategias de intervención sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se implementarán en una primera etapa en la ciudad de Lima Metropolitana.

En ese sentido, con la finalidad de promover una mayor formalización laboral, resultó necesario establecer un conjunto de acciones para la implementación de la “Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016”, que sistematice y ordene las acciones de intervención del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, a través de un “Plan de Acción de la Formalización Laboral”; en ese sentido, mediante Resolución

Ministerial N° 093-2015-TR, se aprobó el Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015; por tanto, teniendo en cuenta que la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral comprende inclusive el año 2016, es necesario contar con un Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el presente año, que contenga acciones, indicadores, metas y responsables de su ejecución, así como las prioridades a ejecutar con los recursos presupuestales de los diferentes Órganos y Unidades Orgánicas del MTPE involucrados en la ejecución de la misma.



## II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución Ministerial N° 227-2012-TR, que aprueba el documento de gestión denominado “Lineamientos de Política Socio Laboral 2012 - 2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”.
- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), y que modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 007-2013-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.
- Resolución Ministerial N° 205-2014-TR, que aprueba la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016.
- Decreto Supremo N° 004-2014-PRODUCE, que aprueba el Plan Nacional de Diversificación Productiva, la cual busca impulsar nuevos motores de desarrollo para nuestra economía, y que cuenta como una de sus metas, reducir la tasa de informalidad laboral en diez puntos porcentuales para el año 2021 y en veinte puntos porcentuales para el año 2031 (En el 2012, dicha tasa de informalidad representó el 68,8% de la PEA Ocupada).
- La agenda de la Competitividad 2014-2018, que busca posicionar al Perú como un país competitivo, tiene como metas global reducir al 2018 en 5% la informalidad laboral, en base a competencias que buscan, entre otras cosas, elevar la productividad laboral, fomentando la formación de capacidades articuladas al mercado laboral y expandiendo la cobertura de aseguramiento en salud.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

## III. DIAGNÓSTICO GENERAL

### 3.1. La Informalidad Laboral

En el Perú, la desigualdad en la distribución de los ingresos es todavía un importante problema que el mercado de trabajo tiene que afrontar. Ello se refleja en las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, al analizar el Producto Bruto Interno (PBI), según tipo de ingreso, el ingreso de explotación representó el 59.1% del PBI total (2014); mientras que la participación de las remuneraciones representó el 31.2% del PBI. La baja participación de las remuneraciones es resultado también del bajo nivel de incremento de las mismas en los últimos años.

Según la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, en los últimos cinco años (2009-2014), mientras las remuneraciones de los trabajadores formales del sector privado crecieron a una tasa promedio de sólo 2% por año, el Producto Bruto Interno (PBI) creció en promedio a una tasa anual de 5%, como resultado de la fase de crecimiento económico que sostuvo el Perú, a pesar de verse interrumpida temporalmente por la crisis del año 2009.

Por otro lado, el mercado de trabajo se caracteriza por ser flexible dado la diversidad de modalidades de contratación. Según la Planilla Electrónica, existe un predominio en el uso de la contratación temporal, dado que el 64% (2 millones) de los trabajadores formales en el sector privado se encuentran contratados a plazo fijo, en tanto el 36% (1,2 millones) están contratados a plazo indefinido.

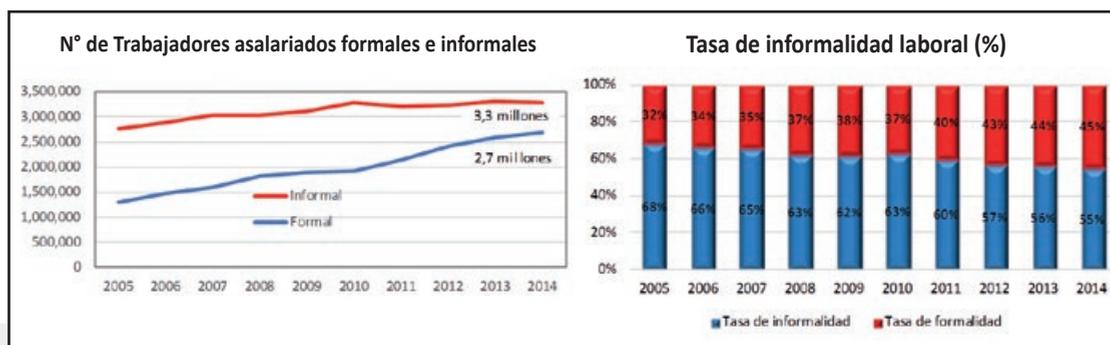
En ese contexto, existe un mercado de trabajo formal que coexiste con un mercado informal heterogéneo y complejo, con diversas causas y consecuencias. Esta situación se aprecia en el sector asalariado privado, y que registra una tasa de informalidad laboral de 56% en el 2013 y 55% en el 2014, es decir de los casi 6 millones de trabajadores asalariados del sector privado que existen a nivel nacional, la informalidad laboral involucró a más de 3 millones de trabajadores, quienes trabajaron sin contrato de trabajo.

Si bien, dicha tasa de informalidad vino reduciéndose desde el año 2005 -68% de los asalariados privados no contaban con un contrato de trabajo-, en términos absolutos, el problema de la informalidad laboral ha continuado aumentando en el país. En

cantidad de trabajadores, el número de asalariados laborales informales todavía se incrementa, con altibajos y dependiendo del sector y/o segmento del mercado. A la vez, la cantidad de asalariados privados en la formalidad, aumenta también, pero en mayor número y de manera sostenida.

Así, en el período 2005-2014, se incrementaron cerca de 1.4 millones de asalariados privados formales y cerca de 524 mil asalariados informales. En los dos últimos años, se registró un incremento de los asalariados privados formales, en casi 550 mil, como resultado del crecimiento económico del país, y que en el 2010 tuvo su más alta tasa (8,8% del PBI).

**GRÁFICO 01**  
**PERÚ: EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS, 2005-2014**



**Nota:** Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Se consideran informales a los trabajadores sin contrato, de locación de servicios y servicios no personales.

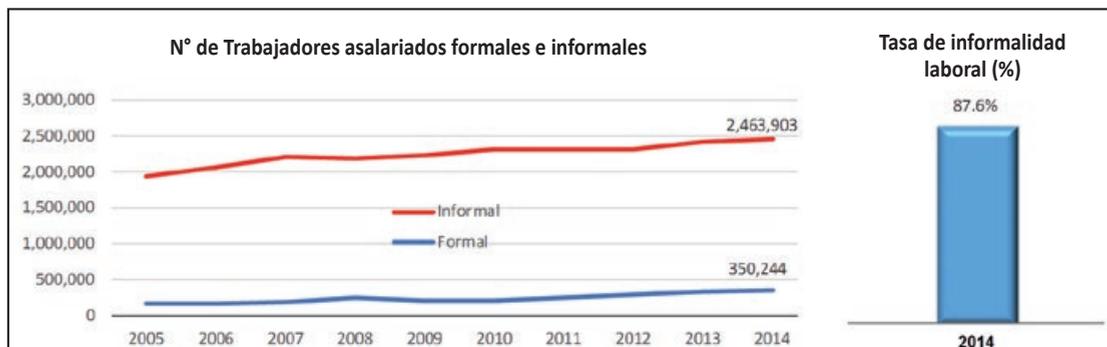
**Fuente:** INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2005 -2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Al analizar la distribución de la informalidad laboral de los asalariados privados según el número de trabajadores de las empresas, se encontró una relación inversa entre la mayor cantidad de trabajadores y la tasa de informalidad laboral medida por la falta de un contrato de trabajo.

Al respecto, los datos estadísticos muestran que del total de asalariados que trabajan en la empresa de 2 a 10 trabajadores, el 88% no tenía un contrato de trabajo.

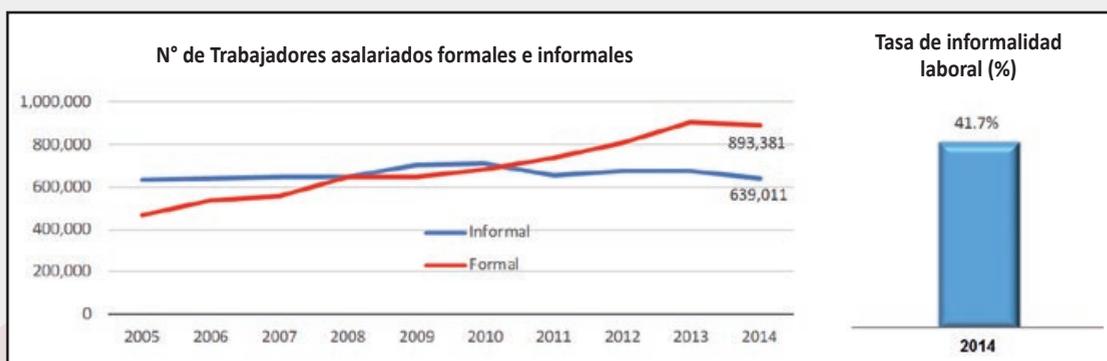
**GRÁFICO 02**  
**PERÚ: INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE 2 A 10 TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, 2005-2014**



**Nota:** Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007. Se consideran informales a los trabajadores sin contrato, de locación de servicios y servicios no personales.  
**Fuente:** INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2005 -2014. Metodología actualizada.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En las empresas que tienen de 11 a 100 trabajadores, la tasa de informalidad fue de 42%, lo cual implica que del total de estos asalariados casi la mitad tienen un empleo en situación de vulnerabilidad y de inestabilidad.

**GRÁFICO 03**  
**PERÚ: INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE 11 A 100 TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, 2005-2014**

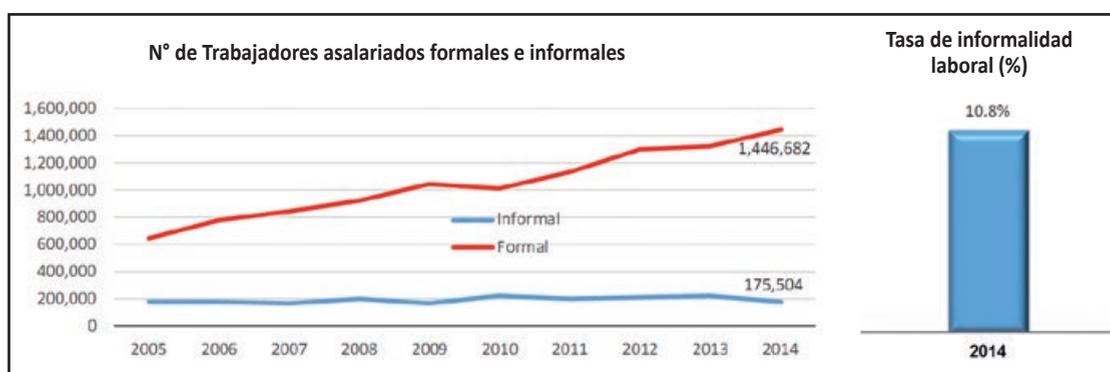


**Nota:** Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007. Se consideran informales a los trabajadores sin contrato, de locación de servicios y servicios no personales.  
**Fuente:** INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2005 -2014. Metodología actualizada.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Caso contrario, ocurre en las empresas que tienen de 101 a más trabajadores, que presentaron la tasa de informalidad más baja del mercado de trabajo (11%). Asimismo, debe resaltarse que la demanda de trabajo se viene concentrando en la mediana y gran empresa, lo cual se manifiesta en el dinamismo del empleo formal en las empresas de 11 a 100 trabajadores, como en las empresas de 100 a más trabajadores.

En las unidades económicas que pertenecen a las empresas más grandes del sector moderno, es importante señalar que, se encontraron más de 175 mil asalariados informales, lo cual evidencia que en las empresas grandes hay todavía una presencia importante de empleo informal; sin embargo, no se debe dejar de mencionar que el mayor problema de informalidad, aun restringiéndose el análisis al sector asalariado privado, se encuentra en las empresas de menor tamaño.

**GRÁFICO 04**  
**PERÚ: INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE 101 A MÁS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, 2005-2014**



**Nota:** Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Se consideran informales a los trabajadores sin contrato, de locación de servicios y servicios no personales.

**Fuente:** INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2005 -2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En ese marco, para abordar el problema de la informalidad en el país, se requiere intervenir -por parte del Estado y del propio mercado- de manera integral, en varios niveles de actuación.

El primer nivel base y fundamental es a través de políticas económicas, las cuales deberían dar sustento a una mayor acumulación por parte del trabajo, a fin que las unidades económicas aumenten sus posibilidades de formalizarse, ya que en sus condiciones actuales de operación no están en posibilidades de hacerlo.

Otro nivel de acción, es el de la promoción del desarrollo empresarial y autoempleo productivo, desde el ámbito de la promoción del empleo. Es decir, la batería de incentivos -en capacitación para el autoempleo, asistencia técnica y asesoría, acceso al crédito, información y organización, flexibilización normativa y burocrática-, que permitan al segmento de empresas que está en condiciones de aprovechar estas oportunidades, integrarse progresivamente al mundo de la formalidad, si estos incentivos pasan a ser masivos y no puntuales esfuerzos.

En un siguiente escenario, está la sensibilización y fiscalización, las cuales deben aplicarse en el marco de las posibilidades que sea efectiva; es decir, tener mayor incidencia para las unidades que están en capacidad de cumplir con las normas pero las evaden, y a su vez educar sobre la conveniencia de su integración, a quienes tienen menos recursos.

### 3.2. Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral 2015

Durante el año 2015 se ejecutó el “Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015”, cuyo resultado presenta un avance de ejecución de más de la mitad de las actividades programada; así, de las 97 actividades previstas se han efectuado 65, lo que representa el 68.42%; y, si se tiene en cuenta el avance de ejecución por Objetivos Específicos se obtuvo el siguiente resultado: En el OE1: “Promover la mejora de la productividad para cumplir con la regulación vigente de las unidades económicas”, se realizaron 25 de las 34 actividades previstas, que representa una ejecución del 74%. Asimismo, en el OE2: “Mejorar los incentivos que animen a ingresar a la formalidad laboral”, se realizaron 23 actividades de las 34 previstas, que equivale al 68% de ejecución, y en el OE3: “Fortalecer la capacidad del Sector Trabajo para hacer cumplir la regulación laboral”, se desarrollaron 18 de las 29 actividades previstas, que representa un 62% de ejecución.

**Cuadro N° 01**  
**EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL**  
**2015, SEGÚN OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

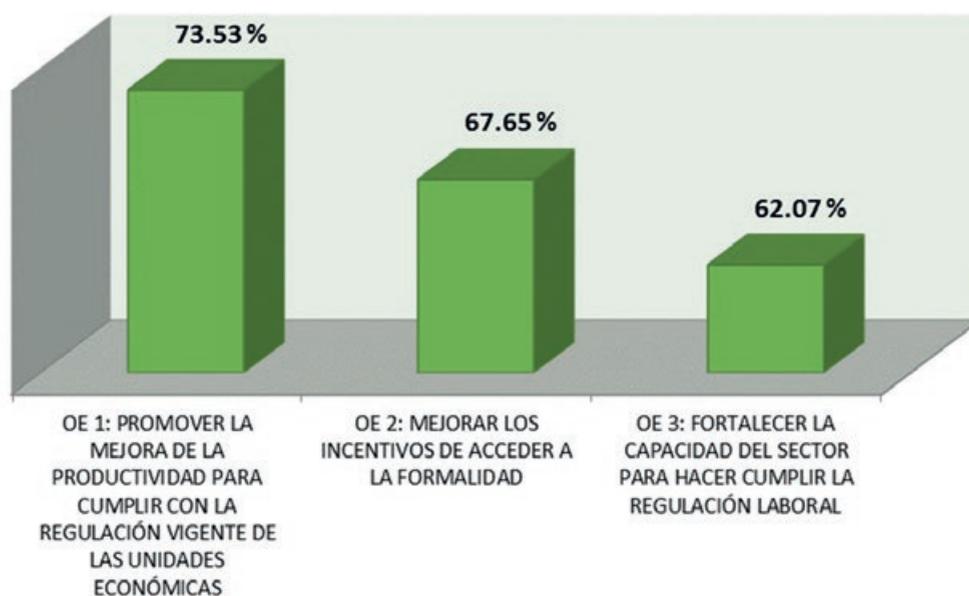
PERÍODO	PROGRAMADOS	EJECUTADOS	% DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO			ACTIVIDADES NO EJECUTADOS
				100%	>100%	<100%	
OE 1: PROMOVER LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD PARA CUMPLIR CON LA REGULACIÓN VIGENTE DE LAS UNIDADES ECONÓMICAS	34	25	74	18	5	2	9
OE 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	34	23	68	10	8	5	11
OE 3: FORTALECER LA CAPACIDAD DEL SECTOR PARA HACER CUMPLIR LA REGULACIÓN LABORAL	29	18	62	5	6	7	11
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

**Fuente:** Información remitida por los Órganos Responsables de la ejecución del PASFL 2015.

En el Cuadro N° 01, se observa que de las 97 actividades programadas para el año 2015, se ejecutaron 66, representando ello el 68% de la ejecución de la meta. Ahora, si se tiene en cuenta los resultados de ejecución por Objetivos Específicos, tenemos que en el OE 1 se alcanzó un 74%; en el OE 2 se obtuvo un 68% y el OE 3 se logró un

62%, destacando entonces que es en el OE 1 donde se alcanza la mayor ejecución de las actividades, de las cuales se resalta que en 23 de éstas se ha logrado una ejecución igual o más del 100%.

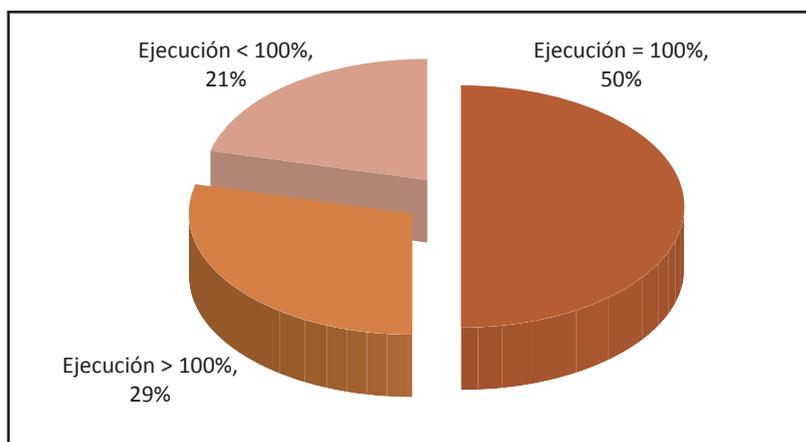
**GRÁFICO 05**  
**EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN SECTORIAL PARA LA**  
**FORMALIZACIÓN LABORAL 2015**



Fuente: Información remitida por los Órganos Responsables de la ejecución del PASFL 2015.

En el Gráfico 05, observamos que el OE 1 presenta una ejecución de aproximadamente el 74%, siendo este el eje de intervención que obtuvo mayor cumplimiento de actividades, se considera que ello se debería principalmente a que la ejecución de las actividades estuvo a cargo de un solo órgano o unidad responsable y que estos no tuvieron problemas presupuestales; mientras que en el caso de las acciones previstas en el OE 2 y el OE 3, se presenta resultados relativamente menores, los cuales serían producto, entre otros aspectos, de la falta de un mayor compromiso y de una mejor coordinación intra e inter sectorial por parte de alguno de los órganos responsables.

**GRÁFICO 06**  
**ACTIVIDADES EJECUTADAS DEL PLAN DE ACCIÓN SECTORIAL  
PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2015, SEGÚN NIVEL DE  
CUMPLIMIENTO RESPECTO A LA META PROGRAMADA**



**Fuente:** Información remitida por los Órganos Responsables de la ejecución del PASFL 2015.

En el Gráfico 06, se observa que del total de actividades realizadas (66), el 50% presentaron una ejecución igual al 100% respecto a la meta programada, siendo éstas conformadas en su mayoría por las actividades contenidas en el OE 1: “Promover la mejora de la productividad para cumplir con la regulación vigente de las unidades económicas”.

Asimismo, debemos señalar que las actividades que alcanzaron un porcentaje de ejecución igual o mayor al 100% durante el 2015, se encuentran referidas a las actividades de capacitación, orientación y difusión que forma parte del OE 1; la asistencia, capacitación y asesoramiento técnico realizadas a favor de las empresas previstas en el OE 2; y, en las atenciones y/o consultas, y difusión y sensibilización para la formalización laboral consideradas en el OE 3.

Así tenemos, como principales resultados alcanzados a las siguientes:

- 1,031 personas capacitadas en temas relacionados con la formalización laboral, de los cuales 720 fueron beneficiarios del Programa Nacional para el Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”.
- 7,095 personas orientadas en los eventos de capacitación sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa.
- 1,518 personas sensibilizadas a través de talleres y/o seminarios sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

- 12,726 personas sensibilizadas a través de campañas sobre la importancia de la Seguridad Social.
- 997,640 usuarios orientados a través de canales virtuales en materia laboral.
- 57,944 personas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunda información relevante para los trabajadores y empleadores.
- 698 empresas capacitadas en Responsabilidad Social Empresarial para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.
- 1,978 empresas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunda información relevante para los trabajadores y empleadores.
- 6,063 empresas fiscalizadas en materia “registro de planilla”.
- 07 eventos: “Ferias Formalízate Ahora”; realizados en Lima, Trujillo, Tacna, Piura, La Merced, Cusco y Villa el Salvador.
- 03 estudios sobre los puestos de trabajo más demandados en sectores más dinámicos de la economía: agricultura, industria y, transporte y comunicaciones.
- 01 Resolución Ministerial 262-2015-TR, publicada el 23 de diciembre de 2015, el cual aprobó el listado de microempresas que deben ser fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año 2016.
- 01 propuesta para promover incentivos temporales para la promoción de la formalización del empleo en la MYPE y 01 propuesta para promover el empleo formal de grupos vulnerables.
- 08 reportajes difundidos sobre los beneficiarios de los proyectos articulados de RSE implementados como parte de las alianzas público - privadas que promueve el Programa Perú Responsable.
- 02 convenios Interinstitucionales suscritos entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Instituto Nacional de Estadística e Informática, y SUNAFIL y RENIEC, para el intercambio de información, a fin de desarrollar las políticas sociolaborales.
- 01 protocolo aprobado sobre la fiscalización para el cumplimiento de las normas socio laborales para trabajadores del hogar.
- 01 estudio para identificar la dinámica de la informalidad en los diversos sectores económicos.
- Formulación de la Política de Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales y la Política Nacional de Inspección del Trabajo.

Por otro lado, se debe señalar que durante la ejecución del PASFL 2015, se advirtieron algunos inconvenientes y dificultades, como: la falta de priorización de las actividades por parte de algunos órganos responsables; la falta de mejor coordinación y comunicación entre los órganos responsables de la ejecución en las actividades cuya responsabilidad fue compartida; así como, la alta rotación del personal a quienes algunos órganos responsables de la ejecución atribuyeron la responsabilidad de coordinar lo relativo a la ejecución del PASFL 2015.

Ante ello, se dieron recomendaciones generadas en la Evaluación del Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral 2015, en función de los resultados alcanzados, las cuales han sido recogidas y tomadas en cuenta para la formulación del presente documento; con la finalidad de mejorar la calidad y el desempeño de los órganos e instituciones como actores importantes de la ejecución del mismo.

El presente documento cuenta con la participación y la validación de todos los órganos, unidades e instituciones responsables de su ejecución; por tanto, podemos indicar que permanece el esfuerzo y compromiso del sector para contribuir a la reducción de la informalidad laboral, en el marco del proceso de implementación de la Resolución Ministerial N° 205-2014-TR, correspondiente a la “Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016”.



## IV. LINEAMIENTO GENERAL

El presente Plan de Acción se fundamenta en los Lineamientos de Política Socio Laboral indicados a continuación:

- Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales sobre las bases de la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Fortalecer el sistema de inspección de trabajo a nivel nacional para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, fundamentales, de seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social; así como incidir en la reducción de la informalidad laboral.
- Promover un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente sobre la base de la prevención y gestión de conflictos laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de los procesos institucionalizados de participación y diálogo social.
- Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano.
- Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.
- Promover el autoempleo a través de la asesoría, asistencia técnica y capacitación correspondiente.
- Promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento de manera articulada y complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental y respeto al medioambiente.
- Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE.

## V. FINALIDAD

---

Promover la formalización laboral de los trabajadores asalariados privados a través de una intervención ordenada y sistemática del MTPE, en el marco de lo establecido en la Resolución Ministerial N° 205-2014-TR: “Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016”.

## VI. OBJETIVOS

---

### 6.1. OBJETIVO GENERAL

Reducir la Informalidad Laboral.

### 6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El presente Plan consta de tres (3) ejes, cada uno de los cuales persigue los siguientes objetivos estratégicos:

**Objetivo Específico 1:** Promover la mejora de la productividad para cumplir con la regulación vigente de las unidades económicas.

**Objetivo Específico 2:** Mejorar los incentivos de acceder a la formalidad laboral.

**Objetivo Específico 3:** Fortalecer la capacidad del Sector para hacer cumplir la regulación laboral.

## VII. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

**Objetivo Específico 1:** Promover la mejora de la productividad para cumplir con la regulación vigente de las unidades económicas.

### Estrategias

- 1.1. Promover la difusión de los puestos de trabajo más demandados por el mercado, en coordinación con el sector privado y los gobiernos regionales, para fortalecer la empleabilidad en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.
- 1.2. Fomentar la formalización laboral desde los servicios del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- 1.3. Promover un autoempleo productivo y emprendimientos verdes.
- 1.4. Promover compromisos de aumento de la productividad en los acuerdos de negociación colectiva.
- 1.5. Promover operativos y/o acciones de orientación para empresas de hasta 10 trabajadores mediante una intervención articulada y focalizada que contribuya a su desarrollo productivo.

### Líneas de acción

- 1.1.1. Realizar estudio sobre los puestos de trabajo con mayor demanda en el mercado de trabajo en las diferentes actividades económicas en coordinación con el sector privado y gobiernos regionales.
- 1.1.2. Realizar talleres de presentación de los resultados del estudio anual puestos de trabajo más demandados para gremios de empleadores, ONG, instituciones formativas y MINEDU.
- 1.1.3. Difundir los resultados del estudio a través de los Centros de Empleo a centros educativos, institutos de estudio superior, universidades y centros de investigación.

- 1.1.4. Elaborar un Plan de promoción de la formación continua y certificación de competencias laborales en concordancia con las necesidades de los sectores productivos.
- 1.1.5. Mejorar los instrumentos de observación permanente de la dinámica ocupacional y la oferta formativa.
- 1.2.1. Incorporar en los servicios del Sector Trabajo mecanismos de atención para promover la formalización laboral.
- 1.2.2. Incorporar en los servicios de Bolsa de Trabajo, Acercamiento Empresarial, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, entre otros, módulos informativos sobre formalización laboral.
- 1.2.3. Incorporar en los servicios de capacitación laboral y para el emprendimiento, módulos formativos relativos a la formalización laboral.
- 1.2.4. Institucionalizar un espacio de articulación intersectorial e intergubernamental para la promoción y facilitación del proceso de formalización laboral.
- 1.2.5. Utilizar espacios publicitarios, como de los Centros de Empleo a nivel regional, para difundir la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.
- 1.3.1. Ampliar la cobertura del servicio de orientación presencial para el emprendimiento.
- 1.3.3. Realizar reuniones con gremios / organización de trabajadores autoempleados.
- 1.3.5. Incluir módulos de capacitación, orientación y asesoría técnica en los Programas Laborales para la formalización y constitución de negocios.
- 1.4.1. Realizar campañas de sensibilización y/o talleres para articular los acuerdos de las negociaciones colectivas con compromisos y metas de aumento de la productividad.
- 1.5.1. Identificar periódicamente a las empresas de hasta 10 trabajadores a fiscalizar, mediante inspecciones de trabajo y promoviendo el uso eficiente de los diversos registros administrativos del sector público.
- 1.5.2. Realizar operativos/acciones de orientación articulados con los gremios y organizaciones para en empresas de hasta 10 trabajadores.

## **Objetivo Específico 2:** Mejorar los incentivos de acceder a la formalidad laboral.

### **Estrategias**

- 2.1. Promover el empleo formal en las MYPEs y de grupos vulnerables, sin reducción de derechos laborales.
- 2.2. Promover la transición de las modalidades formativas al empleo formal.
- 2.3. Impulsar la responsabilidad social empresarial a todo nivel.
- 2.4. Fijar condiciones especiales y promover incentivos para las micro y pequeñas empresas orientadas a la certificación de buenas prácticas laborales.
- 2.5. Implementar una mayor simplificación administrativa y mejora de la calidad de los servicios del MTPE.
- 2.6. Fortalecer la articulación de los servicios de los Centros de Empleo con los servicios de otros Sectores, como PRODUCE y MINCETUR, para procurar una ampliación de los mercados de las unidades económicas.
- 2.7. Desarrollar el acceso universal a la seguridad social, fortaleciendo la institucionalidad y fomentando una cultura de seguridad social.

### **Líneas de acción**

- 2.1.1. Elaborar propuesta de incentivos temporales para la formalización laboral de las MYPEs.
- 2.1.2. Elaborar propuesta de incentivos temporales para promover el empleo formal de grupos vulnerables.
- 2.2.1. Elaborar propuesta de modificación de la normativa sobre modalidades formativas, con énfasis en la promoción de la formación dual.
- 2.2.3. Incorporar en los servicios de la Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial de los Centros de Empleo, la intermediación en materia de modalidades formativas.
- 2.3.1. Elaborar una Política Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales.
- 2.3.2. Brindar asistencia técnica a gremios y empresas en temas de RSE y formalización laboral.

- 2.3.3. Elaborar una estrategia de sensibilización de los actores sindicales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- 2.3.4. Realizar campañas de sensibilización a los actores sindicales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- 2.3.5. Difundir los mecanismos e iniciativas del MTPE en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en un espacio televisivo del MTPE y a través de la difusión social media.
- 2.3.6. Sistematizar y difundir los casos emblemáticos en diversos medios.
- 2.3.7. Realizar estudios sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su impacto en la formalización laboral.
- 2.4.1. Elaborar y difundir información sobre la legislación laboral dirigida a las empresas (micro, pequeña, mediana y grande), en coordinación con otras entidades involucradas, a nivel nacional.
- 2.4.2. Diseñar e implementar una estrategia de difusión virtual de la Certificación de Buenas Prácticas Laborales.
- 2.4.3. Realizar campañas de difusión de buenas prácticas laborales en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.
- 2.4.4. Elaborar un Plan de acción para la promoción de las empresas certificadas por el MTPE en los consulados y oficinas comerciales en el extranjero.
- 2.5.1. Establecer la mejora continua en la prestación del Servicio de la Ventanilla de Servicios Laborales – VSL.
- 2.5.2. Realizar acciones orientadas al fortalecimiento de la Ventanilla de Servicios Laborales – VSL (servicios para trabajadores y empleadores).
- 2.5.3. Evaluación del Sistema Tecnológico y Operativo del MTPE para el registro virtual de los contratos de trabajo a nivel nacional.
- 2.5.4. Fortalecer el Sistema Tecnológico y Operativo del MTPE para el registro virtual de los contratos de trabajo a nivel nacional.
- 2.5.5. Promover la creación e implementación de un sistema de pago electrónico de cuentas del seguro de salud y de pensiones de trabajadores(as) del hogar.
- 2.6.1. Ejecutar acciones que fomenten la articulación de los servicios de los Centros de Empleo a los mercados de unidades económicas consolidadas, con la participación de otros Sectores.

- 2.7.1. Elaborar la Política y el Plan Nacional de Acción en materia de Seguridad Social.
- 2.7.2. Participar en espacios televisivos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y la difusión social media (Internet) para difundir los mecanismos e iniciativas en materia de Seguridad Social.
- 2.7.3. Realizar estudios sobre los pisos de protección (R202) y su extensión hacia una cobertura universal, la coordinación interinstitucional, el financiamiento de los subsistemas y la mejora en la calidad de las prestaciones.
- 2.7.4. Elaborar y diseñar una estrategia de difusión de la cultura de la seguridad social en medios masivos, social media, social smart y redes sociales.
- 2.7.5. Elaborar y ejecutar campañas de sensibilización de los actores empresariales y sindicales sobre la importancia de la Seguridad Social.
- 2.7.6. Realizar reuniones de coordinación para acuerdos con ESSALUD, ONP Y SBS para la implementación de mejores prácticas en la seguridad social.
- 2.7.7. Coordinar y celebrar convenios de cooperación con instituciones identificadas para desarrollar y ejecutar un programa de cultura de seguridad social.

**Objetivo Específico 3:** Fortalecer la capacidad del Sector para hacer cumplir la regulación laboral.

### **Estrategias**

- 3.1. Establecer un espacio de diálogo para proponer y monitorear medidas a favor de la formalidad laboral en el país.
- 3.2. Promover la difusión y capacitación laboral en favor de un mayor cumplimiento de la regulación laboral vigente.
- 3.3. Fortalecer las capacidades del personal del Sector (y sus Entidades adscritas) orientado a la mejora de sus competencias y a la atención al ciudadano.
- 3.4. Mejorar la eficiencia y eficacia del Sistema Nacional de Inspecciones.
- 3.5. Procurar una mayor coordinación intersectorial para el desarrollo de las políticas sociolaborales.

## Líneas de acción

- 3.1.2. Promover la discusión tripartita en la Comisión de Economía Informal del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los avances de la implementación de la Estrategia de Informalidad Laboral formulada por el MTPE.
- 3.2.1 Generar acciones de comunicación en medios masivos y otros, orientados a empleadores y trabajadores, que difundan entre otras materias: i) casos relevantes de incumplimiento y cumplimiento; ii) desnaturalización de los contratos de naturaleza civil; iii) beneficios que supone estar en planilla: salud, pensiones, etc.; iv) seguridad y salud en el trabajo; v) trabajadoras(es) del hogar.
- 3.2.2 Fortalecer los canales institucionales para brindar información y orientación a empleadores y trabajadores (líneas telefónicas gratuitas, otros).
- 3.2.3 Instalar módulos de atención y asesoría para brindar información y orientación a empleadores y trabajadores en Lima y Regiones.
- 3.2.4 Elaboración de un Programa de difusión y capacitación para el mejor cumplimiento de la normativa laboral.
- 3.2.5 Incrementar el acceso a la información a trabajadores independientes, rurales, trabajadoras(es) del hogar y empleadores.
- 3.3.1. Realizar la evaluación de las capacitaciones desarrolladas a favor del personal en materia de formalización laboral.
- 3.4.1. Articulación con sectores involucrados en la temática para el acceso a la información y actuación conjunta.
- 3.4.4. Desarrollar protocolos de inspección acordes a los sectores económicos más afectados por la informalidad.
- 3.4.6. Realizar intervenciones inspectivas priorizando los sectores y/o empresas con altos índices de informalidad laboral.
- 3.4.7. Seguimiento a empresas sancionadas por obstrucción a la labor inspectiva, en la modalidad de impedimento de ingreso al centro de trabajo que fue objeto de fiscalización.
- 3.5.1. Promover el acceso a la información y actuación conjunta a través de la articulación entre la SUNAT, ESSALUD, SUNAFIL y Gobiernos Regionales.
- 3.5.2. Promover la participación de los gremios empresariales y organizaciones

sindicales, como aliados estratégicos en la reducción de la informalidad laboral.

- 3.5.3. Identificar posibles instituciones cooperantes para el intercambio de información.
- 3.5.5. Realizar estudios para identificar la dinámica de la informalidad en los diversos sectores económicos.
- 3.5.6. Coordinar y celebrar convenios de cooperación con diversas instituciones, del ámbito público y privado, para el intercambio de información.
- 3.5.7. Identificar periódicamente los niveles de incumplimiento de las legislaciones laborales a nivel sectorial, regional o local y tamaño de empresas.





# Feria Formalízate Ahora

¡Con la formalización laboral mejoras tú, mejora el Perú!

BIENVENIDOS

Feria Formalízate Ahora

SERVICIOS GRATUITOS PARA FORMALIZAR TU EMPRESA

AUTORIZACIÓN MUNICIPAL

REGISTRO LABORAL

AUTORIZACIÓN SECTORIAL

REGISTRO TRIBUTARIO

REGISTRO EMPRESARIAL



Feria Formalízate Ahora

SERVICIOS GRATUITOS PARA FORMALIZAR TU EMPRESA

AUTORIZACIÓN MUNICIPAL

REGISTRO LABORAL

AUTORIZACIÓN SECTORIAL



## VIII. PROGRAMACIÓN DE METAS E INDICADORES 2016

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1.1.1. Realizar estudio sobre los puestos de trabajo con mayor demanda en el mercado de trabajo en las diferentes actividades económicas en coordinación con el sector privado y gobiernos regionales.	N° de estudios de demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía.	Documento												3				3	DGPE
1.1.2. Realizar talleres de presentación de los resultados del estudio anual de puestos de trabajo más demandados para gremios de empleadores, ONG, instituciones formativas y MINEDU.	N° de informes de los talleres desarrollados sobre la presentación de los resultados obtenidos en los estudios de demanda ocupacional en los sectores más dinámicos de la economía dirigido a empleados, gremios, instituciones formativas, MINEDU (SUNEDU).	Documento			1													1	DGPE
	N° de informes de los talleres desarrollados sobre las actividades realizadas para la presentación de los resultados obtenidos en los estudios de demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía dirigido a jóvenes y público en general, principalmente de conglomerados productivos con alta incidencia de informalidad laboral.	Documento														1			DGPE

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1.1.3. Difundir los resultados del estudio a través de los Centros de Empleo a centros educativos, institutos de estudio superior, universidades y centros de investigación.	N° de actualizaciones de la plataforma web con información de la demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía e indicadores del mercado de trabajo.	Documento			1											1		2	DGPE
	N° de informes sobre la presentación de los resultados obtenidos en los estudios de demanda ocupacional con el apoyo del IOSEL.	Documento				1												2	DGPE
	N° de materiales de difusión elaborados con los resultados del estudio de los puestos de trabajo de mayor demanda, para los usuarios de los Centros de Empleo a nivel nacional.	Material de difusión			1													1	DGSENEP <sup>a)</sup> , DGPE
1.1.4. Elaborar un Plan de Promoción de la Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales en concordancia con las necesidades de los sectores productivos.	N° de Comités de Competencias Laborales creado e implementado de los sectores productivos priorizados.	Comité							3									3	DGFPCL
	N° de planes de formación continua y certificación de competencias laborales.	Plan									1						1	1	DGFPCL
1.1.5. Mejorar los instrumentos de observación permanente de la dinámica ocupacional y la oferta formativa.	N° de documentos de actualización de la matriz (1) de vinculación de carreras e instituciones de educación superior y técnico productivas, según los clasificadores de acuerdo a la R.M. N° 107-2014-TR (2).	Documento															1	1	DGFPCL <sup>a)</sup> , DGPE
	N° de materiales informativos referidos a los distintos mecanismos de formalización laboral.	Material de difusión							2						1			3	DGPIT

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1.2.2. Incorporar en los servicios de Bolsa de Trabajo, Acercamiento Empresarial, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, entre otros, módulos informativos sobre formalización laboral.	N° de eventos de capacitación a los consultores de empleo de los servicios de Bolsa, Acercamiento Empresarial, Asesoría para la Búsqueda de Empleo.	Evento					1										1	DGPIT, DGSENEP
	N° de Instrumentos Técnicos que orienten la oferta de Capacitación Laboral.	Documento					1									1	2	DGFPL
	N° de módulos formativos para la formalización vinculado al empleador.	Documento					1				1						4	DGPIT
1.2.3. Incorporar en los servicios de capacitación laboral y para el emprendimiento, módulos formativos relativos a la formalización laboral.	N° de personas capacitadas con formación técnica básica y orientadas en materia de formalización laboral.	Persona					170			70	20						260	PROGRAMA IMPULSA PERÚ, DGPIT
	N° de personas capacitadas en materia de derechos laborales.	Persona												50	100	100	250	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, DGPIT
1.2.4. Institucionalizar un espacio de articulación intersectorial e intergubernamental para la promoción y facilitación del proceso de formalización laboral.	N° de programas destinados a promover y facilitar los procesos de formalización laboral.	Programa	1														1	DGPIT
	N° de ferias "Formalizate Ahora"	Feria		1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	DGPIT
1.2.5. Utilizar espacios publicitarios, como de los Centros de Empleo a nivel regional, para difundir la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.	N° de informes de Centros de Empleo y otros espacios que han implementado la difusión respecto a la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.	Documento			1				1							1	4	DGSENEP, DGPIT

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1.3.1. Ampliar la cobertura del servicio de orientación presencial para el emprendimiento.	N° de Centros de Empleo que mejorarán la orientación en el marco del PIP "mejoramiento de los Centros de Empleo".	Centro de Empleo									1					1		3	DGSENEP
	N° de campañas de difusión del servicio de orientación presencial para el emprendimiento a centros formativos, CETPROS y/o universidades, en los diferentes conos de Lima Metropolitana.	Evento			1									1					3
1.3.3. Realiza reuniones con gremios / organización de trabajadores autoempleados.	N° de reuniones de coordinación con Gremios u Organizaciones de trabajadores autoempleados.	Reunión	2	2	2	2	2											10	DGPE
1.3.5. Incluir Módulos de Capacitación, orientación y asesoría técnica en los Programas Laborales para la formalización y constitución de negocios.	N° de planes de negocios implementados para el autoempleo.	Plan de negocios															100	200	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
	N° de jóvenes capacitados en emprendimiento.	Persona											120	200	200	200		720	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS
1.4.1. Realizar campañas de sensibilización y/o talleres para articular los acuerdos de las negociaciones colectivas con compromisos y metas de aumento de la productividad.	N° de talleres de sensibilización a trabajadores y empleadores para promover acuerdos de negociaciones colectivas con compromisos y metas de aumento de la productividad.	Taller		1		1				1						1		6	DRTPELM
	N° de talleres para promover la inclusión de acuerdos en las negociaciones colectivas, orientados a incrementar la productividad de la empresa.	Taller														1		2	DGDFSST, DGPIT

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE				
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1.5.1. Identificar periódicamente a las empresas de hasta 10 trabajadores a fiscalizar, mediante inspecciones de trabajo y promoviendo el uso eficiente de los diversos registros administrativos del sector público.	N° de normas aprobadas y publicadas que determinen la relación de las microempresas que según las planillas electrónicas cuenten con menos de 10 trabajadores y sean fiscalizadas por las DRTPEs.	Norma																1	DGPIT	
1.5.2. Realizar operativos/ acciones de orientación articulados con los gremios y organizaciones para en empresas de hasta 10 trabajadores.	N° de personas orientadas en los eventos de capacitación sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa en coordinación con las Asociaciones de Micro y Pequeña Empresa.	Persona		450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	4,050	SUNAFIL	
2.1.1. Elaborar propuesta de incentivos temporales para la formalización laboral de las mypes.	N° de propuestas normativas de incentivos temporales para la formalización laboral en las micro y pequeñas empresas, elaborada.	Propuesta normativa				1														
2.1.2. Elaborar propuesta de incentivos temporales para promover el empleo formal de grupos vulnerables.	N° de propuestas normativas de incentivos temporales para promover el empleo formal de grupos vulnerables, elaborada.	Propuesta normativa					1													

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
2.2.1. Elaborar propuesta de modificación de la normativa sobre modalidades formativas con énfasis en la promoción de la formación dual.	N° de propuestas de modificación normativa sobre modalidades formativas laborales con énfasis en la promoción de la formación dual.	Propuesta normativa											1				1	DGFPCL
2.2.3. Incorporar en los servicios de la bolsa de trabajo y acercamiento empresarial de los Centros de Empleo, la intermediación en materia de modalidades formativas.	N° de informes de propuesta de incorporación de la intermediación en materia de modalidades formativas laborales en los servicios de la bolsa de trabajo y acercamiento empresarial de los Centros de Empleo.	Documento											1				1	DGSENEP
2.3.1. Elaborar una Política Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales.	N° de propuestas de política nacional sobre la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales elaboradas.	Propuesta de Política					1										1	DGT
2.3.2. Brindar asistencia técnica a gremios y empresas en temas de Responsabilidad Social Empresarial y formalización laboral.	N° de empresas asistidas técnicamente para la aplicación al Concurso de Buenas Prácticas Laborales y la Certificación BPL.	Empresa		17	17	17	17	17	17	18							103	DGT
	N° de empresas capacitadas en Responsabilidad Social Empresarial para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.	Empresa		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	500	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE
	N° de empresas asesoradas técnicamente en Responsabilidad Social Empresarial para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.	Empresa			10		10			10					10		50	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
2.3.3. Elaborar una estrategia de sensibilización de los actores sindicales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.	N° de planes de sensibilización de los actores sindicales y empresariales sobre la importancia de Responsabilidad Social Empresarial aprobados.	Plan					1										1	DGT
2.3.4. Realizar campañas de sensibilización a los actores sindicales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.	N° de personas sensibilizadas a través de talleres y/o seminarios sobre Responsabilidad Social Empresarial.	Persona		300	286	286	286	286		286							1,444	DGT
2.3.5. Difundir los mecanismos e iniciativas del MTPE en materia de Responsabilidad Social Empresarial en un espacio televisivo del MTPE y a través de la difusión social media.	N° de videos sobre la promoción de las Buenas Prácticas Laborales y Certificación de Buenas Prácticas Laborales. N° de reportajes difundidos sobre los beneficiarios de los proyectos articulados de Responsabilidad Social Empresarial implementados como parte de las alianzas público - privadas que promueve el Programa Perú Responsable.	Video								1							1	DGT
2.3.6. Sistematizar y difundir los casos emblemáticos en diversos medios.	N° de reportes sistematizados y difundidos de casos emblemáticos respecto a las Buenas Prácticas Laborales reconocidas. N° de informes sobre difusiones y publicaciones de alianzas público privadas generadas en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.	Documento				1											1	DGT
		Documento		1				1								1	4	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE a/, DGT

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
2.3.7. Realizar estudios sobre la Responsabilidad Social Empresarial y su impacto en la formalización laboral.	N° estudios sobre la Responsabilidad Social Empresarial y su impacto en la formalización laboral.	Documento										1					1	DGT
2.4.1. Elaborar y difundir información sobre la legislación laboral dirigida a las empresas (micro, pequeña, mediana y grande), en coordinación con otras entidades involucradas, a nivel nacional.	N° de materiales elaborados y difundidos sobre los costos laborales por tamaño de empresas (micro, pequeña, mediana y grande) y aplicación de la legislación laboral.	Materiales de difusión									1						1	DGPIT
2.4.2. Diseñar e implementar una estrategia de difusión virtual de la Certificación de Buenas Prácticas Laborales.	N° de plataformas virtuales que da cuenta del estándar, procedimiento y beneficios de la certificación de Buenas Prácticas Laborales.	Plataforma virtual											1				1	DGT
2.4.3. Realizar campañas de difusión de buenas prácticas laborales en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.	N° de campañas de difusión en materia de Responsabilidad Social Empresarial - RSE. N° de eventos de difusión desarrollados, respecto a la necesidad y el beneficio de desarrollar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dirigida a las MYPES.	Campaña  Evento					1										1	DGT
2.4.4. Elaborar un Plan de Acción para la promoción de las empresas certificadas por el IMTPE en los consulados y oficinas comerciales en el extranjero.	N° de planes de acción elaborados para la promoción de empresas certificadas en los consulados, oficinas comerciales, entre otros.	Plan															1	DGT

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
2.5.1. Establecer la mejora continua en la prestación del Servicio de la Ventanilla de Servicios Laborales – VSL.	N° de informes de supervisión realizadas a los servicios de consultas, liquidaciones, patrocinio judicial gratuito y procedimiento de conciliación.	Documento						1							1			2	DRTPELM
	N° de informes emitidos sobre el seguimiento de los indicadores de gestión de los servicios de consultas, liquidaciones; así como de la plataforma de orientación e información (tríaje); a través del sistema B-Matic.	Documento				1							1					3	DRTPELM
2.5.2. Realizar acciones orientadas al fortalecimiento de la Ventanilla de Servicios Laborales- VSL (servicios para trabajadores y empleadores).	N° de talleres de evaluación y fortalecimiento de capacidades dirigido al personal de la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador.	Taller				1							1					3	DRTPELM
2.5.3. Evaluación del Sistema Tecnológico y Operativo del MTPE para el registro virtual de los contratos de trabajo a nivel nacional.	N° de informes de evaluación del Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales. <sup>3/</sup>	Documento								1								1	OGETIC <sup>4/</sup> , DGT, DGFPC, DRTPELM
2.5.4. Fortalecer el Sistema Tecnológico y Operativo del MTPE para el registro virtual de los contratos de trabajo a nivel nacional.	N° de sistemas de trámite en línea fortalecidos e implementados para el registro virtual de contratos de trabajo a nivel nacional.	Trámite en línea <sup>4/</sup>																1	OGETIC <sup>5/ 6/</sup> , DGT, DRTPELM
2.5.5. Promover la creación e implementación de un sistema de pago electrónico de cuentas del seguro de salud y de pensiones de trabajadores(as) del hogar.	N° de propuestas para la creación e implementación del sistema de pago de pensiones de salud y de pensiones de trabajadores del hogar.	Documento																1	DGT <sup>6/</sup> , OGETIC

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
2.6.1. Ejecutar acciones que fomenten la articulación de los servicios de los Centros de Empleo a los mercados de unidades económicas consolidadas, con la participación de otros Sectores.	N° de eventos para fomentar la coordinación y la articulación de los servicios de los Centros de Empleo con otros sectores, instituciones y/o entidades a fin de ampliar y dar sostenibilidad a los servicios de la misma.	Evento											1				1	DGSENEP
2.7.1. Elaborar la Política y el Plan Nacional de Acción en materia de seguridad social.	N° de Planes Nacionales de Acción elaborados en materia de seguridad social.	Plan												1			1	DGT
2.7.2. Participar en espacios televisivos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y la difusión social media (Internet) para difundir los mecanismos e iniciativas en materia de Seguridad Social.	N° de informes de participación en espacios televisivos y en internet, en materia de seguridad social.	Documento		1				1									3	DGT <sup>9/</sup> , ESSALUD
2.7.3. Realizar estudios sobre los pisos de protección (R202) y su extensión hacia una cobertura universal. la coordinación interinstitucional, el financiamiento de los subsistemas y la mejora en la calidad de las prestaciones.	N° de materiales de difusión en materia de cultura de la seguridad social (entrevistas a expertos nacionales e internacionales y funcionarios del MTPPE, entre otros).	Material de difusión			1												2	DGT <sup>9/</sup> , ESSALUD
2.7.4. Elaborar y diseñar una estrategia de difusión de la cultura de la seguridad social en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.	N° de estudios sobre pisos de protección social.	Estudio															1	DGT
	N° de estrategias de difusión de la cultura de la seguridad social en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.	Documento						1									1	DGT <sup>9/</sup> , ESSALUD
	N° de campañas de difusión de la seguridad social a nivel nacional que difunda la cultura en Seguridad Social, utilizando diversos medios de difusión.	Evento														1	1	DGT <sup>9/</sup> , ESSALUD

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE	
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
2.7.5. Elaborar y ejecutar campañas de sensibilización de los actores empresariales y sindicales sobre la importancia de la Seguridad Social.	N° de personas sensibilizadas a través de campañas sobre la importancia de la Seguridad Social.	Persona			100			150	150	1,370	150	150	1,370	150	1,370	3,440	DGT <sup>a/</sup> , ESSALUD
2.7.6. Realizar reuniones de coordinación para acuerdos con ESSALUD, ONP Y SBS para la implementación de mejores prácticas en la seguridad social.	N° de Reuniones de coordinación con entidades involucradas en materia de seguridad social.	Reunión					1			1			1			4	DGT
2.7.7. Coordinar y celebrar convenios de cooperación con instituciones identificadas para desarrollar y ejecutar un programa de cultura de seguridad social.	N° de Convenios de cooperación interinstitucional para el diseño de las estrategias encaminadas a la generación de la cultura en seguridad social, entre otros.	Convenio						1						1		3	DGT, ESSALUD
3.1.2. Promover la discusión tripartita en la Comisión de Economía Informal del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los avances de la implementación de la Estrategia de Informalidad Laboral formulada por el MITPE.	N° de reuniones de la Comisión Especial de Economía Informal.	Reunión		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CNTPE
	N° de informes sobre el desarrollo de las propuestas tripartitas respecto a las acciones que promuevan la formalización laboral.	Documento							1						1	2	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CNTPE
	N° de reportes de sesiones de la Comisión de Economía Informal del CNTPE. Los avances de la implementación de la Estrategia Sectorial de la Formalización Laboral formulada por el MITPE.	Documento							1						1	3	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CNTPE



LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE	
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
3.2.5. Incrementar el acceso a la información a trabajadores, independientes, rurales, trabajadores del hogar y empleadores.	N° personas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunde información relevante para los trabajadores y empleadores.	Persona		2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	2,182	24,002	SUNAFIL
	N° de empresas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunde información relevante para los trabajadores y empleadores.					10,394							10,394			31,182	ESSALUD
			269	390	435	835	510	850	375	790	510	820	375	285	285	6,444	DRTPELM
							6							6		12	DGPIT
3.3.1. Realizar la evaluación de las capacitaciones desarrolladas a favor del personal en materia de formalización laboral	N° de campañas de difusión sobre los beneficios de la formalidad laboral en los regímenes especiales.	Empresa		16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	176	SUNAFIL
	N° de plataformas virtuales para dar a conocer derechos y obligaciones laborales.	Plataforma virtual															
	N° de informes sobre la evaluación de las capacitaciones desarrolladas a los funcionarios y servidores públicos en materia de formalización laboral.	Evento					1									1	DGPIT
3.4.1. Articulación con sectores involucrados en la temática para el acceso a la información y actuación conjunta.	N° de reuniones de la Mesa Técnica Tripartita de Cooperación Interinstitucional entre ESSALUD – SUNAFIL – SUNAT, para planificar y ejecutar acciones conjuntas de fiscalización.	Documento				1										3	DGPIT, ESSALUD
	N° de Convenios Interinstitucionales para el acceso a la información y actuación conjunta.	Reunión	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	14	DGPIT, SUNAFIL, ESSALUD
		Convenio			1	1	1	1								6	DGPIT, SUNAFIL, ESSALUD

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE	
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
3.4.4. Desarrollar protocolos de inspección acordes a los sectores económicos más afectados por la informalidad.	N° de protocolos aprobados sobre la fiscalización para el cumplimiento de las normas socio laborales para trabajadores(as) del hogar.	Documento técnico normativo		1												1	SUNAFIL
3.4.6. Realizar intervenciones inspectivas priorizando los sectores y/o empresas con altos índices de informalidad laboral.	N° de empresas fiscalizadas en materia "registro de planilla".	Empresa	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	12,100	SUNAFIL
3.4.7. Seguimiento a empresas sancionadas por obstrucción a la labor inspectiva, en la modalidad de impedimento de ingreso al centro de trabajo que fue objeto de fiscalización.	N° de informes sobre las acciones de seguimiento a empresas sancionadas por obstrucción a la labor inspectiva, en la modalidad de impedimento de ingreso al centro de trabajo que fue objeto de fiscalización.	Documento		1			1								1	4	SUNAFIL
3.5.1. Promover el acceso a la información y actuación conjunta a través de la articulación entre la SUNAT, ESSALUD, SUNAFIL y Gobiernos Regionales.	N° de protocolos para actuación conjunta a través de la articulación entre la SUNAT, ESSALUD, SUNAFIL y Gobiernos Regionales.	Documento técnico normativo												1		1	SUNAFIL, DGPIT
3.5.2. Promover la participación de los gremios empresariales y organizaciones sindicales, como aliados estratégicos en la reducción de la informalidad laboral.	N° de reuniones con los gremios empresariales y organizaciones sindicales como aliados estratégicos en la reducción de la informalidad laboral.	Reunión						2							2	4	DGT, DGDFFSST

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
3.5.3. Identificar posibles instituciones cooperantes para el intercambio de información.	N° de informes sobre la identificación de posibles instituciones cooperantes para el intercambio de información.	Documento						1			1					1		2	DGT
3.5.5. Realizar estudios para identificar la dinámica de la informalidad en los diversos sectores económicos.	N° de estudios que identifiquen la dinámica de la informalidad en los diversos sectores económicos.	Estudio										1						1	SUNAFIL, DGPIT
3.5.6. Coordinar y celebrar convenios de cooperación con diversas instituciones, del ámbito público y privado, para el intercambio de información.	N° de convenios suscritos para el intercambio de información.	Convenio							3									3	DGT, DGPIT, DGDFFST, SUNAFIL
3.5.7. Identificar periódicamente los niveles de incumplimiento de las legislaciones laborales a nivel sectorial, regional o local y tamaño de empresas.	N° de reporte estadísticos sobre el nivel de incumplimiento de normas socio laborales	Documento		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	SUNAFIL

a/ Órgano Responsable que lidera la ejecución de la actividad.

- 1/ La matriz permitirá modificar la tabla 34 "Carreras e Instituciones Educativas" del anexo 2 tablas paramétricas de la Planilla Electrónica, dicha modificatoria se aprobará con Resolución Ministerial.
- 2/ Dicha actividad se encuentra sujeta a la aprobación de los Clasificadores de Carreras e Instituciones de Educación Superior y Técnico Productivas, por parte del INEI.
- 3/ La evaluación del sistema de contratos y convenios de modalidades formativas laborales será a nivel de Lima.
- 4/ Trámite en línea referente a los contratos y convenios de modalidades formativas laborales a nivel de Lima a través de una aplicación informática.
- 5/ Esta actividad se encuentra sujeta a la asignación presupuestal y de recursos humanos adicionales.
- 6/ La OGETIC participará como órgano de apoyo técnico. La fecha de ejecución debe ser asumida por el Responsable de la actividad.

## IX. RESULTADOS ESPERADOS

- 03 estudios de demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía.
- 01 taller desarrollado sobre la presentación de los resultados obtenidos en los estudios de demanda ocupacional en los sectores más dinámicos de la economía dirigido a empleados, gremios, instituciones formativas, MINEDU (SUNEDU).
- 01 taller desarrollado sobre las actividades realizadas para la presentación de los resultados obtenidos en los estudios de demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía dirigido a jóvenes y público en general, principalmente de conglomerados productivos con alta incidencia de informalidad laboral.
- 02 informes sobre actualización de la plataforma web con información de la demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía e indicadores del mercado de trabajo.
- 02 informes sobre la presentación de los resultados obtenidos en los estudios de demanda ocupacional con el apoyo del OSEL.
- 01 material de difusión elaborado con los resultados del estudio de los puestos de trabajo de mayor demanda, para los usuarios de los Centros de Empleo a nivel nacional.
- 03 Comités de Competencias Laborales creados e implementados de los sectores productivos priorizados.
- 01 plan de formación continua y certificación de competencias laborales.
- 01 informe de actualización de la matriz de vinculación de carreras e instituciones de educación superior y técnico productivas, según los clasificadores de acuerdo a la R.M. N° 107-2014-TR.
- 03 materiales de difusión referidos a los distintos mecanismos de formalización laboral.
- 01 evento de capacitación a los consultores de empleo de los servicios de Bolsa, Acercamiento Empresarial, Asesoría para la Búsqueda de Empleo.
- 02 instrumentos técnicos que orienten la oferta de capacitación laboral.
- 04 Módulos de formalización vinculada al empleador.

- 260 personas capacitadas con formación técnica básica y orientada en materia de formalización laboral.
- 250 personas capacitadas en materia de derechos laborales.
- 01 Programa destinado a promover y facilitar los procesos de formalización laboral.
- 12 Ferias de “Formálizate Ahora”.
- 04 informes de Centros de Empleo y otros espacios que han implementado la difusión respecto a la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.
- 03 Centros de Empleo que mejorarán la orientación en el marco del PIP “mejoramiento de centros de empleo”.
- 03 campañas de difusión del servicio de orientación presencial para el emprendimiento a centros formativos, CETPROS y/o universidades, en los diferentes conos de Lima Metropolitana.
- 10 reuniones de coordinación con Gremios y Organización de trabajadores autoempleados.
- 200 planes de negocios implementados para el autoempleo.
- 720 jóvenes capacitados en emprendimiento.
- 06 talleres de sensibilización a trabajadores y empleadores para promover acuerdos de negociaciones colectivas con compromisos y metas de aumento de la productividad.
- 02 talleres para promover la inclusión de acuerdos en las negociaciones colectivas, orientados a incrementar la productividad de la empresa.
- 01 norma publicada que determine la relación de las microempresas que según las planillas electrónicas cuenten con menos de 10 trabajadores y sean fiscalizadas por las DRTPEs.
- 4,550 personas orientadas sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa en coordinación con las Asociaciones de Micro y Pequeña Empresa.
- 100 empresas beneficiadas mediante la orientación sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa en coordinación con las Asociaciones de Micro y Pequeña Empresa.
- 3,940 empresas de 1 a 10 trabajadores.

- 01 propuesta normativa de incentivos temporales para la formalización laboral de las micro y pequeñas empresas.
- 01 propuesta normativa de incentivos temporales para promover el empleo formal de grupos vulnerables.
- 01 propuesta de modificación normativa sobre modalidades formativas laborales con énfasis en la promoción de la formación dual.
- 01 informe de propuesta de incorporación de la intermediación en materia de modalidades formativas laborales en los servicios de la bolsa de trabajo y acercamiento empresarial de los Centros de Empleo.
- 01 propuesta de política sobre la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y las Buenas Prácticas Laborales elaboradas.
- 103 empresas asistidas técnicamente para la aplicación al Concurso de Buenas Prácticas Laborales y la Certificación BPL.
- 500 empresas capacitadas en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.
- 50 empresas asesoradas técnicamente en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.
- 01 plan de sensibilización de los actores sindicales y empresariales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) aprobados.
- 1,444 personas sensibilizadas a través de talleres y/o seminarios sobre Responsabilidad Social Empresarial.
- 01 video sobre la promoción de las Buenas Prácticas Laborales y Certificación de las Buenas Prácticas Laborales.
- 12 reportajes difundidos sobre los beneficiarios de los proyectos articulados de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implementados como parte de las alianzas público - privadas que promueve el Programa Perú Responsable.
- 01 reporte sistematizado y difundido de casos emblemáticos respecto a las Buenas Prácticas Laborales reconocidas.
- 04 informes sobre difusiones y publicaciones de alianzas público privadas generadas en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- 01 estudio sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su impacto en la formalización laboral.

- 01 material elaborado y difundido sobre los costos laborales por tamaño de empresas (micro, pequeña, mediana y grande) y aplicación de la legislación laboral.
- 01 plataforma virtual que da cuenta del estándar, procedimiento y beneficios de la certificación de Buenas Prácticas Laborales.
- 1 campaña de comunicación elaborado y aprobado en materia de Responsabilidad Social Empresarial – RSE.
- 10 eventos de difusión desarrollados, respecto a la necesidad y el beneficio de desarrollar prácticas de RSE dirigida a las MYPES.
- 1 Plan de acción elaborado y aprobado para la promoción de las empresas certificadas y reconocidas.
- 2 informes de supervisión realizadas a los servicios de consultas, liquidaciones, patrocinio judicial gratuito y procedimiento de conciliación.
- 3 informes emitidos sobre el seguimiento de los indicadores de gestión de los servicios de consultas, liquidaciones; así como de la plataforma de orientación e información (triaje); a través del sistema B-Matic.
- 3 talleres de evaluación y fortalecimiento de capacidades dirigido al personal de la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador.
- 1 Informe de evaluación del Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas.
- 1 Sistema de trámite en línea fortalecido e implementado para el registro virtual de contratos de trabajo a nivel nacional.
- 1 propuesta para la creación e implementación del sistema de pago de cuentas del seguro de salud y de pensiones de trabajadoras del hogar.
- 1 evento para fomentar la coordinación y la articulación de los servicios de los Centros de Empleo con otros sectores, instituciones y/o entidades a fin de ampliar y dar sostenibilidad a los servicios de la misma.
- 1 plan en materia de seguridad social elaborado y presentado.
- 3 espacios televisivos y en internet en materia de seguridad social.
- 2 materiales de difusión en materia de cultura de la seguridad social (entrevistas a expertos nacionales e internacionales y funcionarios del MTPE, entre otros).
- 1 Estudio Financiero Actuarial del Régimen Contributivo de la Seguridad Social – EsSalud (publicado), de acuerdo a la Suscripción del Convenio Específico entre EsSalud y la OIT.

- 1 estudio sobre pisos de protección social.
- 1 Estrategia de difusión de la cultura de la seguridad social en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.
- 1 campaña para difundir la cultura en seguridad social.
- 3,440 personas sensibilizadas a través de campañas sobre la importancia de la Seguridad Social.
- 04 reuniones de coordinación con entidades involucradas en materia de seguridad social.
- 03 convenios de cooperación interinstitucional para el diseño de las estrategias encaminadas a la generación de cultura en seguridad social, entre otros.
- 11 reuniones realizadas por la Comisión Especial de Economía Informal.
- 02 informes elaborados sobre el desarrollo de las propuestas tripartitas respecto a las líneas de acción que promuevan la formalización laboral.
- 03 reportes de las sesiones de la Comisión de Economía Informal del CNTPE, sobre los avances de la implementación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral.
- 396,808 atenciones y/o consultas en temas vinculados a los beneficios de la legislación laboral, entre otras materias.
- 04 campañas de difusión y sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.
- 1,138 funcionarios y/o servidores capacitados para brindar información a través de los canales de información y orientación institucionales presenciales.
- 270, 277 usuarios orientados a través de canales virtuales en materia laboral.
- 170 módulos de servicios de atención y/u orientación a empleadores y trabajadores en Lima y Regiones en centros comerciales y espacios públicos.
- 01 plan de capacitación y difusión elaborado y validado en favor de un mayor cumplimiento de la regulación laboral.
- 68,828 personas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunda información relevante para los trabajadores y empleadores.
- 3,981 empresas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunda información relevante para los trabajadores y empleadores.

- 01 plataforma virtual para dar a conocer derechos y obligaciones laborales.
- 01 campaña de difusión sobre los beneficios de la formalidad laboral en los regímenes especiales.
- 3 informes sobre la evaluación de las capacitaciones desarrolladas a los funcionarios y servidores públicos en materia de formalización laboral.
- 14 reuniones de la Mesa Técnica Tripartita de Cooperación Interinstitucional entre ESSALUD – SUNAFIL – SUNAT, para planificar y ejecutar acciones conjuntas de fiscalización.
- 6 Convenios Interinstitucionales para el acceso a la información y actuación conjunta.
- 1 protocolo aprobado sobre la fiscalización para el cumplimiento de las normas socio laborales para trabajadores del hogar.
- 12,100 empresas fiscalizadas en materia de registro de planilla.
- 6 informes sobre acciones de seguimiento a empresas sancionadas por obstrucción a la labor inspectiva.
- 1 protocolo para actuación conjunta a través de la articulación entre la SUNAT, ESSALUD, SUNAFIL y Gobiernos Regionales.
- 4 informes de las reuniones sostenidas con los gremios empresariales y organizaciones sindicales como aliados estratégicos en la reducción de la informalidad laboral.
- 6 informes sobre identificación de posibles instituciones cooperantes para el intercambio de información.
- 1 estudios que identifiquen la dinámica de la informalidad en los diversos sectores económicos.
- 3 convenios suscritos para el intercambio de información.
- 11 reportes estadísticos sobre el nivel de incumplimiento de normas socio laboral.

## X. ÓRGANOS RESPONSABLES

Los responsables de la ejecución de lo previsto en el presente plan son los Órganos, Instituciones y Programas adscritos al MTPE:

- Dirección General de Trabajo.
- Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.
- Dirección General de Promoción del Empleo.
- Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.
- Dirección General del Servicio Nacional del Empleo.
- Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- Seguro Social de Salud – ESSALUD.
- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial – Perú Responsable.
- Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales – Impulsa Perú.
- Programa Nacional de Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

Asimismo, la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, es el órgano responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas del presente Plan, los cuales se efectuarán de manera semestral.

## **XI. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

---

Las acciones de las estrategias de intervención sectorial del MTPE se implementarán en una primera etapa en la ciudad de Lima Metropolitana, considerando que en ella se concentran más de 1 millón de asalariados privados informales, es necesario priorizar los grupos más afectados por la informalidad laboral.

## **XII. BENEFICIARIOS**

---

- 12.1. Trabajadores asalariados a nivel nacional.
- 12.2. Las personas en edad de trabajar que buscan insertarse laboralmente.

## **XIII. IMPLEMENTACIÓN**

---

Con el propósito de lograr los objetivos de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016 mediante las estrategias y líneas de acción establecidas en dicho documento, los órganos responsables de su ejecución definieron y programaron las actividades a realizar a través de metas e indicadores, los cuales se visualizan en la matriz del Capítulo IX.

## **XIV. VIGENCIA**

---

El presente plan tendrá vigencia de enero a diciembre de 2016.

## **XV. FINANCIAMIENTO**

---

El desarrollo de las acciones y/o actividades contenidas en el presente plan serán financiadas a través de las Metas Presupuestarias de los diferentes órganos, unidades orgánicas, organismos adscritos y programas del MTPE involucrados.

## **XVI. ANEXOS**

---

Anexo 1: Matriz de Programación de Metas e Indicadores para el 2016.



OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE					
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	<p>OBJETIVO 1: PROMOVER LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD PARA CUMPLIR CON LA REGULACIÓN VIGENTE DE LAS UNIDADES ECONÓMICAS</p>	<p>1.1. Promover la difusión de los puestos de trabajo más demandados por el mercado, en coordinación con el sector privado y los gobiernos regionales, para fortalecer la empleabilidad en concordancia con los requerimientos del Mercado de trabajo.</p>	<p>1.1.3. Difundir los resultados del estudio a través de los Centros de Empleo a centros educativos, institutos de estudio superior, universidades y centros de investigación.</p>	<p>N° de actualizaciones de la plataforma web con información de la demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía e indicadores del mercado de trabajo.</p>	Documento		1											2	DGPE					
						<p>N° de informes sobre la presentación de los resultados obtenidos en los estudios de demanda ocupacional con el apoyo del OSEL.</p>	Documento																2	DGPE
								<p>N° de materiales de difusión elaborados con los resultados del estudio de los puestos de trabajo de mayor demanda, para los usuarios de los Centros de Empleo a nivel nacional.</p>	Material de difusión		1													
<p>OBJETIVO 2: REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL</p>	<p>1.2. Fomentar la formalización laboral desde los servicios del Sector Trabajo y Promoción Empleo.</p>	<p>1.1.4. Elaborar un Plan de Promoción de la Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales en concordancia con las necesidades de los sectores productivos.</p>	<p>N° de Comités de Competencias Laborales creado e implementado de los sectores productivos priorizados.</p>	Comité							3								3	DGFPCL				
					<p>N° de planes de formación continua y certificación de competencias laborales.</p>	Plan							1								1	DGFPCL		
							<p>N° de documentos de actualización de la matriz (1) de vinculación de carreras e instituciones de educación superior y técnico productivas, según los clasificadores de acuerdo a la R.M. N° 107-2014-TR (2).</p>	Documento															1	
<p>1.1.5. Mejorar los instrumentos de observación permanente de la dinámica ocupacional y la oferta formativa.</p>	Documento																							
		<p>1.2. Fomentar la formalización laboral desde los servicios del Sector Trabajo y Promoción Empleo.</p>	<p>1.2.1. Incorporar en los servicios del Sector Trabajo mecanismos de atención para promover la formalización laboral.</p>	<p>N° de materiales informativos referidos a los distintos mecanismos de formalización laboral.</p>	Material de difusión					2									3	DGPIT				

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 1: PROMOVER LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD PARA CUMPLIR CON LA REGULACIÓN VIGENTE DE LAS UNIDADES ECONÓMICAS	1.2. Fomentar la formalización laboral desde los servicios del Sector Trabajo y Promoción Empleo.	1.2.2. Incorporar en los servicios de Bolsa de Trabajo, Acercamiento Empresarial, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, entre otros, módulos informativos sobre formalización laboral.	N° de eventos de capacitación a los consultores de empleo de los servicios de Bolsa, Acercamiento Empresarial, Asesoría para la Búsqueda de Empleo.	Evento					1								1	DGPIT, DGCSENEP			
			1.2.3. Incorporar en los servicios de capacitación laboral y para el emprendimiento, módulos formativos relativos a la formalización laboral.	N° de Instrumentos Técnicos que orienten la oferta de Capacitación Laboral.	Documento							1								2	DGFPCL	
				N° de módulos formativos para la formalización vinculado al empleador.	Documento							1									4	DGPIT
				N° de personas capacitadas con formación técnica básica y orientadas en materia de formalización laboral.	Persona							170	70	20							260	PROGRAMA IMPULSA PERÚ, DGPIT
				N° de personas capacitadas en materia de derechos laborales.	Persona												50	100	100		250	PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS, DGPIT
		1.2.4. Institucionalizar un espacio de articulación intersectorial e intergubernamental para la promoción y facilitación del proceso de formalización laboral.	1.2.4. Institucionalizar un espacio de articulación intersectorial e intergubernamental para la promoción y facilitación del proceso de formalización laboral.	N° de programas destinados a promover y facilitar los procesos de formalización laboral.	Programa	1												1	DGPIT			
		1.2.5. Utilizar espacios publicitarios, como de los Centros de Empleo a nivel regional, para difundir la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.	1.2.5. Utilizar espacios publicitarios, como de los Centros de Empleo a nivel regional, para difundir la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.	N° de ferias "Formálate Ahora".	Feria		1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	DGPIT			
				N° de informes de Centros de Empleo y otros espacios que han implementado la difusión respecto a la relevancia de la formalización y de las acciones dirigidas a su consecución.	Documento			1		1								4	DGCSENEP, DGPIT			

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 1: PROMOVER LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD PARA CUMPLIR CON LA REGULACIÓN VIGENTE DE LAS UNIDADES ECONÓMICAS	1.3. Promover un autoempleo productivo y emprendimientos verdes.	1.3.1. Ampliar la cobertura del servicio de orientación presencial para el emprendimiento.  1.3.3. Realiza reuniones con gremios / organización de trabajadores autoempleados.  1.3.5. Incluir Módulos de Capacitación, orientación y asesoría técnica en los Programas Laborales para la formalización y constitución de negocios.	N° de Centros de Empleo que mejorarán la orientación en el marco del pip "mejoramiento de los Centros de Empleo".	Centro de Empleo						1		1			1		3	DGSENEP			
				N° de campañas de difusión del servicio de orientación presencial para el emprendimiento a centros formativos, CETPROS Y/o universidades, en los diferentes conos de Lima Metropolitana.	Evento										1						3	DRTPPELM
				N° de reuniones de coordinación con Gremios u Organizaciones de trabajadores autoempleados.	Reunión	2	2	2													10	DGPE
				N° de planes de negocios implementados para el autoempleo.	Plan de negocios												100				200	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
				N° de jóvenes capacitados en emprendimiento.	Persona												120	200	200		720	PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS
		1.4. Promover compromisos de aumento de la productividad en los acuerdos de negociación colectiva.	1.4.1. Realizar campañas de sensibilización y/o talleres para articular los acuerdos de las negociaciones colectivas con compromisos y metas de aumento de la productividad.	N° de talleres de sensibilización a trabajadores y empleadores para promover acuerdos de negociaciones colectivas con compromisos y metas de aumento de la productividad.	Taller													6	DRTPPELM			
				N° de talleres para promover la inclusión de acuerdos en las negociaciones colectivas, orientados a incrementar la productividad de la empresa.	Taller														1		2	DGDFEST, DGPIT
		1.5. Promover operativos y/o acciones de orientación para empresas de hasta 10 trabajadores mediante una intervención articulada y focalizada que contribuya a su desarrollo productivo.	1.5.1. Identificar periódicamente a las empresas de hasta 10 trabajadores a fiscalizar, mediante inspecciones de trabajo y promoviendo el uso eficiente de los diversos registros administrativos del sector público.	N° de normas aprobadas y publicadas que determinen la relación de las microempresas que según las planillas electrónicas cuenten con menos de 10 trabajadores y sean fiscalizadas por las DRTPes.	Norma													1	DGPIT			

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE						
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC								
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 1: PROMOVER LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD PARA CUMPLIR CON LA REGULACIÓN VIGENTE DE LAS UNIDADES ECONÓMICAS	1.5. Promover operativos y/o acciones de orientación para empresas de hasta 10 trabajadores mediante una intervención articulada y focalizada que contribuya a su desarrollo productivo.	1.5.2. Realizar operativos/ acciones de orientación articulados con los gremios y organizaciones en empresas de hasta 10 trabajadores.	N° de personas orientadas en los eventos de capacitación sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa en coordinación con las Asociaciones de Micro y Pequeña Empresa.	Persona	450		450	450	450	450	450	450	450	450		4,050	SUNAFIL							
	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.1. Promover el empleo formal en las MYPES y de grupos vulnerables, sin reducción de derechos laborales.  2.2. Promover la transición de las modalidades formativas al empleo formal.	2.1.1. Elaborar propuesta de incentivos temporales para la formalización laboral de las mypes. 2.1.2. Elaborar propuesta de incentivos temporales para promover el empleo formal de grupos vulnerables.  2.2.1. Elaborar propuesta de modificación de la normativa sobre modalidades formativas con énfasis en la promoción de la formación dual. 2.2.3. Incorporar en los servicios de la bolsa de trabajo y acercamiento empresarial de los Centros de Empleo, la intermediación en materia de modalidades formativas.	N° de empresas beneficiadas en los eventos de capacitación sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa en coordinación con las Asociaciones de Micro y Pequeña Empresa.  N° de empresas de hasta 10 trabajadores orientadas.  N° de propuestas normativas de incentivos temporales para la formalización laboral en las micro y pequeñas empresas, elaboradas.  N° de propuestas normativas de incentivos temporales para promover el empleo formal de grupos vulnerables, elaboradas.  N° de propuestas de modificación normativa sobre modalidades formativas laborales con énfasis en la promoción de la formación dual.  N° de informes de propuesta de incorporación de la intermediación en materia de modalidades formativas laborales en los servicios de la bolsa de trabajo y acercamiento empresarial de los Centros de Empleo.	Empresa  Empresa  Propuesta normativa  Propuesta normativa  Propuesta normativa  Documento	10		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	SUNAFIL						

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.3. Impulsar la responsabilidad social empresarial a todo nivel	2.3.1. Elaborar una Política Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales.	N° de propuestas de política nacional sobre la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales elaboradas.	Propuesta de Política					1								1	DGT			
			2.3.2. Brindar asistencia técnica a gremios y empresas en temas de Responsabilidad Social Empresarial y formalización laboral.	N° de empresas asistidas técnicamente para la aplicación al Concurso de Buenas Prácticas Laborales y la Certificación BPL.	Empresa	17	17	17	17	17	17	17	17	18						103	DGT	
				N° de empresas capacitadas en Responsabilidad Social Empresarial para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.	Empresa		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	500	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE
				N° de empresas asesoradas técnicamente en Responsabilidad Social Empresarial para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.	Empresa			10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	50	50	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.3. Impulsar la responsabilidad social empresarial a todo nivel	2.3.3. Elaborar una estrategia de sensibilización de los actores sindicales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.	N° de planes de sensibilización de los actores sindicales y empresariales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial aprobados.	Plan								1					1	DGT			
			2.3.4. Realizar campañas de sensibilización a los actores sindicales sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.	N° de personas sensibilizadas a través de talleres y/o seminarios sobre Responsabilidad Social Empresarial.	Persona	300	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	1,444	DGT		
			2.3.5. Difundir los mecanismos e iniciativas del MTPE en materia de Responsabilidad Social Empresarial en un espacio televisivo del MTPE y a través de la difusión social media.	N° de reportajes difundidos sobre los beneficiarios de los proyectos articulados de Responsabilidad Social Empresarial implementados como parte de las alianzas público - privadas que promueve el Programa Perú Responsable.	Vídeo									1						1	DGT	
					Vídeo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE			

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE	
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.3. Impulsar la responsabilidad social empresarial a todo nivel.	2.3.6. Sistematizar y difundir los casos emblemáticos en diversos medios.	N° de reportes sistematizados y difundidos de casos emblemáticos respecto a las Buenas Prácticas Laborales reconocidas.	Documento				1								1	DGT		
			2.3.7. Realizar estudios sobre la Responsabilidad Social Empresarial y su impacto en la formalización laboral.	N° de informes sobre difusiones y publicaciones de alianzas públicas generadas en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.	Documento					1								1	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE <sup>2</sup> , DGT	
			2.4.1. Elaborar y difundir información sobre la legislación laboral dirigida a las empresas (micro, pequeña, mediana y grande), en coordinación con otras entidades involucradas, a nivel nacional.	N° estudios sobre la Responsabilidad Social Empresarial y su impacto en la formalización laboral.	Documento						1								1	DGT
			2.4.2. Diseñar e implementar una estrategia de difusión virtual de la Certificación de Buenas Prácticas Laborales.	N° de materiales elaborados y difundidos sobre los costos laborales por tamaño de empresas (micro, pequeña, mediana y grande) y aplicación de la legislación laboral.	Material de difusión								1						1	DGPIT
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.4. Fijar condiciones especiales y promover incentivos para las micro y pequeñas empresas orientadas a la certificación de buenas prácticas laborales.	2.4.3. Realizar campañas de difusión de buenas prácticas laborales en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.	N° de campañas de difusión en materia de Responsabilidad Social Empresarial - RSE.	Campaña				1								1	DGT		
				N° de eventos de difusión desarrollados, respecto a la necesidad y el beneficio de desarrollar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dirigida a las MYPEs.	Evento				1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE <sup>2</sup> , DGT	

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												RESPONSABLE											
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		TOTAL										
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.4. Fijar condiciones especiales y promover incentivos para las empresas micro y pequeñas orientadas a la certificación de buenas prácticas laborales.  2.5. Implementar una mayor simplificación administrativa y mejora de la calidad de los servicios del MTPE.	2.4.4. Elaborar un Plan de Acción para la promoción de las empresas certificadas por el MTPE en los consulados y oficinas comerciales en el extranjero.	N° de planes de acción elaborados para la promoción de empresas certificadas en los consulados, oficinas comerciales, entre otros.	Plan											1						1	DGT						
			2.5.1. Establecer la mejora continua en la prestación del Servicio de la Ventanilla de Servicios Laborales – VSL.	N° de informes de supervisión realizadas a los servicios de consultas, liquidaciones, patrocinio judicial gratuito y procedimiento de conciliación.	Documento				1										1							2	DRTPELM		
				N° de informes emitidos sobre el seguimiento de los indicadores de gestión de los servicios de consultas, liquidaciones; así como de la plataforma de orientación e información (Triaje); a través del sistema B-Matic.	Documento														1								3	DRTPELM	
				N° de talleres de evaluación y fortalecimiento de capacidades dirigido al personal de la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador.	Taller														1									3	DRTPELM
				N° de informes de evaluación del Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales. <sup>3/</sup>	Documento																							1	OGETIC <sup>4/</sup> , DGT, DGPPL, DRTPELM
			2.5.4. Fortalecer el Sistema Tecnológico Operativo del MTPE para el registro virtual de los contratos de trabajo a nivel nacional. 2.5.5. Promover la creación e implementación de un sistema de pago electrónico de cuentas del seguro de salud y de pensiones de trabajadores(as) del hogar.	N° de sistemas de trámite en línea fortalecidos e implementados para el registro virtual de contratos de trabajo a nivel nacional.  N° de propuestas para la creación e implementación del sistema de pago de cuentas del seguro de salud y de pensiones de trabajadores del hogar.	Trámite en línea <sup>4/</sup>  Documento																		1		OGETIC <sup>5/</sup> , DGT, DRTPELM				
																									1	DGT <sup>6/</sup> , OGETIC <sup>6/</sup>			

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.6. Fortalecer la articulación de los Centros de Empleo con los servicios de otros Sectores, como PRODUCE Y MINGETUR para procurar una ampliación de los mercados de los mercados económicos.	2.6.1. Ejecutar acciones que fomenten la articulación de los servicios de los Centros de Empleo con a los mercados de unidades económicas consolidadas, con la participación de otros Sectores.	N° de eventos para fomentar la coordinación y la articulación de los servicios de los Centros de Empleo con otros sectores, instituciones y/o entidades a fin de ampliar y dar sostenibilidad a los servicios de la misma.	Evento								1					1	DGSENEP		
			2.7.1. Elaborar la Política y el Plan Nacional de Acción en materia de seguridad social.	N° de Planes Nacionales de Acción elaborados en materia de seguridad social.	Plan							1								1	DGT
			2.7.2. Participar en espacios televisivos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y la difusión social media (Internet) para difundir los mecanismos e iniciativas en materia de Seguridad Social.	N° de informes de participación en espacios televisivos y en internet, en materia de seguridad social.	Documento								1								1
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.7. Desarrollar el acceso universal a la seguridad social, fortaleciendo la institucionalidad y fomentando una cultura de seguridad social.	N° de materiales de difusión en materia de cultura de la seguridad social (entrevistas a expertos nacionales e internacionales y funcionarios del MTPE, entre otros).	N° de materiales de difusión en materia de cultura de la seguridad social (entrevistas a expertos nacionales e internacionales y funcionarios del MTPE, entre otros).	Material de difusión												1		DGT y, ESSALUD		
			2.7.3. Realizar estudios sobre los pisos de protección (R202) y su extensión hacia una cobertura universal, la coordinación interinstitucional, el financiamiento de los subsistemas y la mejora en la calidad de las prestaciones.	N° de Estudios Financieros Actuariales del Régimen Contributivo de la Seguridad Social - EsSalud, de acuerdo a la Suscripción del Convenio Específico entre EsSalud y la OIT.	Estudio															1	
				N° de estudios sobre pisos de protección social.	Estudio													1		DGT	

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 2: MEJORAR LOS INCENTIVOS DE ACCEDER A LA FORMALIDAD	2.7. Desarrollar el acceso universal a la seguridad social, fortaleciendo la institucionalidad y fomentando una cultura de seguridad social.	2.7.4. Elaborar y diseñar una estrategia de difusión de la cultura de la seguridad social en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.	N° de estrategias de difusión de la cultura de la seguridad social en medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.	Documento					1								1	DGT - <sup>4</sup> /, ESSALUD		
			2.7.5. Elaborar y ejecutar campañas de sensibilización de los actores empresariales y sindicales sobre la importancia de la Seguridad Social.	N° de campañas de difusión de la seguridad social a nivel nacional que difunda la cultura en Seguridad Social, utilizando diversos medios de difusión.	Evento										1					1	DGT - <sup>4</sup> /, ESSALUD
			2.7.6. Realizar reuniones de coordinación para acuerdos con ESSALUD, ONP Y SBS para la implementación de mejores prácticas en la seguridad social.	N° de personas sensibilizadas a través de campañas sobre la importancia de la Seguridad Social.	Persona			100			150	150	1,370	150	150	1,370				3,440	DGT - <sup>4</sup> /, ESSALUD
			2.7.7. Coordinar y celebrar convenios de cooperación con instituciones identificadas para desarrollar y ejecutar un programa de cultura de seguridad social.	N° de Reuniones de coordinación con entidades involucradas en materia de seguridad social.	Reunión					1						1				1	4
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 3: FORTALECER LA CAPACIDAD DEL SECTOR PARA HACER CUMPLIR LA REGULACIÓN LABORAL	3.1. Establecer un espacio de diálogo para proponer y monitorear medidas a favor de la formalidad laboral en el país.	3.1.2. Promover la discusión tripartita en la Comisión de Economía Informal del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los avances de la implementación de la Estrategia de Informalidad Laboral formulada por el IMTPE.	N° de convenios de cooperación interinstitucional para el diseño de las estrategias encaminadas a la generación de la cultura en seguridad social, entre otros.	Convenio							1					1	3	DGT, ESSALUD		
			3.1.5. Promover la discusión tripartita en la Comisión de Economía Informal del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los avances de la implementación de la Estrategia de Informalidad Laboral formulada por el IMTPE.	N° de reuniones de la Comisión Especial de Economía Informal.	Reunión			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CNTPE	
			3.1.7. Promover la discusión tripartita en la Comisión de Economía Informal del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los avances de la implementación de la Estrategia de Informalidad Laboral formulada por el IMTPE.	N° de informes sobre el desarrollo de las propuestas tripartitas respecto a las acciones que promuevan la formalización laboral.	Documento						1									2	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CNTPE
				N° de reportes de sesiones de la Comisión de Economía Informal del CNTPE, los avances de la implementación de la Estrategia Sectorial de la Formalización Laboral formulada por el IMTPE.	Documento						1						1	3	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CNTPE		

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE			
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJETIVO 3: FORTALECER LA CAPACIDAD DEL SECTOR PARA HACER CUMPLIR LA REGULACIÓN LABORAL	3.1. Establecer un espacio de diálogo para proponer y monitorear medidas a favor de la formalidad laboral en el país.  3.2. Promover la difusión y capacitación laboral en favor de un mayor cumplimiento de la regulación laboral vigente.	3.2.1. Generar acciones de comunicación en medios masivos y otros, orientados a empleadores y trabajadores, que difundan entre otras materias: i) casos relevantes de incumplimiento y desnaturalización de los contratos de naturaleza civil; ii) beneficios que supone estar en planilla: salud, pensiones, etc.; iv) seguridad y salud en el trabajo; v) trabajadoras del hogar.	N° de atenciones y/o consultas en temas vinculados a los beneficios del cumplimiento de la legislación laboral, entre otras materias.	Consultas	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	12,785	153,420	DGPIT		
			3.2.2. Fortalecer los canales institucionales para brindar información y orientación a empleadores y trabajadores (líneas telefónicas gratuitas, otros.)	N° de funcionarios y/o servidores capacitados para brindar información a través de los canales de información y orientación institucionales presenciales	Persona		479															
			3.2.3. Instalar módulos de atención y asesoría para brindar información y orientación a empleadores y trabajadores en Lima y Regiones.	N° de usuarios orientados a través de canales virtuales en materia laboral.	Persona		13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	13,007	143,077	DGPIT
			3.2.4. Elaboración de un Programa de difusión y capacitación para el mejor cumplimiento de la normativa laboral.	N° de planes de capacitación y difusión elaborados y validados en favor de un mayor cumplimiento de la normativa laboral.	Plan		1														1	DGPIT, SUNAFIL, ESSALUD
								19,255				19,255					19,255				77,020	ESSALUD
									1												1	DGPIT
										1											1	SUNAFIL
																1					1	ESSALUD
																				1	1	DGDFSS
																					180	DGPIT
																		958	ESSALUD			
																		4,620	SUNAFIL			
																		122,580	ESSALUD			
																		11	DGPIT			
																		33	SUNAFIL			
																		126	ESSALUD			



OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE				
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJEIVO 3: FORTALECER LA CAPACIDAD DEL SECTOR PARA HACER CUMPLIR LA REGULACIÓN LABORAL	3.4. Mejorar la eficiencia y eficacia del Sistema Nacional de Inspecciones.	3.4.6. Realizar intervenciones inspectivas priorizando los sectores y/o empresas con altos índices de informalidad laboral.	N° de empresas fiscalizadas en materia "registro de planilla".	Empresa	1,100		1,100		1,100		1,100		1,100		1,100		1,100		12,100	SUNAFIL		
			3.4.7. Seguimiento a empresas sancionadas por obstrucción a la labor inspectiva, en la modalidad de impedimento de ingreso al centro de trabajo que fue objeto de fiscalización.	N° de informes sobre las acciones de seguimiento a empresas sancionadas por obstrucción a la labor inspectiva, en la modalidad de impedimento de ingreso al centro de trabajo que fue objeto de fiscalización.	Documento		1			1											1	4	SUNAFIL
			3.5.1. Promover el acceso a la información y actuación conjunta a través de la articulación entre la SUNAT, ESSALUD, SUNAFIL y Gobiernos Regionales.	N° de protocolos para actuación conjunta a través de la articulación entre la SUNAT, ESSALUD, SUNAFIL y Gobiernos Regionales.	Documento técnico normativo												1					1	1
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJEIVO 3: FORTALECER LA CAPACIDAD DEL SECTOR PARA HACER CUMPLIR LA REGULACIÓN LABORAL	3.5. Procurar una mayor coordinación intersectorial para el desarrollo de las políticas sociolaborales.	3.5.2. Promover la participación de los gremios empresariales y organizaciones sindicales, como aliados estratégicos en la reducción de la informalidad laboral.	N° de reuniones con los gremios empresariales y organizaciones sindicales como aliados estratégicos en la reducción de la informalidad laboral.	Reunión					2								2		4	DGT, DGDPSST		
			3.5.3. Identificar posibles instituciones cooperantes para el intercambio de información.	N° de informes sobre la identificación de posibles instituciones cooperantes para el intercambio de información.	Documento				1											1		2	DGT
																						2	DGPIT
																				1		DGDPSST	
																					1		SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2016												TOTAL	RESPONSABLE		
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	OBJEIVO 3: FORTALECER LA CAPACIDAD DEL SECTOR PARA HACER CUMPLIR LA REGULACIÓN LABORAL	3.5. Procurar una mayor coordinación intersectorial para el desarrollo de las políticas sociolaborales.	3.5.5. Realizar estudios para identificar la dinámica de la informalidad en los diversos sectores económicos.	N° de estudios que identifiquen la dinámica de la informalidad en los diversos sectores económicos.	Estudio						1							1	SUNAFIL, DGPIT		
			3.5.6. Coordinar y celebrar convenios de cooperación con diversas instituciones, del ámbito público y privado, para el intercambio de información.	N° de convenios suscritos para el intercambio de información.	Convenio								3								DGT, DGPIT, DGD/FSST, SUNAFIL
			3.5.7. Identificar periódicamente los niveles de incumplimiento de las legislaciones laborales a nivel sectorial, regional o local y tamaño de empresas.	N° de reporte estadísticos sobre el nivel de incumplimiento de normas socio laborales	Documento												1	1	1	1	1

a/ Órgano Responsable que lidera la ejecución de la actividad.

- 1/ La matriz permitirá modificar la tabla 34. "Carreras e Instituciones Educativas" del anexo 2 tablas paramétricas de la Planilla Electrónica, dicha modificatoria se aprobará con Resolución Ministerial.
- 2/ Dicha actividad se encuentra sujeta a la aprobación de los Clasificadores de Carreras e Instituciones de Educación Superior y Técnico Productivas, por parte del INEI.
- 3/ La evaluación del sistema de contratos y convenios de modalidades formativas laborales será a nivel de Lima.
- 4/ Trámite en línea referente a los contratos y convenios de modalidades formativas laborales a nivel de Lima a través de una aplicación informática.
- 5/ Esta actividad se encuentra sujeta a la asignación presupuestal y de recursos humanos adicionales.
- 6/ La OGETIC participará como órgano de apoyo técnico. La fecha de ejecución debe ser asumida por el Responsable de la actividad.





[www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)

Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima - Perú.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**  
Teléfono: 630-6000 - Anexo 3044

Av. Salaverry N° 655 – Piso 3 Jesús María – Lima - Perú



CONSULTA GRATUITA  
**0 800 1 6872**

[www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)

Síguenos en:

 /TrabajoParaTodos

 @MTPE\_Peru

 /TrabajoParaTodos1

| [www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)