

INFORME PARA LA TRANSFERENCIA DE GESTIÓN

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y SUS ENTIDADES ADSCRITAS

PERÍODO DE GOBIERNO 2011-2016

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



2 0 1 6



Agradecimiento.

A todos los funcionarios y servidores del Sector Trabajo y Promoción del Empleo por el esfuerzo realizado en este quinquenio en favor de cumplir con nuestras metas institucionales.

C O N T E N I D O G E N E R A L

VOLUMEN I

INFORME PARA LA TRANSFERENCIA DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – MTPE

TOMO 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – MTPE

- I. Reporte de Cumplimiento Misional
- II. Reporte del Estado Situacional de los Sistemas Administrativos

TOMO 2

PROGRAMAS LABORALES NACIONALES

- Programa “Trabaja Perú”
- Programa “Impulsa Perú”
- Programa “Jóvenes Productivos”
- Programa “Perú Responsable”

VOLUMEN II

INFORME PARA LA TRANSFERENCIA DE GESTIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL

- I. Reporte de Cumplimiento Misional
- II. Reporte del Estado Situacional de los Sistemas Administrativos

VOLUMEN III

INFORME PARA LA TRANSFERENCIA DE GESTIÓN DE ESSALUD

- I. Reporte de Cumplimiento Misional
- II. Reporte del Estado Situacional de los Sistemas Administrativos

VOLUMEN I

**INFORME PARA LA
TRANSFERENCIA DE GESTIÓN DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE**

PERÍODO DE GOBIERNO 2011-2016

*CON INFORMACIÓN AL
30 DE ABRIL DE 2016*



PRÓLOGO

Este documento constituye un compendio de los Sub Informes de Transferencia de Gestión elaborados por cada dependencia de la Entidad, conforme el numeral 6.2¹. de la “Guía para la elaboración del Informe para la Transferencia de Gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, período de gobierno 2011-2016”, aprobada por Resolución Ministerial No. 076-2016-TR.

Metodológicamente, se ha consolidado la información de los Viceministerios de Trabajo y Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; de Secretaría General; de los Consejos Nacionales; de la Procuraduría Pública y de la Dirección Regional de Lima Metropolitana; los mismos que a su vez han hecho lo propio con sus respectivos órganos dependientes, conforme lo indicado en el precedente cuerpo normativo y su base legal.

Dicha consolidación de información no substituye, la remisión y consulta a los Sub Informes de Transferencia de Gestión realizadas por las referidas dependencias que son anexadas al presente informe.

La estructura del presente informe, ha sido elaborada con arreglo a lo establecido en las normas contempladas en la base legal, y está conformada por:

- I. Reporte del cumplimiento misional.
- II. Reporte del estado situacional de los sistemas administrativos.

Asimismo, el MTPE tiene a su cargo 04 programas laborales de alcance Nacional, dependientes del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, a saber:

1. Programa Nacional de Empleo Juvenil “*Jóvenes Productivos*”.
2. Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “*Trabaja Perú*”.
3. Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “*Impulsa Perú*”.

¹ Cada una de las dependencias del MTPE, señaladas a continuación, elabora sus respectivos SITG, los mismos que sirven de insumo para el ITG del MTPE.

4. Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial, *“Perú Responsable”*.

El desarrollo de cada uno de los citados programas, por consideraciones metodológicas relacionadas con su autonomía administrativa y funcional, y su carácter de Unidades Ejecutoras (es el caso de los tres primeros mencionados); serán materia del Tomo II de la presente entrega.

B A S E L E G A L

Normas Generales

- ⊙ Constitución Política del Perú.
- ⊙ Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
- ⊙ Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y sus modificatorias.
- ⊙ Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.
- ⊙ Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y su modificatoria.
- ⊙ Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ⊙ Decreto Supremo 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ⊙ Resolución Ministerial 152-2011-TR que aprueba el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ⊙ Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transferencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento.
- ⊙ Decreto Supremo N° 022-2016-PCM, que aprueba los Lineamientos que regulan la Transferencia de Gobierno por parte de los Ministerios y Entidades Públicas del Poder Ejecutivo, por el período 2011-2016.
- ⊙ Directiva N° 003-2016-CG/GPROD “Lineamientos preventivos para la transferencia de gestión de las entidades del Gobierno Nacional”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 088-2016-CG del 18 de Marzo del 2016. (En adelante “La Directiva de Contraloría”)
- ⊙ “Guía para la elaboración del Informe para la Transferencia de Gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, período de gobierno 2011-2016”, aprobada por Resolución Ministerial No. 076-2016-TR.

TOMO 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE



REPORTE DE CUMPLIMIENTO MISIONAL



REPORTE DEL ESTADO SITUACIONAL DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ÍNDICE DEL TOMO I

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

I. REPORTE DE CUMPLIMIENTO MISIONAL 17

1	Resumen Ejecutivo	18
1.1	Del Viceministerio de Trabajo	19
1.2	Del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.	26
1.3	De la Secretaría General.....	33
1.4	De los Consejos Nacionales	43
1.4.1	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.....	43
1.4.2	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	44
1.5	De la Procuraduría Pública	45
1.6	De la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana	46
2	Organización, Norma de creación, Funciones, Responsabilidades y Organigrama del MTPE	50
3	Misión, Visión, Ejes estratégicos, Valores, Objetivos estratégicos y Políticas Institucionales.	54
3.1	Misión	54
3.2	Visión.....	54
3.3	Valores Institucionales	54
3.4	Objetivos Estratégicos Generales	55
3.5	Políticas Institucionales.....	56

4 Información respecto al cumplimiento de cada una de las funciones principales	59
4.1 Estado situacional al inicio de su gestión	59
4.1.1 Viceministerio de Trabajo.....	59
4.1.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	62
4.1.3 De los Consejos Nacionales	66
4.1.4 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.	67
4.2 Estrategia diseñada en su gestión para el cumplimiento de cada función.	70
4.2.1 Viceministerio de Trabajo.....	70
4.2.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.	74
4.2.3 De los Consejos Nacionales	77
4.2.4 De la Procuraduría Pública	78
4.2.5 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de lima Metropolitana.	80
4.3 Objetivos y metas por función establecidas en su gestión.....	83
4.3.1 Viceministerio de Trabajo.....	83
4.3.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.	84
4.3.3 De los Consejos Nacionales	86
4.3.4 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana	86
4.4 Resultados obtenidos al final de su gestión.....	88
4.4.1 Del Viceministerio de Trabajo	88
4.4.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.	115
4.4.3 De los Consejos Nacionales	129
4.4.4 De la Procuraduría Pública	140
4.4.5 Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.	140
4.5 Asuntos urgentes de prioritaria atención.	143
4.5.1 Viceministerio de Trabajo.....	143
4.5.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.	153
4.5.3 Secretaría General.....	155
4.5.4 De la Procuraduría Pública	160

5	Resumen de Información principal:	162
5.1	Presupuesto	162
5.2	Contabilidad	169
5.3	Recursos Humanos	176
5.4	Infraestructura	189
5.5	Mejoras en el servicio al ciudadano	199
6	Información adicional relevante:	211
6.1	Viceministerio de Trabajo	211
6.2	Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	218
6.3	Secretaría General	227
6.3.1	Respecto a la Oficina General de Administración	227
6.3.2	Respecto a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	231
6.3.3	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	236
6.4	Procuraduría Pública	245

II. REPORTE DEL ESTADO SITUACIONAL DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS **247**

1.	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	249
2.	Sistema Administrativo de Abastecimiento	253
3.	Sistema Administrativo de Presupuesto Público	262
4.	Sistema Administrativo de Tesorería	264
5.	Sistema Administrativo de Endeudamiento Público	265
6.	Sistema Administrativo de Contabilidad	266
7.	Sistema Administrativo de Inversión Pública	271
8.	Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico	272
9.	Sistema Administrativo de Defensa Judicial del Estado	274

10. Sistema Administrativo de Control	275
11. Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública	278

A N E X O S D E L T O M O I ²

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

Anexo 1. SITG del Viceministerio de Trabajo

Anexo 2. SITG de la Dirección General de Trabajo

Anexo 3. SITG de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

Anexo 4. SITG de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 5. SITG del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Anexo 6. SITG de la Dirección General de Promoción del Empleo

Anexo 7. SITG de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

Anexo 8. SITG de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo

Anexo 9. SITG de la Secretaría General

Anexo 10. SITG de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Anexo 11. SITG de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones

Anexo 12. SITG de la Oficina General de Administración

Anexo 13. SITG de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

Anexo 14. SITG de la Oficina General de Recursos Humanos

Anexo 15. SITG de la Oficina General de Asesoría Jurídica

Consejos Nacionales

Anexo 16. SITG de la Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Anexo 17. SITG de la Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Órganos dependientes del Despacho Ministerial

Anexo 18. SITG de la Procuraduría Pública del MTPE

Anexo 19. SITG de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

² Los anexos del presente ITG, están compuestos por los Sub informes de Transferencia de Gestión-SITGs de todas las dependencias de la entidad, conforme el Numeral 1° del artículo 6° de la Guía para la elaboración de Informe de Transferencia de Gestión del MTPE, período 2011-2016, aprobada por Resolución Ministerial N° 076-2016-TR.

ÍNDICES DE TABLAS

DEL REPORTE DE CUMPLIMIENTO MISIONAL

Tabla 1. Escala de remuneraciones según régimen	40
Tabla 2. Línea de Base de los indicadores al inicio de la gestión de la DPNT.....	60
Tabla 3. Reuniones realizadas y conflictos solucionados julio 2006- junio 2011	61
Tabla 4. Estrategia de la Secretaría Técnica del CNTPE	77
Tabla 5. Objetivos Institucionales concernientes a la DRTPELM	86
Tabla 6. Normas aprobadas en la Dirección General de Trabajo.....	88
Tabla 7. Resoluciones Generales Directorales emitidas por la Dirección General de Trabajo en el marco del D.S. N° 017-2012-TR.....	90
Tabla 8. Trabajadores por región inscritos en el RETCC	92
Tabla 9. Cantidad de reuniones extraprocesos, informativas, de conciliación y actas suscritas de conciliación realizadas por la DGT	94
Tabla 10. Cantidad de actas de acuerdo en extraproceso y conciliación suscritas ante la DGT (Ag. 2011 a Dic. 2015).....	95
Tabla 11. Asistencias Técnicas realizadas por la DPSCLRSEL de la DGT en beneficio de las Dirección y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.....	96
Tabla 12. Alertas registradas en el Sistema de Alerta Temprana – SAT	97
Tabla 13. Empresas reconocidas en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales	98
Tabla 14. Normas emitidas para fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo.....	103
Tabla 15. Disposiciones para estandarizar las inspecciones del trabajo	105
Tabla 16. Agregaciones temporales del personal inspectivo 2011-2015.....	108
Tabla 17. Actuaciones de Fiscalización (Ago.2011 – Mar.2014).....	109
Tabla 18. Actuaciones de Orientación (Ago.2011 – Mar.2014)	110
Tabla 19. Logros más importantes de las CRTPE	131
Tabla 20. Encuentros Macroregionales.....	133
Tabla 21. Resultados expresados con indicadores específicos	142
Tabla 22. Proyectos normativos que requieren pronta atención.....	144
Tabla 23. Presupuesto Institucional y Ejecución Presupuestal.....	168
Tabla 24. Cuadro demostrativo de las cuentas por cobrar	172
Tabla 25. Cuadro estadístico de las cuentas por cobrar	173
Tabla 26. Cuadro demostrativo de estado de ejecución de ingresos y gastos	174

Tabla 27. Cuadro demostrativo del estado de ejecución y gasto	175
Tabla 28. Etapas del tránsito al régimen del Servicio Civil	177
Tabla 29. Evolución del Personal y Pago de Planillas.....	179
Tabla 30. Documentos normativos sobre las actividades de capacitación	181
Tabla 31. Datos estadísticos de las capacitaciones realizadas	182
Tabla 32. Indicadores de gestión de las capacitaciones realizadas	182
Tabla 33. Eventos al año en Bienestar	183
Tabla 34. Datos estadísticos del servicio médico.....	186
Tabla 35. Indicadores de gestión del servicio médico	186

ÍNDICE DE GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

DEL REPORTE DE CUMPLIMIENTO MISIONAL

Gráfico 1. Número de trabajadores por régimen laboral.....	41
Gráfico 2. Organigrama MTPE.....	53
Gráfico 3. Valores del MTPE.....	55
Gráfico 4. Organigrama anterior del Viceministerio de Trabajo	59
Gráfico 5. Implementación de Ventanilla Única.....	192
Gráfico 6. Implementación de Ventanilla Única, continuación	192
Gráfico 7. Ambientes para el bienestar del personal.....	193
Gráfico 8. Ambientes para el bienestar del personal, continuación	193
Gráfico 9. Intervención y reordenamiento de playa de estacionamiento.....	194
Gráfico 10. Intervención y reordenamiento de playa de estacionamiento, continúa ..	194
Gráfico 11. Espacio para motivación y reflexión.....	195
Gráfico 12. Ventanilla de servicios laborales.....	195
Gráfico 13. Ventanilla de servicios laborables, continuación.	196
Gráfico 14. Ventanilla de servicios laborables, continuación	196
Gráfico 15. Ventanilla de servicios laborables, continuación	197
Gráfico 16. Redistribución de espacios y mejoramiento del Call Center	197
Gráfico 17. Acondicionamiento del lactario	198
Gráfico 18. Acondicionamiento de Terraza del comedor central	198



**MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE**



**REPORTE DE
CUMPLIMIENTO MISIONAL**

I. REPORTE DE CUMPLIMIENTO MISIONAL

1 Resumen Ejecutivo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal; acorde con su Ley de Organización y Funciones, Ley N° 29381, es el Organismo Rector en materia de Trabajo y Promoción del Empleo; y en el marco de sus competencias cumple funciones exclusivas y excluyentes respecto a otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional; así como, funciones compartidas con los Gobiernos Regionales, en materia de trabajo y promoción del empleo; y con los Gobiernos Locales en materia de empleo.

El Sector, además de las importantes funciones técnico normativas orientadas a garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales a nivel nacional, entre otros, desarrolla funciones rectoras en materias socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normativa laboral, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, entre otros, en todos los niveles de gobierno; siendo asimismo, el Ente Rector del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo y del Servicio Nacional del Empleo.

De acuerdo a la Ley 29381, la estructura orgánica básica del MTPE, está compuesta de la siguiente manera: Alta Dirección, Órgano de Control Institucional, Órganos de administración interna y Órganos de línea.

El Ministerio realiza sus funciones a través de los siguientes órganos cuyas principales actividades describimos a continuación:

1.1 Del Viceministerio de Trabajo³

El Viceministerio de Trabajo es un órgano de la Alta Dirección, encargado de conducir, ejecutar y supervisar, por encargo y en coordinación con el Ministro, la aplicación de las políticas sectoriales en materia de trabajo, que incluye, entre otros, materias socio-laborales; derechos fundamentales en el ámbito laboral; relaciones de trabajo; seguridad y salud en el trabajo; seguridad social e inspección del trabajo.

Está conformado por los siguientes órganos de línea:

- La Dirección General de Trabajo (DGT)
- La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (DGPIT)

Entre las principales actividades realizadas por estas dependencias podemos destacar las siguientes:

Mayor intervención de la Autoridad Administrativa Nacional en la solución de conflictos

Con la finalidad de procurar una mayor atención y resolución de los conflictos laborales, a fines de noviembre del año 2012, entró en vigencia el Decreto Supremo Nº 017-2012-TR⁴, lo cual generó que la DGT incremente su intervención a través de la incorporación de 12 procedimientos administrativos. En dicho marco, se emitió un total de 660 Resoluciones Directorales Generales que han permitido atender y resolver satisfactoriamente las solicitudes y los recursos interpuestos por los administrados.

³ Referirse a los Anexos, 1: SITG del Viceministerio de Trabajo, 2: SITG del Dirección General de Trabajo, 3: SITG de la Dirección General de Políticas de Inspección de Trabajo, 4: SITG de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁴ Con dicha norma, la Dirección General de Trabajo tiene a su cargo la resolución, en instancia única, de las solicitudes presentadas por los administrados así como también resolver los recursos de revisión que se interpongan contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPEs

Fortalecimiento de las acciones para la prevención y solución de conflictos laborales

Se fortaleció el equipo de conciliadores de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - DPSCLRSEL y se promovió un accionar más asertivo. Ello permitió al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo una ejecución más asertiva de los mecanismos alternativos de solución de conflictos con la finalidad de resolver los conflictos colectivos de naturaleza laboral que se suscitan en el ámbito nacional o suprarregional. Así, entre agosto de 2011 y abril de 2016:

- i. El equipo de conciliadores realizó un total de 2 348 reuniones, de los cuales 1068 fueron reuniones extraproceso, 905 reuniones de conciliación⁵ y 375 reuniones informativas.
- ii. La implementación de estos tres mecanismos alternativos de solución de conflictos permitió la solución de 231 conflictos colectivos laborales, llegándose a suscribir 114 acuerdos como resultado de las reuniones extraproceso y 117 acuerdos como resultado de las reuniones de conciliación.
- iii. En apoyo de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, el equipo de conciliadores de la DPSCLRSEL brindó 196 asistencias técnicas con el objeto de proporcionar conocimiento y capacidades especializadas para el manejo constructivo de los conflictos laborales.
- iv. Se lograron capacitar en materia de prevención y solución de conflictos laborales a un total de 4 551 personas. Una actividad esencial para el manejo constructivo de los conflictos es la promoción de los mecanismos de solución de conflictos laborales, la cual se cumple a través de las capacitaciones realizadas no solo para los funcionarios y/o servidores de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, sino también para sindicatos, empresas y público en general.
- v. Finalmente, se diseñó y fortaleció la implementación del Sistema Informático de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, el cual es un software de alcance nacional que se alimenta con los reportes diarios “*Alertas Tempranas*” desde las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del

⁵ Las reuniones de conciliación como mecanismo de solución de conflictos en el marco de los procedimientos de negociación colectiva de ámbito nacional y suprarregional, fueron implementadas por la DPSCLRSEL recién a partir de abril de 2013 con la dación del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

Empleo, en el marco de las acciones de identificación y monitoreo de las existencias o de los conflictos laborales en el ámbito nacional. Desde agosto de 2011 hasta abril de 2016, se registró 2 455 alertas atendidas.

Registros especiales para coadyuvar a la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el sector construcción civil

Destaca la creación de registros especiales para coadyuvar a la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el sector construcción civil. Asimismo, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1187⁶, que “Previene y Sanciona la Violencia en la Actividad de Construcción Civil”, participando en su elaboración dentro del marco de nuestras competencias junto con otras entidades del Estado. Dicha norma, establece las medidas de prevención y sanción contra la violencia en la actividad de construcción civil.

Una mención especial merece la creación mediante Decreto Supremo N° 005-2013-TR⁷ del Registro de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC, que tiene como objetivo contar con una base de datos confiable de los trabajadores dedicados a la actividad de la construcción civil; facilitando el acceso a los servicios de orientación laboral y empleo, coadyuvando a la capacitación, especialización y certificación de sus competencias laborales. Hasta abril del 2016, el RETCC se viene implementando progresivamente a nivel regional, llegando a implementarse en 12 regiones del país y registrando un total de 81,251 trabajadores.

Responsabilidad Social Empresarial Laboral

Destaca la realización del Concurso de Buenas Prácticas Laborales⁸ (CBPL 2012, CBPL 2013, CBPL 2014 y CBPL 2015) con la finalidad de promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral. A abril de 2016, nos encontramos en la etapa de difusión del Concurso de Buenas Prácticas Laborales en su edición 2016. Se trata de una iniciativa de alcance nacional liderada por la Alta Dirección del Ministerio de nuestro sector (Ministro de Trabajo y

⁶ Publicación con fecha 16 de agosto de 2015 en el diario oficial “El Peruano”.

⁷ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 23 de julio de 2013.

⁸ Los lineamientos de esta iniciativa fueron aprobados mediante Resolución Ministerial N° 175-2010-TR, modificado por Resolución Ministerial N° 117-2014-TR.

Promoción del Empleo, Viceministro de Trabajo y Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral), quienes conjuntamente con el representante de los empleadores, designados por la CONFIEP, y el representante de los trabajadores, designado por una central sindical, realizan la premiación en ceremonia pública.

Además se viene construyendo “*El estándar nacional de buenas prácticas laborales*” y su correspondiente sistema de certificación. Se trata de un ISO nacional referido a las condiciones de trabajo, construido en base a 03 ejes: (i) respeto a la persona y promoción de la equidad; (ii) gestión participativa y diálogo social; y (iii) salud, seguridad y medio ambiente.

Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral

Mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR⁹ se aprobó la **Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral**, instrumento que contiene objetivos, estrategias y acciones adoptadas por el sector con la finalidad de reducir la informalidad laboral. Dicha Estrategia tiene como meta, reducir la informalidad laboral a nivel nacional en el segmento asalariado privado de 56% en el 2013 a 52% en el 2016; es decir, en 4 puntos porcentuales. Para este fin, se aprobó el Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015 con más de noventa acciones que permiten otorgarle operatividad a la Estrategia, siendo una de éstas acciones la feria “Formalízate Ahora”¹⁰.

En el marco de la estrategia sectorial para la formalización laboral el MTPE ha suscrito **Alianzas por la Formalización Laboral**, con diversas entidades regionales y locales. Dichas Alianzas forman parte esencial de las Ferias "Formalízate Ahora", en virtud del "Protocolo para el diseño, organización y ejecución de la Feria Formalízate Ahora" aprobada por **Resolución Directoral General N° 001-2016-MTPE/2/16** de febrero de 2016. Así, se logró la adhesión a la **Alianza por la Formalización Laboral** de más de 165 instituciones, entre Gobiernos Regionales, asociaciones de micro, pequeñas y grandes empresas.

⁹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 29 de setiembre de 2014.

¹⁰ Adicionalmente a las funciones en el ROF asignadas a la DGPIT, mediante Resolución Ministerial N° 163-2015-TR, publicado el 21/08/15, se faculta a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo para la organización y realización de las ferias “Formalízate Ahora” a nivel nacional, regional y local.

Implementación de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012 – 2021 (ENPETI)

Se impulsó la aprobación e implementación de la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012 – 2021” (ENPETI)¹¹, instrumento que articula y consolida la respuesta de las entidades del sector público y diversos actores del sector privado, con el objeto de prevenir y erradicar el trabajo infantil, y prioritariamente sus peores formas; de modo tal que se brinde una respuesta intersectorial eficaz al problema del trabajo infantil basado en metas e indicadores claros, con un adecuado respaldo presupuestal y que además integre a la sociedad civil y a la comunidad urbana y rural en el logro de los objetivos trazados.

La implementación de esta Estrategia Nacional se inició con la ejecución de tres (3) pilotos de intervención: (i) Piloto Huánuco; (ii) Piloto Carabaylo; y, (iii) Piloto Semilla (Huancavelica, Pasco y Junín). Las tres experiencias piloto combinan: servicios de educación, transferencia condicionada, sensibilización de padres, fortalecimiento de capacidades de autoridades y funcionarios públicos y desarrollo de estrategias productivas.

Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017

Se aprobó el II Plan Nacional¹² para la Lucha contra el Trabajo Forzoso para el periodo 2013-2017, lo cual reviste particular importancia pues permitió clarificar las acciones sectoriales para la eliminación de la lucha contra esta afectación, alineadas bajo una lógica de gestión por resultados. En ese marco, se aprobó el “Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso¹³”, el cual debe ser entendido como el mecanismo articulador de intervención intersectorial en materia de trabajo forzoso, conforme el detalle brindado anteriormente.

¹¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 015-2012-TR, del 05 de setiembre de 2012.

¹² Decreto Supremo N° 004-2013-TR publicado en el Diario Oficial el Peruano el 09 de junio de 2013.

¹³ Decreto Supremo N° 014-2014-TR publicado en el Diario Oficial el Peruano el 03 de octubre de 2014

Protocolo para la actuación sectorial en erradicación del trabajo infantil

Se aprobó el “Protocolo para la actuación sectorial en materia de erradicación del trabajo infantil”¹⁴, cuyo objetivo es establecer pautas que orienten la actuación de los diversos servicios que brinda el MTPE dirigidos a velar por el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en materia de trabajo de los niños, niñas y adolescentes, con particular énfasis en los actores que forman parte del Sistema de Inspección del Trabajo.

Fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales en materia de trabajo infantil

Con el objetivo de fortalecer las relaciones interinstitucionales para la lucha contra el trabajo infantil, el MTPE ha suscrito diversos convenios interinstitucionales dentro de los cuales cabe destacar los siguientes:

- i. Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y el Ministerio de Educación, con fecha 7 de junio de 2013, que tiene por objeto establecer los compromisos de estos sectores para trabajar conjuntamente en el diseño y ejecución del piloto en diversos distritos del departamento de Huánuco, implementado a partir del año 2013.
- ii. Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de fecha 10 de junio de 2014, que tiene por objeto formalizar y dar sostenibilidad al trabajo conjunto e integrado que vienen desarrollando los sectores en el marco del “Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia 2012 – 2021”, la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012 – 2021”, la Estrategia “Incluir para Crecer” y los programas y acciones orientadas a mejorar los logros educativos de niños, niñas y adolescentes en el país.
- iii. Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, de fecha 26 de junio de 2015, el cual tiene por objeto,

¹⁴ Resolución Ministerial 265-2012-TR del 19 de noviembre del 2012

que ambas Entidades públicas realicen los actos necesarios y suficientes, para llevar a cabo las actividades relacionadas al levantamiento de la "Encuesta Nacional Especializada de Trabajo Infantil 2015".

Realización de Encuesta Especializada de Trabajo Infantil

Se realizó la "Encuesta Nacional Especializada de Trabajo Infantil 2015"; como resultado del trabajo conjunto entre el MTPE y el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, los cuales desarrollaron la citada encuesta, en el área urbano y rural en todo el país, la que se identifica cualitativamente, con datos actualizados en el país, la situación de las niñas, niños y adolescentes inmersos en el trabajo infantil, para la toma de decisiones de los principales actores políticos del sector. Dentro de las características de esta encuesta, se ha tomado en cuenta la participación de las niñas, niños y adolescentes en el trabajo infantil y trabajo peligroso, sectores económicos, ocupaciones y posibles razones de este tipo de trabajo.

Derechos laborales de los y las trabajadores del hogar

Se aprobó el "Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del hogar 2016-2017"¹⁵, cuya finalidad es mejorar las condiciones laborales de este colectivo mediante la ejecución de actividades por parte de las unidades orgánicas responsables del Sector orientadas a elevar el nivel de cumplimiento de la normativa sobre la materia.

En el marco de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, se elaboró el Protocolo de Actuación frente a la Vulneración de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores víctimas de violencia¹⁶; dicho protocolo determina la atención que las áreas y servicios del MTPE involucrados deben brindar a las víctimas de violencia.

¹⁵ Resolución Ministerial N° 066-2016-TR, de fecha 12 de abril de 2016.

¹⁶ Aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 052-2016-TR de fecha 09 de marzo de 2016

1.2 Del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral¹⁷.

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral es la autoridad inmediata al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, en asuntos de promoción del empleo que incluye, entre otros, política de promoción del empleo; intermediación laboral; formación profesional y capacitación para el trabajo; información laboral y del mercado de trabajo; reconversión laboral, normalización y certificación de competencias laborales; autoempleo y migración laboral. Asimismo, por encargo del Ministro, ejerce por delegación las siguientes funciones: formular, coordinar, ejecutar y supervisar la política de desarrollo sectorial en materia de promoción del empleo, de conformidad con la política nacional; además coordina, orienta y supervisa las actividades que cumplen los órganos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo bajo su dependencia.

Las actividades de este despacho, se desarrollan a través de las siguientes dependencias:

Órganos de línea:

- Dirección General de Promoción del Empleo
- Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
- Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Asimismo, dependen de este despacho viceministerial los siguientes **Programas Nacionales**:

- Trabaja Perú, Jóvenes Productivos. Impulsa Perú y Perú Responsable.

Los principales logros alcanzados durante la gestión, fueron posibles al implementar y fortalecer las políticas en materia de promoción del empleo cuyos objetivos están centrados en darle un mayor valor al capital humano como principal recurso de desarrollo del país; en especial de los jóvenes y grupos vulnerables, mejorando su

¹⁷ Referirse a los Anexos, 5: SITG del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, 6: SITG de la Dirección General de Promoción del Empleo, 7: SITG de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, 8: Dirección General del Servicio Nacional de Empleo

empleabilidad, las herramientas de intermediación laboral, de formación profesional y capacitación para el trabajo, así como el autoempleo y la certificación de competencias laborales.

En materia de teletrabajo

En tiempos de generalización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), de constantes transformaciones económicas, de la necesidad de promover la inclusión de las poblaciones vulnerables en el mercado de trabajo, de la imperativa sostenibilidad ambiental, y sobre todo de compatibilizar la vida laboral con la vida familiar, el MTPE ha impulsado el teletrabajo.

Para ello se ha desarrollado normativa específica (por ejemplo, el reglamento de la Ley 30036), se ha elaborado la propuesta de políticas para impulsar el desarrollo del teletrabajo y promover su aplicación preferente a las poblaciones vulnerables, así como se ha implementado servicios de información y orientación para que los empleadores y las personas puedan conocer sus ventajas e implicancias y así, difundir y motivar su aplicación. Precisamente, para esto último, el MTPE puso en funcionamiento el Módulo de Servicios de Información y Orientación sobre el Teletrabajo en Lima.

En materia de promoción del empleo para personas con discapacidad

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos es un ámbito prioritario de acción, encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades, el desarrollo económico, social y humano y la erradicación de la pobreza. Por ello, desde el inicio de la presente gestión de gobierno, en el marco de la política de crecimiento económico con inclusión social, el MTPE ha venido trabajando estratégica e institucionalmente con la finalidad de promover el acceso y la sostenibilidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo formal.

En estos 5 años: i) se ha desarrollado un marco normativo coherente para que los empleadores cumplan con sus obligaciones respecto a las personas con discapacidad, ii) se ha incorporado, por primera vez en la historia del sector, la perspectiva de discapacidad en sus servicios de empleo, es decir, hoy contamos con servicios de

empleo con estrategias y metodologías específicas para lograr una inserción laboral adecuada de esta población, incluso dentro de ella a las más vulnerables, como por ejemplo las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo; iii) se ha generado información estadística para conocer las oportunidades de empleo para personas con discapacidad; y iv) se han desarrollado mecanismos, como las ruedas de servicios, para ayudar a los empleadores a incorporar la gestión de la discapacidad en sus políticas de recursos humanos.

Gracias a todo esto, cientos de personas con discapacidad ya se han insertado en un empleo, y lo que es mejor se viene eliminando, en todo nivel, aquellos prejuicios negativos sobre la discapacidad, para pasar a reconocer en esta población su talento y potencial productivo.

En materia de migración laboral

En el marco de las competencias exclusivas en materia de migración laboral asignadas al sector Trabajo y Promoción del Empleo, así como en cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano a través de la Decisión 545 de la Comunidad Andina¹⁸ –Instrumento Andino de Migración Laboral- y la Convención para la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares principalmente, el MTPE, durante la presente gestión ha logrado abordar por primera vez el fenómeno migratorio laboral de manera integral, mediante acciones concretas.

De esta forma, el Sector, ha contribuido a visibilizar e incorporar como sujetos de atención prioritaria por parte del Estado¹⁹ a la población migrante laboral, mediante la elaboración y reglamentación de disposiciones que conforman el marco jurídico de la migración laboral en el Perú, la incorporación del migrante y sus familiares como beneficiarios de diferentes servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que

¹⁸ La Decisión 545 de la Comunidad Andina conforme a las normas que regulan el Acuerdo de Cartagena fue aprobada por el Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores el 25 de junio de 2003. De igual forma la “Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares”, fue aprobada por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa 28602 del 10 de setiembre de 2005 y ratificada mediante Decreto Supremo 071-2005-RE.

¹⁹ Por ejemplo, la Ley 30001, se dirige a facilitar el retorno de peruanos en el exterior y para ello establece, beneficios tributarios, acceso a programas sociales y aseguramiento en salud, así como una serie de medidas de “reinserción socioeconómica” que involucran directamente al MTPE a través de los servicios que brinda, mediante el Centro de Empleo.

se brindan a través de los Centros de Empleo y el desarrollo de una gestión migratoria laboral que garantice un proceso informado, ordenado y seguro;

En materia de información del mercado de trabajo

Ante el desencuentro entre la oferta formativa y la demanda del mercado de trabajo peruano y las dificultades que tienen los empleadores para cubrir vacantes, debido a la falta de talento disponible²⁰, el MTPE ha desarrollado tres instrumentos importantes a fin de generar información útil para los actores económicos como las encuestas a empresas y el análisis de información de la planilla electrónica (como instrumentos de corto y mediano plazo) y el modelo predictivo de empleo en el Perú (como instrumento de largo plazo en la predicción del empleo potencial).

Así, actualmente se cuenta con información de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo de 30 ciudades del país, que permite conocer el comportamiento de la variación en la demanda de mano de obra en empresas de 10 y más trabajadores del sector privado, así como determinar las causas que inciden en el aumento o disminución de trabajadores por ramas de actividad y categoría ocupacional (empleados y obreros). Asimismo, en el marco del Programa Presupuestal PRO EMPLEO, desde el año 2013 se inició la ejecución de las Encuestas de Demanda Ocupacional (EDO), instrumento que nos permite obtener información sobre la demanda futura de personal, así como conocer los requerimientos de calificación necesaria para desarrollar adecuadamente la ocupación demandada. Esta información sirve para orientar la capacitación laboral de los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú”.

El uso de la información de Planilla Electrónica sirvió para la producción de información sistematizada para el Observatorio “Ponte en Carrera”, que permite identificar profesiones técnicas y universitarias mejor remuneradas, lo cual servirá a los adolescentes y jóvenes en la decisión de qué carrera estudiar, utilizando la plataforma virtual www.ponteencarrera.pe la cual es impulsada por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Instituto de Peruano de Acción Empresarial.

²⁰ Novena Encuesta Anual Escasez de Talento de Manpower Group, encuestó en el 2014 a más de 37,000 gerentes de recursos humanos en 42 países para identificar la proporción de empleadores que enfrentan dificultad para cubrir vacantes.

De igual forma se cuenta con el Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano²¹, que tiene como objeto la estimación de las tendencias de las variables del mercado laboral al 2020 con la finalidad de anticipar algunos escenarios para la formulación de políticas que permitan alcanzar los objetivos del MTPE.

En materia de los Servicios Públicos de Empleo.-

Por otro lado, a partir de la creación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, mediante el D. S. N° 001-2012-TR, actualmente denominado “Centro de Empleo”²², como un mecanismo de promoción del empleo en el país, ubicando en un solo lugar, y bajo tres modalidades²³ los diferentes servicios gratuitos que tiene el sector, desde sus órganos de línea y programas, junto con los Gobiernos Regionales y Locales, para que cada peruano acceda a un trabajo decente o tenga mejores condiciones de empleabilidad para su inserción al mercado laboral.

La estrategia del Centro de Empleo ha sido implementada a nivel nacional, en el periodo de agosto 2011 a abril 2016 se inauguraron e implementaron **34** Centros de Empleo.

Asimismo, se cuenta con **29 Oficinas de Empleo**²⁴ distribuidas a nivel nacional que brindan los servicios de intermediación laboral (Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, Certificado Único Laboral, Acercamiento Empresarial).

²¹ La DGPE de manera conjunta con el apoyo de OIT ha desarrollado el estudio sobre el Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano (MPEP) al 2020.

²² Con Decreto Supremo N° 002-2015-TR se aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo. Este mecanismo de articulación de direcciones generales, programas y Gobiernos Regionales permite que en cada región y en un solo sitio, sea en forma presencial o virtual, se brinden los siguientes servicios: Bolsa de Trabajo, Asesoría para la búsqueda de empleo, Certificado Único laboral (CUL documento que certifica identidad experiencia laboral y antecedentes policiales. Es gratuito y para jóvenes de 18 a 29 años). Igualmente Capacitación laboral y Certificación de competencias laborales a través de los programas Impulsa Perú y Jóvenes Productivos y, Empleo temporal en proyectos de infraestructura básica, intensivos en el uso de la mano de obra, ejecutados con el Programa Trabaja Perú. Asimismo, se brinda información del mercado de trabajo.

²³ Presencial, itinerante y virtual.

²⁴ Las Oficinas de Empleo son los espacios físicos en los cuales se brindan solamente los servicios de Intermediación Laboral (Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo y Acercamiento Empresarial) en coordinación con los Gobiernos Regionales, Locales y Entidades Colaboradoras (Institutos, CETPROS, entre otros). Estas Oficinas de Empleo son: Bagua, Andahuaylas, Municipalidad de Yanahuara, Municipalidad de Cayma, Jaén, Pisco, Chincha, Nasca, Ilo, Paita, Sullana, Municipalidad de Talara, Talara, Juliaca, Tocache, Juanjui, Lima Norte, Lima Este, Callao, IST Salesiano, C.M. Villaregia, CETPRO San Luis, IST El Buen Pastor, Municipalidad de Independencia, Municipalidad de Pueblo Libre,

El Centro de Empleo, cuenta con la modalidad itinerante denominada la Semana del Empleo. A través de esta modalidad se llevan a las ciudades con mayor dinámica económica, por un periodo corto (una semana generalmente) todos los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se ofrece en el Centro de Empleo. Se han desarrollado **60 Semanas del Empleo** en coordinación con las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional durante el periodo agosto 2011 – abril 2016.

Para darle mayor eficacia a la estrategia de intervención del centro de empleo, se ha aprobado la Directiva General N° 001-2016-MTPE/3/18 **“Lineamiento para la Constitución y el Funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo”**; la cual tiene como objetivo regular el procedimiento para la constitución del Centro de Empleo, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, para lograr su integración a la Red Nacional de Centros de Empleo.

De manera complementaria el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO) promueve la construcción de itinerarios de formación y/o capacitación que correspondan al potencial de la persona y al contexto del mercado de trabajo; optimizando la definición de su proyecto de vida, la gestión de su futuro laboral y de su realización personal. De esta forma se benefició a **228,852** jóvenes a nivel nacional. Asimismo, se han desarrollado aplicativos web: Prueba de Intereses Profesionales “ELIGE”²⁵, el Foro Vocacional²⁶ y el aplicativo Proyecto de Vida²⁷.

Municipalidad de Comas, Municipalidad de la Victoria, Municipalidad de San Martín de Porres, CETPRO San José Artesano, Municipalidad de Ventanilla.

²⁵ Medio de evaluación vía Web de las preferencias profesionales – vocacionales que permitirá a sus beneficiarios conocer a qué tipo vocacional pertenecen y por ende cuales son las opciones formativas (técnicas y universitarias) que se ajustan mejor a su perfil personal. La citada prueba está conformada por 48 ítems, y es de rápida aplicación.

²⁶ Espacio virtual de acompañamiento para los jóvenes, donde pueden expresar sus intereses, opiniones y dudas sobre su elección vocacional. Asimismo, podrán crear temas y propiciar debates y consensos en torno a su trayectoria formativa-laboral.

²⁷ Aplicativo Web que de forma interactiva y lúdica movilizan en el joven procesos reflexivos a fin de que pueda reconocer sus características personales y a su vez visibilice las oportunidades y opciones con las que cuenta para generar su trayectoria de vida, especialmente en el tema laboral y formativo. De esta forma podrá elaborar un plan de vida, proyectado en datos reales, que le permita llegar a su autorrealización. Este aplicativo se articulará con otros módulos Web que contienen información de la oferta formativa y del mercado laboral.

Asimismo, se realizaron actividades complementarias entre ellas²⁸: **117 ferias atendiendo a 88,904 personas, 99 paneles ocupacionales con 12,364 jóvenes, 395 charlas a padres** donde se benefició a **5,832 personas, 1,563 charlas** informativas grupales donde asistieron **58,509 jóvenes, 3,326 beneficiarios** en Charlas informativas individuales y **99 visitas** guiadas con **3,897 jóvenes** beneficiados.

En materia de Orientación Formativa Laboral: “Ponte en carrera”

Igualmente, con el objetivo de orientar la trayectoria formativa laboral de los jóvenes se cuenta con la plataforma web del Observatorio de Educación y Empleo “Ponte en Carrera”, cuyo lanzamiento fue el 21 de julio de 2015, la cual permite a los jóvenes contar con información pertinente y de calidad para la toma de mejores decisiones respecto a su futuro profesional, dicha plataforma registra un total de 240,045 usuarios

Ponteencarrera.pe tiene como objetivo permitir al usuario encontrar y comparar las distintas carreras de las universidades e institutos que componen la oferta de educación superior en el Perú. La información presentada en el buscador de esta sección es resultado del cruce entre los datos de oferta educativa y demanda laboral, a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) respectivamente. El presente documento busca facilitar la adecuada interpretación de la información publicada.

En materia de fortalecimiento de competencias: “Capacitación Dual”

Por otro lado, mediante Resolución Ministerial N° 017-2016-TR se aprobó el “Plan de Actuación de Capacitación Dual para la Mejora de la Empleabilidad, a través de la Capacitación Dual”; la capacitación dual es una estrategia de aprendizaje dinámico y flexible, sostenido en el modelo de Formación Dual, que alterna el desarrollo de capacidades entre un entorno laboral (empresa) y un entorno académico (Entidad de Capacitación-ECAP), lo cual permite la adquisición y el fortalecimiento de competencias para la mejora de la productividad y adecuada inserción de los y las jóvenes en el mundo laboral.

²⁸ Idem.

Cabe resaltar, que con el fin de desarrollar y fortalecer las competencias laborales de jóvenes de escasos recursos económicos entre los 18 a 29 años, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el gobierno de Suiza y la empresa Nestlé; firmaron un compromiso de cooperación institucional para brindar capacitación dual e insertar en el mercado laboral a beneficiarios del programa Jóvenes Productivos.

1.3 De la Secretaría General²⁹

De conformidad a lo establecido por el artículo 14° de la Ley N° 29381 – Ley de Organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- y lo dispuesto por el artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Secretaria General es el órgano de la alta dirección responsable de asistir y asesorar al Ministro en los Sistemas de Administración.

En este contexto, la Secretaria General cuenta bajo su dependencia: con tres (03) unidades orgánicas y seis (06) órganos de apoyo y asesoramiento, los mismos que centran su gestión en el establecimiento de lineamientos técnicos que permiten efectuar sus funciones acorde a lo establecido en el marco normativo señalado.

Entre las principales funciones relativas a la **Administración Interna** del MTPE podemos destacar el funcionamiento de las siguientes oficinas:

Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del MTPE

Órgano responsable de asesorar a la Alta Dirección, Órganos y Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Gestiona los estudios de base para el planeamiento, formula y evalúa la ejecución de planes, presupuestos, programas y proyectos, realiza acciones de organización y modernización de la gestión administrativa y coordina la implementación de la gestión descentralizada, la misma que entre sus actividades principales destacan:

²⁹ Referirse a los Anexos, 9: SITG de la Secretaria General, 10: SITG de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, 11: SITG de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones, 12: SITG de la Oficina General de Administración, 13: SITG de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, 14: SITG de la Oficina General de Recursos Humanos, 15: SITG de la Oficina 1General de Asesoría Jurídica.

- El impulso de la utilización del Sistema Nacional de Inversión Pública dentro del MTPE que pasó de no tener ningún proyecto de inversión pública viable a contar con 06 proyectos viables. El monto de inversión aproximado, que se ejecutaría con estos 6 proyectos se acerca a los 130 millones de Soles.
- La elaboración del Informe Técnico Económico Actualizado para el Proyecto de Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que sirvió de base para la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de Creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- La aprobación del nuevo Reglamento de Organización y Funciones, mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, como consecuencia de la creación de la SUNAFIL, delimitándose las competencias y funciones entre entidades.
- La elaboración del Reglamento de Organización y Funciones – ROF y el Cuadro para Asignación de Personal – CAP de la SUNAFIL, en el marco de su implementación para su funcionamiento.
- El diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Calidad en el MTPE, aprobándose la Política de la Calidad, mediante Resolución Ministerial N° 279-2014-TR.
- La obtención de la Certificación ISO 9001: 2008 para las actividades de los servicios de: absolución telefónica y telemática de consultas laborales; bolsa de trabajo; y certificado único laboral.
- La Certificación Internacional en el marco de la Norma UNE 93200: 2008, para los servicios de Módulo de Atención de Denuncias y Reclamos, Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales, Bolsa de Trabajo, Certificado Único Laboral, Patrocinio Judicial Gratuito, Liquidación de Beneficios Sociales y Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional.
- La simplificación de 35 procedimientos administrativos del Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA, reduciéndose plazos de atención, requisitos, tasa y eliminación de procedimientos.

- La transferencia de funciones a 25 Gobiernos Regionales, precisándose que a 23 Gobiernos Regionales no se les transfirió recursos humanos, presupuestales e infraestructura y sólo se les transfirieron en aquel momento (18) funciones establecidas en el artículo 48° de la Ley N° 27867.
- La conformación del Comité Técnico de Coordinación – CTC, encargado de presentar los informes correspondientes del monitoreo y evaluación, ante la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo (CIGSTPE).
- La realización de 08 Cumbres de Descentralización de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, que involucran a los 3 niveles de gobierno, como espacios de coordinación y capacitación para el desarrollo de la gestión descentralizada.

Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

La Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales del MTPE, durante el periodo 2011-2016, el objetivo ha sido insertar al Perú en los espacios que, técnicamente nos permitan cumplir las metas nacionales de acuerdo a los estándares internacionales. En este sentido, el país ha administrado cooperación reembolsable y no reembolsable con países líderes en temas como promoción del empleo (Korea, Francia y Brasil), prospectiva laboral y capacitación dual (Brasil, Colombia y Alemania), entre otros.

Igualmente, hemos negociado el capítulo laboral de Acuerdo Estratégico Trans-Pacífico de Asociación Económica (TPP) y hemos creado un grupo técnico laboral en el marco de la Alianza del Pacífico. Cabe resaltar, también, el fortalecimiento de las alianzas binacionales. Otro de los valores de una cooperación internacional activa es suplir la escasez de recursos a través del financiamiento de acciones específicas de socios cooperantes. En este sentido se han realizado capacitaciones específicas a funcionarios del MTPE y de Sunafil.

El compromiso OCDE: actividades al 2021

Los principales compromisos del sector, en el marco del Programa País OCDE, son la mejora del sistema de la formación técnica profesional, el desarrollo de las competencias del capital humano y el fortalecimiento de los instrumentos para promover la empleabilidad. Para ello, en agosto del 2014, el MTPE asumió ante el gobierno el compromiso de realizar una serie de actividades enmarcadas dentro de este programa. En ese marco, el MTPE ha asumido el compromiso de realizar, con la asistencia de la OCDE, las siguientes actividades:

a. Implementación del Programa Internacional para la Evaluación Internacional de Competencias de los Adultos (PIAAC)

El (PIACC) busca valorar el nivel de conocimientos y el grado y distribución de destrezas de la población adulta a lo largo de su vida laboral, entre los 16 y los 65 años. Mide estas habilidades a través de una encuesta de evaluación cognitiva de las competencias básicas (lectura, cálculo, resolución de problemas en entornos informatizados) que permiten a las personas adultas participar en la vida social y económica. Tiene como meta proporcionar a los países participantes un retrato de su fuerza de trabajo, examinando el impacto de las competencias evaluadas en una serie de resultados económicos y sociales; evaluando el desempeño de los sistemas de educación y formación, prácticas laborales y las políticas sociales en el desarrollo de las habilidades requeridas por el mercado laboral y la sociedad en general, con el fin de contribuir a la identificación de los instrumentos políticos para la mejora de las competencias.

b. Estudio de revisión Competencias más allá de la escuela

Consiste en la elaboración de un estudio donde se examina el estado del sistema de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP). Busca contribuir a que el sistema de EFTP responda mejor a las necesidades del mercado laboral. Aborda tanto el nivel inicial de EFTP (del nivel de secundaria superior), como el correspondiente a la formación post secundaria. El reporte parte de la evidencia disponible, e identifica un conjunto de opciones de política, desarrollando herramientas para evaluar las iniciativas y políticas sobre EFTP.

c. Reporte diagnóstico Estrategia para las competencias

La “Estrategia de Competencias de la OCDE” es un enfoque de trabajo que busca constituirse en un marco estratégico integrado para ayudar a los países a comprender mejor cómo invertir en las competencias/ habilidades en formas que efectivamente transformen vidas e impulsen sus economías. Este reporte busca contribuir a alinear adecuadamente la formación y el progreso macroeconómico, a través del desarrollo, activación y utilización efectiva de las habilidades, así como incidir en el fortalecimiento de la gobernanza en la materia.

Este enfoque puede ser utilizado para identificar los retornos de las políticas y las sinergias entre los ámbitos políticos pertinentes, tales como: educación, empleo, innovación, industria y desarrollo económico, migración e integración, bienestar social, desarrollo local y regional, y finanzas públicas, y para orientar los lineamientos de política dirigidos a la mejora de las competencias de la fuerza de trabajo.

d. Participación en el Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional

Este grupo es un órgano subsidiario de la Comisión de Política de Educación de la OCDE, y es responsable de guiar la labor de la comisión sobre políticas en formación técnica profesional. Son espacios donde los miembros de la OCDE discuten sobre el desarrollo de las mejores prácticas en materia de formación profesional y se socializan estudios en la materia. El Perú ha sido invitado a este grupo y la participación del MTPE tiene como objetivo sectorial retroalimentar a la política pública a partir de los aportes de los países miembros de la OCDE en la temática FTP en procura de su mejora en el país, afianzando con su participación la presencia del país en su interés por ser parte de la OCDE.

e. Adhesión al “Plan de Acción para la Juventud” de la OCDE

El Plan consiste en un conjunto de medidas concretas (multisectoriales en algunos casos) para abordar la crisis del desempleo juvenil y la transición de los jóvenes al trabajo en el largo plazo. De esta forma se espera ayudar a los países ante los

principales desafíos a los que se enfrentan la juventud a la hora de incorporarse al mercado de trabajo para ofrecer un mejor comienzo en el empleo. El Plan comprende, entre otras, medidas para enfrentar el desempleo y subempleo juvenil, la inadecuación ocupación de los jóvenes y los problemas de los jóvenes que no estudian y no trabajan. La adhesión significa el compromiso del país para promover políticas públicas de empleo juvenil acordes a los estándares internacionales y a las mejores prácticas de la OCDE.

f. Elaboración del Informe “Invirtiendo en Juventud”

El informe, dirigido principalmente a economías emergentes, evalúa las competencias de los jóvenes trabajadores como población activa y su grado de empleabilidad, los incentivos de los empleadores para la contratación de jóvenes y el papel que desempeñan las políticas públicas con miras a reducir las brechas o inadecuación de las competencias. En este sentido, en el caso del Perú, el Informe analizará los retos fundamentales de la oferta y demanda de empleo juvenil e identificará las respuestas de políticas para mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Asimismo, durante esta gestión la OCDE aceptó la participación del Perú como país invitado a su Comité de Trabajo, Empleo y Asunto Sociales.

El MTPE y su participación en el APEC

Durante el año 2016, el Perú ostenta la Presidencia del APEC. En dicho contexto, con miras a la definición de temas para el desarrollo de los recursos humanos, con los aportes del MTPE, se colaboró en la elaboración de un Documento nacional base para el Desarrollo del Capital Humano. Asimismo, en mayo de 2016 el MTPE participó en la conducción de las reuniones de la Red de Trabajo y Protección Social y de la Red de Construcción de Capacidades del APEC; en esta última se obtuvo el compromiso de participación de varias economías para participar del proyecto “Seminario y Taller Internacional sobre Estrategias para el Fortalecimiento de Habilidades (Blandas) de Empleabilidad” a cargo del sector.

Oficina General de Administración (OGA)

Es el Órgano responsable de gestionar los recursos financieros y de abastecimiento para asegurar una eficaz y eficiente gestión institucional, en concordancia con la normativa vigente.

Esta oficina ha logrado ejecutar satisfactoriamente los Planes Anuales de Contrataciones, correspondientes a los procesos de selección de los años 2011: 95%; 2012: 98%; 2013: 55%; 2014: 75%; 2015: 81.96% y el 2016: 25% de avance de ejecución del PAC.

Los Estados Financieros y Presupuestarios de la Unidad Ejecutora 001 Ministerio de Trabajo- Oficina General de Administración y del Pliego, correspondiente al año 2014, han sido auditados por la Sociedad de Auditoría Sandoval Aliaga y Asociados, nombrada por la Contraloría General de la República, que concluyó con un dictamen sin salvedades.

Se cumplió con las actividades de acogimiento al beneficio de fraccionamiento, multas cobradas por pagos de cuotas mensuales de multas fraccionadas, multas cobradas por pagos parciales o totales de multas que no se encuentran fraccionadas y sin ejecución coactiva; logrando superar en todos los años el 100% de la meta.

Se ha recaudado un total de S/ 79'233,430.46, de cuyo importe S/ 42'199,028.29 corresponde a la gestión de la Unidad de Cobranza Coactiva y S/ 37'034,402.17 corresponde a la gestión de la Unidad de Control de Multas.

El porcentaje de aprobación al beneficio de fraccionamiento se incrementó en la presente gestión, en el 2011: 81%; 2012: 90%; 2013 el 88%; 2014: 92%; 2015: 95%, y de enero a abril de 2016 el 96.89%.

Oficina General de Recursos Humanos

La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de administración interna responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar las estrategias, políticas, procesos, técnicos y acciones de los recursos humanos del Ministerio, con la finalidad

de servir a los usuarios y beneficiarios de sus actividades. Depende Jerárquicamente de la Secretaría General.

En el período de gestión del 2011 al 2016, podemos destacar las siguientes actividades:

Selección y contratación de personal

En los últimos cinco años la incidencia de contrataciones se han dado básicamente en el régimen de Contrataciones Administrativas de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias. Para una mejor aplicación de la norma, el Ministerio ha venido estableciendo lineamientos a través de directivas que se han ido modificando y actualizando en función a la necesidad de la institución y de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR. Actualmente la directiva vigente es la Directiva General N° 004- 2015-MTPE/4, que Regula el Procedimiento de Selección y Contratación de Personal CAS, aprobada el 23 de julio de 2015.

Desde agosto del 2011 a mayo de 2016, la cantidad de contrataciones bajo convocatorias CAS han sido en total 2,867 contrataciones.

Planillas y remuneraciones

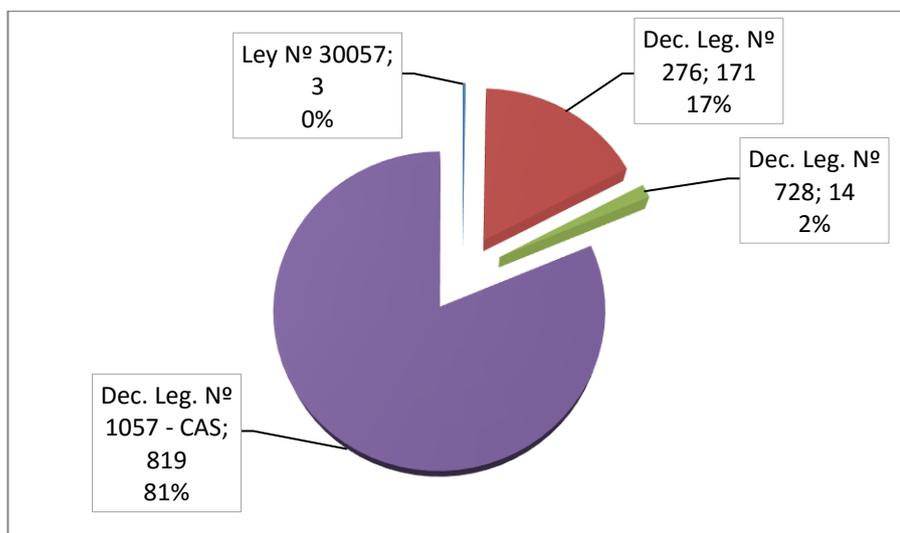
Al 31 de mayo del 2016, contamos con la siguiente distribución del personal:

Tabla 1. Escala de remuneraciones según régimen

Régimen	Nro. Trabajadores	Planilla Mensual S/.
Ley N° 30057- Alta Dirección	3	83.000
Dec. Leg. N° 276	171	106.837
Dec. Leg. N° 728	14	34.665
Dec. Leg. N° 1057 - CAS	819	3.856.750
Total	1.007	4.081.252

Régimen	Nro. Trabajadores	Planilla Mensual S/.
Pensionistas (Dec. Ley N° 20530)	682	570.998

Gráfico 1. Número de trabajadores por régimen laboral



Capacitación de personal

A partir del año 2012 se instauró en el Ministerio el Plan de Desarrollo de Personas – PDP, según la metodología de SERVIR, para llevar a cabo las capacitaciones, cumpliéndose desde esa fecha con la presentación anual del PDP a SERVIR.

En cuanto a indicadores, desde julio de 2011 a mayo 2016 se ha capacitado a 4,482 personas, mediante 196 actividades o cursos de capacitación, que han significado 7,203 horas de capacitación impartidas, con una ejecución al 93% de un presupuesto asignado de S/. 2.074.589 en todo el período.

Bienestar, Motivación e Integración

A través de los programas de Bienestar, se brinda a los trabajadores una serie de actividades institucionales que promueven la identificación con nuestra Institución, la integración y las buenas relaciones entre los colaboradores del MTPE, involucrando en algunos casos, la participación de los familiares, a fin de que los lazos de identificación sean más amplios, llegando a los hogares de nuestros trabajadores.

En el año 2013 se realizó una evaluación del clima laboral del MTPE, arrojando un promedio general de satisfacción del clima laboral de un 76%, el cual se caracteriza por una buena percepción de los trabajadores en cuanto al compromiso con sus deberes, responsabilidades y su institución.

En el transcurso del año y dependiendo de la disponibilidad presupuestal, se llevan a cabo diversas actividades como: campaña de crédito escolar, paseo de verano para los hijos de los trabajadores, campeonato deportivo interno, celebración del aniversario del MTPE y del día del trabajo, entre otros.

Servicio Médico del MTPE – Atención de la Salud del Trabajador

Nuestra entidad cuenta con Servicio Médico propio, para lo cual se tiene asignado un médico y una enfermera de manera permanente, que atienden en el primer piso. Además de la atención directa, también desarrollan campañas periódicas de oftalmología, odontología, nutrición, densitometría ósea, podología, quiropraxis, etc.

Se cuenta con un gimnasio atendido por un entrenador especializado, una cancha de fútbol con césped sintético, ambos ubicados en el piso 11 y un Lactario Institucional, ubicado entre los pisos 6 y 7, al servicio de las madres con hijos recién nacidos.

También se cuenta con seguros médicos contratados, como el seguro de accidentes personales que cubre a todos los trabajadores del Ministerio, por accidentes dentro y fuera de las instalaciones de la Entidad y el seguro médico para practicantes.

Relaciones Laborales y Negociación Colectiva

Actualmente tenemos al Sindicato Unitario de Trabajadores del Ministerio de Trabajo – SUTMIT, que cuenta con un total de 138 afiliados: 92 trabajadores del Dec. Leg. N° 276 y 46 trabajadores CAS.

Procedimiento Administrativo Disciplinario

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios. Por Resolución Ministerial N° 161-2015-MTPE, publicada el 20 de agosto de 2015, la Secretaría Técnica forma parte de la Oficina General de Recursos Humanos, de quien depende funcional, administrativa y presupuestariamente.

La Secretaría Técnica apoya en el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD, siendo su función el de precalificar y documentar las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructivas y sancionadoras del mismo.

Además, la Secretaría Técnica se encuentra a cargo del Módulo de Atención de Denuncias y Reclamos - MAD- TRABAJO, cuya principal actividad es la atención de denuncias y reclamos respecto a los servicios que brinda el Ministerio. Nuestra entidad es la única a nivel del Estado que ha implementado este servicio, como una mejora a la implementación del libro de reclamos. Los logros del Módulo de Atención de Denuncias y Reclamos MAD TRABAJO, se reflejan a través de la certificación de la Carta de Servicios MAD TRABAJO, certificada por la empresa AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación).

1.4 De los Consejos Nacionales³⁰

1.4.1 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), es un órgano de composición tripartita y funciona como un mecanismo de diálogo social y concertación laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objetivo es la concertación de políticas en materia de Trabajo, Promoción del Empleo y Capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional.

³⁰ Referirse a los Anexos, 16 y 17: SITG del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, 18: SITG de la Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El impulso del diálogo social y consenso entre empleadores y trabajadores, coadyuva a fortalecer el tripartismo. En él están representados los gremios empresariales, conformando el Sector Empleador y las organizaciones de trabajadores que integran el Sector Trabajador. Ambos sectores mantienen interlocución permanente con el Sector Gubernamental, llamado a impulsar el proceso.

Entre las principales actividades realizadas por estas dependencias, podemos destacar las siguientes:

- Incremento de la Remuneración mínima: En el año 2012 se incrementó a S/. 750 soles y posteriormente en el año 2016 a S/. 850 soles.
- 24 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo constituidos e instalados.
- CNTPE y Comisiones en funcionamiento permanente.
- CNTPE posicionado como instancia de diálogo socio laboral, con capacidad de emitir propuestas de política y pronunciamientos.

1.4.2 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Informe de Transferencia de Gestión del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) está incluido en el de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST), a razón que ambos Órganos están bajo una misma gestión, lo que ha permitido lograr beneficios derivados de una única visión de los objetivos y políticas.

Específicamente en lo que se refiere al CONSSAT, las acciones se han orientado en seis ejes:

- 1º Instalación de la Comisión Técnica encargada del trámite de sumisión de cinco convenios de la OIT (en lo pertinente a seguridad y salud en el trabajo) y la conformación de la Comisión Técnica Temporal sobre el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

- 2º Elaboración y aprobación del informe de la Comisión Técnica Temporal de Indemnización por daños originados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 3º Elaboración y publicación de la “Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para Centros Comerciales”, la “Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para la actividad de Construcción Civil” y la “Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para Oficinas”.
- 4º Fortalecimiento de capacidades: como la creación de la plataforma virtual del CONSSAT para fortalecer las capacidades de los Consejos Regionales de SST.
- 5º Protección social: como la conformación de la Comisión Técnica Temporal encargada de la revisión y actualización de las normas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR.
- 6º Diálogo social: como la instalación de 23 Consejos Regionales de SST a nivel nacional, así como la elaboración y publicación del documento técnico “Guía Didáctica para la implementación de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Como consecuencia del fortalecimiento del dialogo social en materia de seguridad y salud en el Trabajo, debemos resaltar que durante esta gestión se han instalado 22 Consejos Regionales de SST (La Libertad, Lima Metropolitana, Piura, Cajamarca, Puno, Junín, Cusco, Arequipa, Lambayeque, Loreto, Callao, Huánuco, San Martín, Ica, Huancavelica, Apurímac, Ucayali, Amazonas, Tacna, Pasco, Moquegua, Lima Provincias).

1.5 De la Procuraduría Pública³¹

Durante la presente gestión, la Procuraduría Pública ha logrado, entre otros, los siguientes resultados destacables:

³¹ Referirse al Anexo 20: SITG de la Procuraduría Pública

- a) La Sala Especializada en Defensa de la Competencia de INDECOPI, recogiendo los argumentos de la Procuraduría Pública del MTPE, declaró que no constituye barrera burocrática la decisión del sector, en el sentido que el Art. 4º del D.S.Nº 019-88-PCM fue derogado desde el 01/01/1998, por tanto, el régimen laboral especial para las empresas exportadoras no tradicionales no se extiende a sus proveedores.

También estamos defendiendo el Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ante la denuncia de presunta barrera burocrática por la exigencia de realizar exámenes médicos para el inicio de las actividades laborales.

- b) En los procesos (nuevos y antiguos) de EsSalud en los cuales no existe ninguna obligación (administrativa y/o económica) del MTPE, pero somos emplazados por el hecho que tal entidad está adscrita al Sector Trabajo, se ha solicitado nuestra exclusión, según la etapa procesal, habiéndose obtenido fallos favorables en la mayoría de distritos judiciales.
- c) En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 30137, el 12/03/2014 se ha dictado la R.M.Nº 043-2014-TR, que dispuso la conformación del Comité Permanente para la aprobación del Listado Priorizado de Obligaciones derivadas de sentencias con calidad de cosa juzgada. La Procuraduría Pública elabora los cuadros que sirve de base para dicho listado.

1.6 De la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana³²

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, es un órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que ejerce sus funciones en el ámbito de Lima Metropolitana, encargada de ejecutar acciones de política en materia de trabajo, inspección del trabajo y promoción del empleo. Entre las principales actividades realizadas por esta dependencia, podemos destacar las siguientes:

³² Referirse al Anexo 21: SITG de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

En materia de Inspección del Trabajo

Se generaron **inspecciones** correspondientes a las microempresas en Lima Metropolitana, en sectores económicos vinculados al giro inmobiliario, comercio al por mayor y por menor, industria, manufactura y otras actividades de servicio: transportes, almacenamiento, comunicaciones, hoteles, restaurantes y fiscalización de agencias privadas de empleo. De igual forma, se realizaron operativos de orientación: a personal extranjero, empresas promocionales para personas con discapacidad y restaurantes; y, operativos en materia de formalización laboral y de seguridad y salud en el trabajo: en industrias y empresas de construcción civil.

Del mismo modo, en el transcurso del presente año se ha generado un operativo orientador que ha permitido la apertura de 1,761 órdenes de inspección, con la finalidad de brindar orientación y asistencia técnica en materia sociolaboral a los empleadores a efecto que tomen conocimiento y procedan a otorgar los beneficios y derechos previstos en nuestro ordenamiento jurídico vigente a sus trabajadores.

En materia de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las actividades de esta Dirección Regional, se han centrado en la Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales de la población vulnerable compuesta por niños, niñas y adolescentes y trabajadoras del hogar. De esta manera, en diciembre de 2011 se aprobó el Primer Informe País sobre Trabajo Infantil, por el periodo julio de 2009 - junio de 2010.

Conforme a lo establecido en la “Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012 – 2021” se generó un espacio de articulación Multisectorial denominada, “Mesa de Coordinación Multisectorial contra las Peores Formas de Trabajo Infantil” de Lima Metropolitana, cuyo resultado entre otros, ha sido la elaboración de 40 informes con recomendaciones.

Se otorgaron 1,851 autorizaciones para el trabajo dependiente de adolescentes, con las restricciones que impone el Código de los Niños y Adolescentes, considerando que

no exista explotación económica y su actividad laboral no implique riesgo o peligro, ni afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

En el año 2015 se desarrolló la Feria de Sensibilización Multisectorial de Servicios contra el Trabajo Infantil llamada "Más Educación Menos Trabajo Infantil", en el distrito de San Antonio de Chacclla -Jicamarca, lográndose beneficiar a 2,109 personas.

Así mismo, en el año 2016 se instaló la "Mesa de Coordinación y Trabajo Multisectorial respecto a las/los Trabajadoras/es del Hogar de Lima Metropolitana", cuyo objetivo es plantear acciones que conduzcan al trabajo decente de este sector vulnerable de la población trabajadora.

En materia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

A través del Centro de Empleo y oficinas desconcentradas de empleo a nivel de Lima Metropolitana se insertaron al mercado de trabajo a 43,075 personas. Asimismo, se acreditó la identidad, experiencia laboral formal y antecedentes policiales a través de la emisión de 58,548 Certificados Únicos Laborales – CUL en el Centro de Empleo y en las Ferias Laborales. Mediante el desarrollo de talleres dentro del Centro de Empleo y Ferias Laborales se orientaron y asesoraron a 31,916 personas en su formación y fortalecimiento de capacidades en la búsqueda de empleo (ABE). De igual forma, se evaluaron vocacionalmente a un total de 51,534 jóvenes de 4° y 5° año de educación secundaria y/o personas de 16 a 24 años de edad con 3° año de secundaria concluido.

Así mismo, se llevaron a cabo once (11) Ferias Laborales denominadas "Semanas de Empleo de las cuales se beneficiaron un total de 151,587 personas, quienes fueron atendidas, y derivadas a los diversos servicios del Centro de Empleo.

Además, se emitieron 4,193 registros entre inscripciones y renovaciones, a empresas de Intermediación Laboral, Agencias Privadas de Empleo y Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad. Así también, se aprobaron 225,090 registros de Convenios de Modalidades Formativas Laborales y de Contratos de Locación de Servicios suscritos por las Empresas de Intermediación Laboral.

En materia de Prevención y Solución de Conflictos

Se han recepcionado 1,589 pliegos de reclamos, de los cuales se han registrado 1,255 convenios colectivos de trabajo y 118 resoluciones junta de acreedores.

Se han emitido un total de 23,398 constancias correspondientes a registros sindicales y un total de 98,444 resoluciones de contratos de trabajo de los regímenes de exportación no tradicional y de personal extranjero.

En relación a los servicios de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador, se han absuelto 1'064,640 consultas al trabajador, al empleador y a organizaciones sindicales sobre prevención y solución de conflictos y 1'012,447 consultas sobre defensa legal gratuita y asesoría al trabajador.

Se han realizado 101,672 liquidaciones de derechos y beneficios sociales; 142,518 acciones de patrocinio judicial gratuito; 47,077 acciones de conciliación administrativa laboral; y, 384 pericias solicitadas por el poder judicial.

Finalmente, se han emitido 77,086 Resoluciones de Multa, Decretos y otros en el Procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral.

2 Organización, Norma de creación, Funciones, Responsabilidades y Organigrama del MTPE

Norma de creación

- El 30 de abril de 1949, mediante Decreto Ley N° 11009, se crea el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, como una entidad independiente de otros Ministerios, acorde con la realidad histórica de aquellos tiempos.
- Posteriormente, mediante la Ley de Organización y funciones – LOF, aprobado por Ley N° 29381 de fecha 16 de junio de 2009, se determina las áreas programáticas de acción y regula las competencias exclusivas y competencias compartidas con los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Organización

La Organización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentra establecida en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, documento de gestión institucional que establece la siguiente estructura orgánica:

Alta Dirección

01 Órganos de Alta Dirección

01.1 Despacho Ministerial

01.2 Despacho Viceministerial de Trabajo

01.3 Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

01.4 Secretaría General

02 Órganos Consultivos

02.1 Comisiones Consultivas

Órgano de Defensa Jurídica

03 Órgano de Defensa Jurídica

03.1 Procuraduría Pública

Órgano de Control Institucional

04 Órgano de Control Institucional

04.1 Órgano de Control Institucional

Órganos de Administración Interna

05 Órganos de Asesoramiento

05.1 Oficina General de Asesoría Jurídica

05.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

05.3 Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

06 Órganos de Apoyo

06.1 Oficina General de Administración

06.2 Oficina General de Recursos Humanos

06.3 Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Órganos de Línea

07 Órganos de Línea

Sector Trabajo

07.1 Dirección General de Trabajo

07.2 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

07.3 Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

Sector Promoción del Empleo

07.4 Dirección General de Promoción del Empleo

07.5 Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

07.6 Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

08 Órgano Desconcentrado

08.1 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima
Metropolitana

Mecanismos de Dialogo Social y Concertación Laboral

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

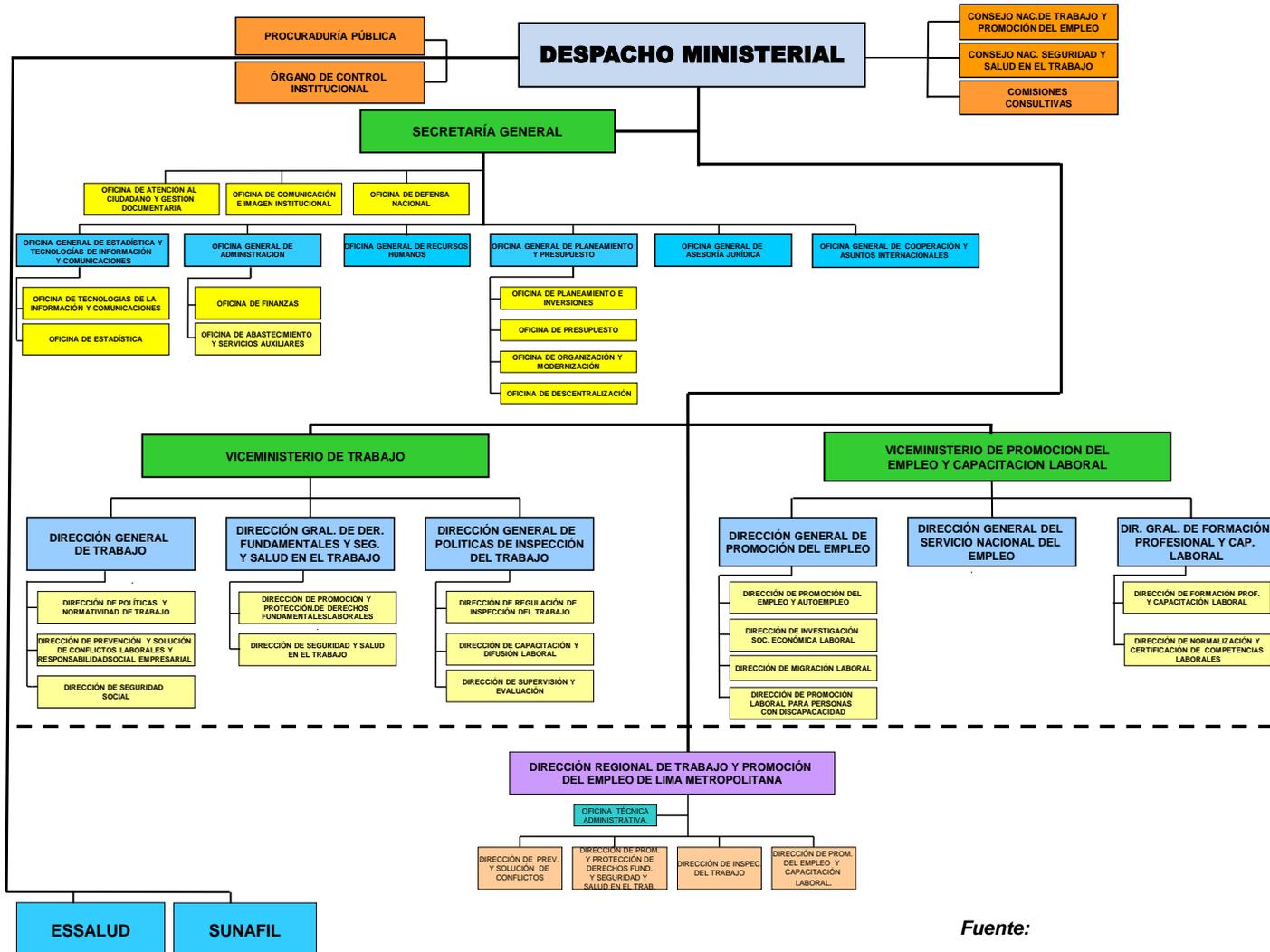
Funciones y responsabilidades

Las funciones y responsabilidades del MTPE, se determinan en los siguientes instrumentos técnico-normativos:

- Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por D.S. N° 004-2014-TR de fecha 23 de mayo de 2014.
- Manual de Organización y funciones aprobado por R.M. N° 152-2011-TR de fecha 27 de mayo de 2011 y modificado por R.M. N° 117-2012-TR y R.M. N° 062-2014-TR de fechas 27 de abril del 2012 y 07 de abril del 2014.

Gráfico 2. Organigrama MTPE

Fue aprobado por D.S. N° 004-2014-TR de fecha 23 de mayo de 2014.



Fuente:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/transparencia/2014/II_TRI_MESTRE/PLANEAMIENTO/ORGANIGRAMA_MTPE_2014.pdf

3 Misión, Visión, Ejes estratégicos, Valores, Objetivos estratégicos y Políticas Institucionales.

La misión, visión, objetivos estratégicos y lineamientos de política socio laboral, se encuentran establecidos en el documento “Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”, aprobado mediante R.M. N° 227-2012-TR.

3.1 Misión

Somos el ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas socio laborales de trabajo y promoción de la empleabilidad e inserción laboral, el autoempleo y el trabajo decente a nivel nacional, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socioeconómico del país, en un marco democrático y de diálogo social.

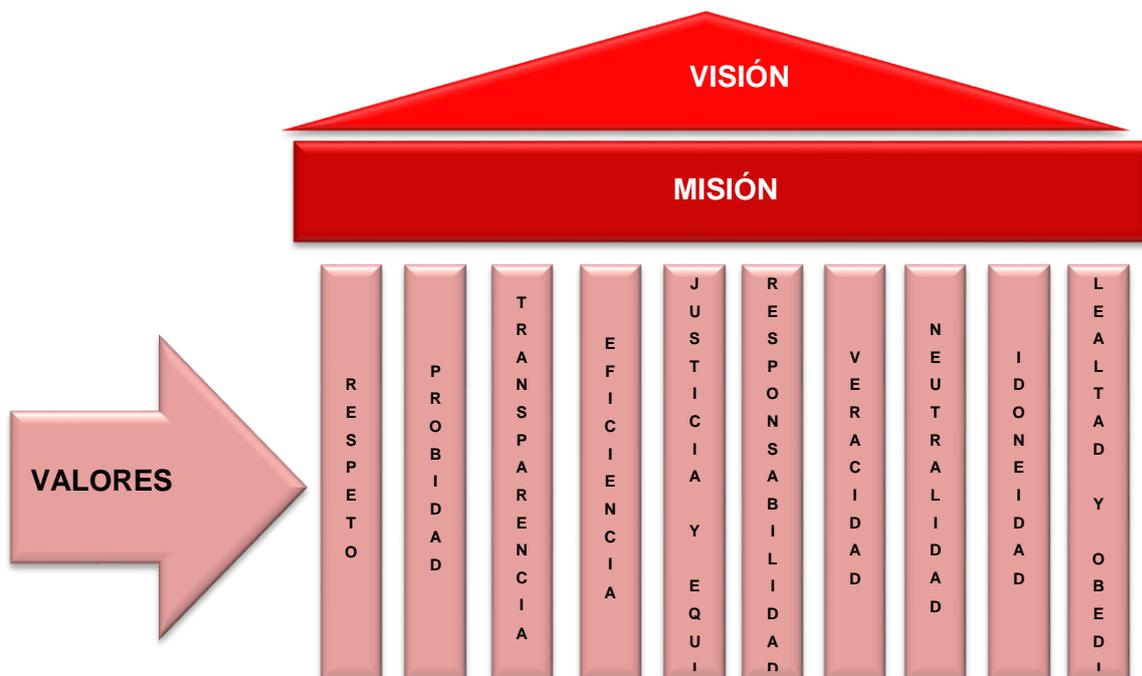
3.2 Visión

Ser la principal institución pública referente para la sociedad peruana en la promoción de la empleabilidad, el autoempleo y del trabajo decente, que garantice el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio laborales y fundamentales en el ámbito laboral; así como, la consolidación del diálogo y la concertación socio laboral, para el desarrollo socio económico descentralizado con inclusión social.

3.3 Valores Institucionales

Con la finalidad de mejorar los servicios de los usuarios, el MTPE ha emitido una serie de políticas y directivas para que el personal adquiera mayores competencias y capacidades institucionales; es así que se han establecido nuevas políticas de personal que tienen por objetivo incrementar la competitividad del personal, el nivel de compromiso e identificación y la promoción de una cultura de valores institucionales, los cuales se detallan en el gráfico N° 2:

Gráfico 3. Valores del MTPE



Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) del MTPE 2012-2016

3.4 Objetivos Estratégicos Generales

- O.1:** Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.
- O.2** Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.
- O.3** Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

3.5 Políticas Institucionales

Las Políticas Institucionales, se enmarcan en los "Lineamientos de Política Socio Laboral del Sector Trabajo y Promoción de Empleo 2012-2016", aprobados mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-TR, los cuales se formularon en base a los Lineamientos de la Política actual de Gobierno, en lo que respecta al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales a continuación se detallan:

1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo segura y saludable.
2. Fortalecer el sistema de inspección del 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.
3. 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.
4. Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano.
5. Promover la inserción laboral a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.
6. Promover el autoempleo a través de la asesoría, asistencia técnica y capacitación correspondiente.
7. Promover la generación de empleos temporales a través de la ejecución de proyectos de inversión de infraestructura básica económica y social intensivos en el uso de la mano de obra, de acuerdo con el desenvolvimiento de la

economía y presencia de eventos naturales y sociales que afecten el ingreso de las personas.

8. Promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento de manera articulada y complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental y respeto al medio ambiente.
9. 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.

Planes Estratégicos

- Se aprobó el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016, con Resolución Ministerial N° 264-2012-TR, mediante el cual se determinan los objetivos generales y específicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo; los cuales están alineados a los Objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (Plan Bicentenario) y que sirven de referencia para la intervención de los diversos niveles de gobierno en materia de Trabajo y Promoción del Empleo.
- En el marco del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), se aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016, mediante Resolución Ministerial N° 280-2012-TR, en el cual se determinan los objetivos estratégicos generales y específicos institucionales del MTPE.

Planes Operativos

En el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 280-2012-TR, se aprobaron los Planes Operativos Institucionales (POI), mediante Resoluciones Ministeriales siguientes:

- POI Año 2011, mediante R.M. N° 040-2011-TR, y modificatorias R.M. N°s. 155, 258, y 333-2011-TR;

- (POI) Año 2012 aprobado mediante R.M. N° 025-2012-TR, y modificatorias R.M. N°s. 098, 164, 229 y 272-2012-TR.
- POI Año 2013, aprobado mediante R.M. N° 011-2013-TR, y modificatorias, R.M. N°s. 126, 205 y 241-2013-TR.
- POI Año 2014, aprobado mediante R.M. N° 006-2014-TR; y, modificatorias R.M. N°s. 164 y 273-2014-TR.
- POI 2015, aprobado R.M. N° 005-2015-TR, y modificatorias. R.M. N°s. 104, 170, 263 y 286-2015-TR.
- POI Año 2016, aprobado mediante R.M. N° 004-2016-TR, y modificatorias N°s 090 y 091-2016-TR.

Dichos documentos se encuentran publicados en el Portal de Transparencia del MTPE.

4 Información respecto al cumplimiento de cada una de las funciones principales

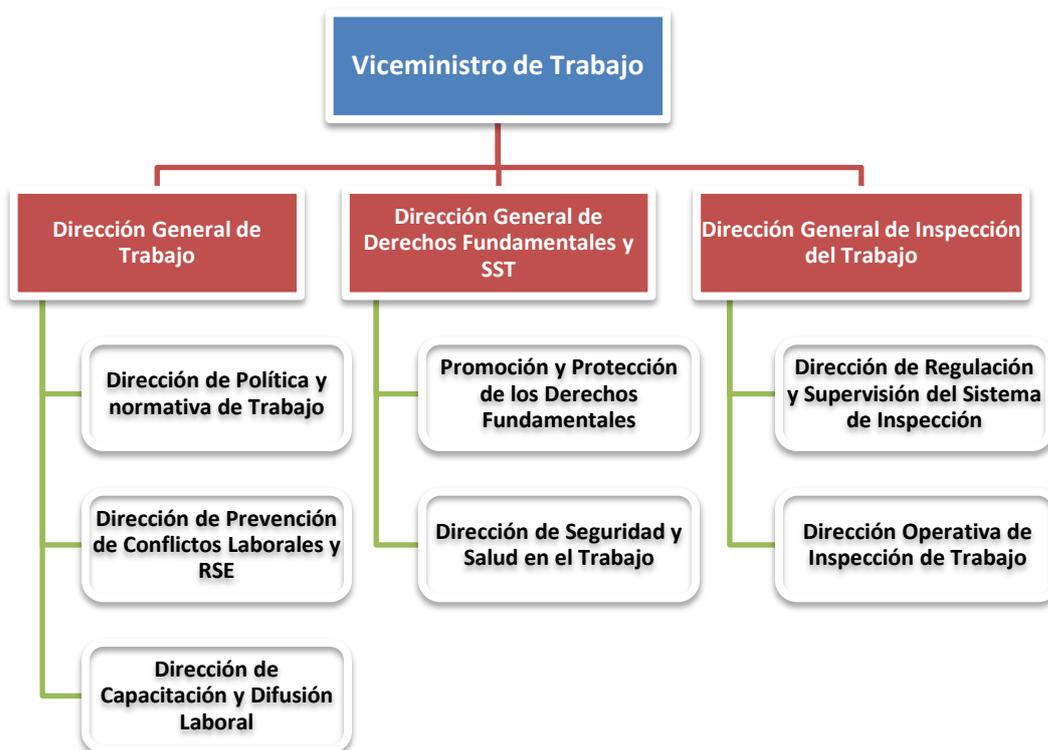
4.1 Estado situacional al inicio de su gestión

4.1.1 Viceministerio de Trabajo.

A julio de 2011, se encontraba vigente el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Decreto Supremo 004-2010-TR. En dicho instrumento de gestión, el Viceministerio de Trabajo mantenía el siguiente organigrama:

Gráfico 4. Organigrama anterior del Viceministerio de Trabajo

(D.S 004-2010-TR)



Bajo dicha normativa, la Dirección General de Inspección de Trabajo – DGIT, ejercía la función de ente rector y autoridad central del sistema de inspección del trabajo. Ello se modificaría con la dación de la Ley N° 29981, la cual crea en el 2013 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y con la modificación

del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizada, tras la aprobación del Decreto Supremo N° 004-2014-TR; creándose la Dirección de Seguridad Social – DSS (adscrita a la Dirección General de Trabajo) y la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (DGPIT), en reemplazó a la Dirección General de Inspección del Trabajo.

El nuevo ROF del MTPE establece que la DGPIT cuente con tres unidades orgánicas: 1) Dirección de Capacitación y Difusión Laboral; 2) Dirección de Regulación de Inspección del Trabajo; y 3) Dirección de Supervisión y Evaluación y asuma la función de proponer, supervisar y evaluar las políticas públicas en materia de inspección y capacitación y difusión laboral; así como, la ejecución de la difusión laboral.

Al inicio de gestión la DPNT, presentaba los indicadores previstos en el siguiente cuadro:

Tabla 2. Línea de Base de los indicadores al inicio de la gestión de la DPNT

Línea de Base 2011			
Función	Productos y/o actividades a ejecutar	Unidad de Medida	Ejecutada
Art. 49° literal b del ROF D.S. 004-2010-TR	Generación de normatividad en materia de relaciones de trabajo (número de propuestas normativas, lineamientos o directivas aprobadas)	Norma	4
	Formulación de propuestas normativas en materia de Relaciones de Trabajo	Informe	5
Art. 49° literal e del ROF D.S. 004-2010-TR	Dictamen Económico Laboral	Dictámenes	132

Fuente: Plan Operativo Institucional MTPE-2011 y Plan Estratégico Institucional MTPE-2011

Por otro lado, con relación al ejercicio de las **“funciones ejecutoras en materia de mecanismos alternativos de solución de conflictos, en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional”**³³. Esta función en forma taxativa viene cumpliéndose recién a partir del Decreto Supremo N° 017-2012-TR en abril de 2013.

La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo - ahora Dirección General de Trabajo - en el periodo comprendido entre julio de 2006 a julio de 2011, ejercía funciones

³³ Artículo 50°, inciso g) del ROF del MTPE.

ejecutoras en los conflictos colectivos laborales ocurridos en los ámbitos local, regional, supra regional y nacional a través de la implementación de tres mecanismos institucionales de solución de conflictos: reuniones informativas, reuniones extraproceso y mesas de diálogo – no se consideraba el mecanismo de la conciliación. De acuerdo al Informe de Gestión julio 2006 – julio de 2011, la Autoridad Administrativa de Trabajo nacional realizó 3461 reuniones entre reuniones informativas, extra procesos y mesas de diálogo, logrando resolver un total de 496 conflictos. A continuación, el detalle anualizado de estas intervenciones, así como de los conflictos solucionados:

Tabla 3. Reuniones realizadas y conflictos solucionados julio 2006- junio 2011

Año	Reuniones Informativas, Extraprocesos, Mesas de Diálogo	Conflictos solucionados
Julio-Dic. 2006	48	9
2007	211	57
2008	536	123
2009	1231	146
2010	1041	101
Enero-jun 2011	394	60
TOTAL	3461	496

Fuente: informe de gestión julio 2006 – julio 2011

El alto número se explica porque la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, ahora Dirección General de Trabajo, intervenía en los conflictos locales, regionales, suprarregionales y nacionales; mientras que desde la dación del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Decreto Supremo que “Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo”; actualmente la Dirección General de Trabajo, a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, solo interviene ahora en los conflictos laborales de carácter suprarregional o nacional.

Finalmente, en esta materia se destaca la función de “**identificar y monitorear la existencia y desarrollo de los conflictos laborales en el ámbito nacional,**

elaborando los reportes de alerta temprana respectivos³⁴. Debemos precisar que en la anterior gestión se sientan las bases para el desarrollo de un Sistema Informático de Prevención y Solución de Conflictos Laborales que permitiera a la Autoridad Administrativa de Trabajo a nivel nacional, tener conocimiento oportuno de los conflictos colectivos suscitados a nivel nacional y gestionarlos adecuadamente.

Para hacer el seguimiento y monitoreo a los conflictos laborales, se desarrolló en el año 2008 un Sistema Informático de Alerta Temprana básico que permitió el registro, hasta Julio de 2011, de un total de 1 256 conflictos. Antes del año 2008, los monitoreos a los conflictos colectivos se hacían telefónicamente, por correo o a través de reportes que en físico remitían las Autoridades Regionales de Trabajo a solicitud de la autoridad nacional.

4.1.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

En este punto del Informe de Transferencia de Gestión corresponde precisar que como parte del desarrollo de las principales funciones del subsector promoción del empleo, y de conformidad con la política nacional, hemos considerado dar relevancia a las siguientes materias:

4.1.2.1 En materia de los Servicios Públicos de Empleo

Antes de la implementación de la Estrategia del Centro de Empleo (Julio 2010 – julio 2011), el Servicio Público de Empleo Peruano obtenía los siguientes resultados en la prestación de los servicios de Intermediación Laboral:

- **4 mil 154 colocaciones** (vacantes de empleo cubiertas) en el mercado de trabajo través del servicio de Bolsa de trabajo.
- Un joven tardaba **dos semanas** para obtener certificados solicitados por empresas al momento de postular a un puesto de trabajo y para los cuales tenía que gastar aproximadamente **S/ 60 soles**.

³⁴ Artículo 50°, inciso h) del ROF del MTPE.

- Se asesoraron a **4 mil 727** personas mediante el servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo.
- Se registraron **1 mil 183 empresas** en el servicio de Acercamiento empresarial.

Es decir, los ciudadanos podían acceder a los servicios de empleo, sin embargo no recibían un tratamiento integral que identificara previamente sus necesidades reales de mejora de empleabilidad y los derivara al servicio más adecuado, optimizando así su probabilidad de encontrar un empleo y mejorando su trayectoria laboral hacia un trabajo decente. Tampoco tenían la posibilidad de acceder a todos los servicios de empleo, emprendimiento y empleabilidad en un solo espacio, lo cual implicaba un gasto en tiempo y dinero para el traslado a los diferentes locales para el uso de los servicios. En resumen, el resultado de las intervenciones brindadas era población atendida de manera desarticulada, sin coordinaciones entre las instancias encargadas de realizarlas y en ocasiones duplicando esfuerzos, lo que le restaba eficiencia y eficacia a los servicios brindados por el Ministerio.

4.1.2.2 En materia de promoción del empleo

El producto más relevante que se encontró al inicio de la gestión fueron las **Políticas Nacionales de Empleo**. Estas fueron aprobadas mediante el D.S N° 052-2011-PCM, publicado el 21 de junio de 2011. Dichas políticas fueron consensuadas con los gobiernos regionales, propuestas por la Comisión Intersectorial de Empleo y aprobadas por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Por ende, se encontraba pendiente su implementación.

En materia de promoción del empleo Juvenil, se encontraba vigente y en ejecución el **Plan Sectorial para la Promoción del Empleo Juvenil 2009-II al 2012-I**, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 272-2009-TR, modificada mediante Resolución Ministerial N° 161-2011-TR de fecha 3 de junio de 2011. La ejecución de dicho plan presentaba el alcance de metas, actividades en desarrollo con avances y actividades no desarrolladas o sin avances esperados.

En materia de autoempleo, se encontró el **proyecto de Ley del Trabajador Autoempleado**, el cual estaba pre publicado en el portal institucional por disposición

de la Resolución Ministerial N° 208-2011-TR, de fecha 26 de julio de 2011, a efecto que instituciones y público interesado presenten sus aportes, comentarios y/o recomendaciones.

También en materia de autoempleo, se encontró el diseño del **Sistema de Información Geográfica para Emprendedores (SIGE)**, estando pendiente entre otras acciones, la suscripción del convenio entre el MTPE y el INEI, así como la compra del servidor para su funcionamiento.

4.1.2.3 En materia de Migración Laboral

Se encontraron desarrollados servicios de información para que los migrantes tomaran decisiones adecuadas ya sea para migrar o retornar, así como también procedimientos para facilitar el registro de los trabajadores migrantes andinos.

En el caso de la información, se encontró el “Servicio Perú Infomigra”, el mismo que se brindaba de forma presencial y virtual; dicho servicio estaba dirigido a facilitar la toma de decisiones informadas dentro del proceso migratorio. Dentro de la modalidad virtual se encontró a su vez el servicio de “la voz del migrante” (correo electrónico migrante@trabajo.gob.pe) como un espacio dirigido al reencuentro y el intercambio de experiencias entre peruanos en el exterior que deseaban contribuir desde sus países de residencia con los contenidos del portal.

Con relación a instrumentos de orientación elaborados como parte del servicio, se encontraron: la Guía Básica para el Migrante Laboral y el Glosario de términos de la Gestión Migratoria Laboral.

En materia de registros administrativos, se encontró en funcionamiento el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, creado a partir de la dación de la Resolución Ministerial N° 318-2010-TR, como registro virtual de los contratos de los trabajadores andinos, que permitía seguir un procedimiento en línea por el cual el empleador podría registrar los contratos de dichos trabajadores. Para facilitar información sobre este registro virtual se encontró elaborado el Manual del Usuario de dicho sistema.

En materia de gestión de la migración laboral, se encontró el Plan de Actuación para el Fortalecimiento a los Gobiernos Locales y regionales en el marco de la Gestión de Migración Laboral, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 204-2011-TR, del 21 de julio de 2011.

Se encontró pendiente la elaboración de normativa sobre las agencias privadas de intermediación extranjera, el diseño y funcionamiento de servicios de información, asesoría y vinculación para los migrantes peruanos retornantes o retornados (denominada Plataforma para retorno productivo).

Se encontró vigente el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional suscrito entre el MTPE y la Oficina Regional de los países Andinos de Organización Internacional para las Migraciones- OIM.

4.1.2.4 En materia de información del mercado de trabajo

Se encontró en ejecución la Encuesta de Hogares especializada en Niveles de Empleo-ENIVE, la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), la Encuesta Mensual del Empleo en el sector Construcción (EMESC). La Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE), la misma que se realizó sólo hasta el I trimestre de 2011 por falta de recursos. Asimismo, se venía realizando el monitoreo de los quince (15) Observatorios Socio Económicos Laborales.

4.1.2.5 En materia de promoción laboral para personas con discapacidad

No se encontraron productos concretos. Sólo se encontró en trámite una **Consultoría financiada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA para la mejora de gestión estratégica de la promoción laboral de las personas con discapacidad**, que buscaba tener un diagnóstico situacional sobre el empleo de las personas con discapacidad, mejorar la normativa para la promoción del empleo de esta población, mejorar los servicios y acciones sectoriales y determinar una campaña de difusión estratégica con incidencia en los problemas que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad. El informe final de esta consultoría no llegó a concretarse por resolución del contrato de los consultores con la entidad contratante.

4.1.2.6 En materia de Formación Profesional y Capacitación Laboral

Debemos precisar que al inicio de la gestión nacional, encontramos regulados los procedimientos del servicio de la **Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO)**, mediante la Directiva Nacional N° 001-2009-MTPE/3/11.2³⁵, el cual tenía por finalidad facilitar la elección de la carrera profesional u ocupacional, brindar información oportuna de las opciones formativas existentes en el mercado laboral de la región y establecía que el servicio se brinde mediante dos componentes: *evaluaciones de orientación vocacional y Charlas de información ocupacional*. Asimismo, indicaba que el Servicio debería brindarse en las 26 regiones del país incluidos la provincia constitucional del Callao y Lima Provincias, y que eran las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de cada región las que tenían la responsabilidad de ejecutarlo. Sin embargo, se evidenció que en todas las regiones no se brindaba dicho servicio y, en algunas, se daba una alta rotación del personal; lo que debilitaba la cobertura y calidad del mismo.

También encontramos un avance en la regulación de las Modalidades Formativas Laborales, esto se verifica en la existencia de la Ley N° 28518 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2005-TR, que ejecutaba a través del registro de convenios entre las empresas y las Direcciones/Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional. En ese sentido, la información estadística mostrada a julio de 2011, fue de 324,206 convenios registrados³⁶ por tipo de MFL.

4.1.3 De los Consejos Nacionales

4.1.3.1 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Del Empleo

Al inicio de la gestión se identificaron 03 indicadores a ser cumplidos por el CNTPE dentro del Plan Estratégico Institucional del MTPE, que correspondía a: i) Pronunciamientos sobre informes técnicos y/o estudios elaborados sobre políticas y normas legales de trabajo, de promoción del empleo y de protección social; ii)

³⁵ Aprobada con Resolución Ministerial 116-2009-TR.

³⁶ Información recogida de los informes remitidos por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo periodo noviembre de 2005 a julio 2011.

Pronunciamientos sobre la revisión de la Remuneración Mínima; iii) Regiones con espacios de diálogo sociolaborales en proceso de formación y/o fortalecimiento. El cumplimiento de las metas estuvo de acuerdo con lo programado.

4.1.3.2 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La información brindada en el presente informe debe entenderse a partir de la necesidad al inicio de la gestión (2011) de generar capacidad instalada (estratégica, organizativa y operativa) que permitiera posteriormente intervenciones de alto impacto. Ello implica, en la práctica, el diseño de estrategias, planes, protocolos, líneas de base, normatividad y demás elementos ausentes al inicio de la gestión.

4.1.4 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Inspección de Trabajo

Resulta relevante considerar que durante el período inicial, es decir, a fin de julio del año 2011, se contó con un escenario, en principio austero, debido al recorte de personal dispuesto mediante dispositivos legales que restringieron las contrataciones en el Estado. Es así, que durante ese período no fue posible continuar el fortalecimiento del Programa de Inspecciones que venía realizándose debido a las citadas limitaciones presupuestales, especialmente en las partidas de bienes y servicios, en mérito al Decreto de Urgencia N° 012-2011, que dispuso medidas extraordinarias para fortalecer el fondo de estabilización fiscal y generar mayor ahorro público, con la finalidad de garantizar la transición del gobierno durante el aludido periodo.

En dicho contexto, la Dirección de Inspecciones del Trabajo a fin de evitar los efectos de la carencia de personal adoptó como medida correctiva la evaluación de una adecuada distribución de funciones o labores acorde al número de servidores y funcionarios públicos, en tanto, se mantenía la vigencia de la acotada medida de carácter excepcional, promoviendo acciones que permitan garantizar el adecuado funcionamiento del área inspectiva.

Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el Perú, en julio del año 2011 entró en vigencia la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la Ley N° 30222 del 08 de julio del 2014 (Art. 13°, 26°, 28°, 32°, 49°, 76° y cuarta disposición complementaria) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 2012-TR, modificado mediante el Decreto Supremo N° 006-2014-TR. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo introduce diferentes tópicos como: i) nuevos mecanismos de prevención y protección, cuya aplicación corresponde a los empleadores de todos los sectores económicos del país, ii) la inclusión de un nuevo tipo penal en el Código Penal, iii) el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, v) el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, vi) la obligación de notificar por empleadores y centros médicos asistenciales al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre la ocurrencia de todo accidente de trabajo (mortal y no mortal), incidente peligroso y enfermedad ocupacional, entre otros; de modo que permita la creación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando mejores condiciones laborales, a través del liderazgo y gestión eficaz de la seguridad y salud.

Por otro lado en lo referido al tema de trabajo infantil, se encontró, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0 2011), que 1'659,000 niños, niñas y adolescentes (NNA), entre 6 y 17 años trabajan, es decir, 1 de cada 4 NNA trabajan. Los datos de la Encuesta Especializada de Trabajo Infantil del año 2007 (ETI 2007), muestran que la mayoría de niños y niñas en el Perú combinan hasta tres actividades al mismo tiempo, trabajo, estudio y tareas domésticas al interior del propio hogar (33%). Los datos de la ENAH0 refieren que los principales tipos de actividades desarrollados por menores de 6 a 17 años tienen que ver con su desempeño en negocios familiares, labores domésticas, elaboración de productos para la venta, trabajo en chacras o pastoreo de animales, venta de productos, prestación de servicios (lavado de carros, lustrabotas, etc.), entre otros.

A su vez, en lo referente al tema de igualdad de oportunidades, se encontró en ejecución el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad 2009 - 2018, a través del cual se ha venido brindando capacitaciones

dirigidos a estos grupos vulnerables (trabajadores/as del hogar, mujer trabajadora gestante, personas con discapacidad, y trabajadores con VIH/TBC) .

Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Respecto a los servicios de empleo, al inicio de la gestión eran ejecutadas a través de la Red de Centros de Intermediación Laboral – Red CIL – Pro Empleo, cuyo único objetivo era la Intermediación Laboral, dentro del marco del convenio con la Cooperación Suiza, teniendo como oficinas descentralizadas de empleo en los Centros de Formación (Jesús Obrero, Presentación de María, CEPTROS Fe y Alegría 03 de San Juan de Miraflores, San José Artesano – Callao, San Hilarión, Fe y Alegría 43 de Ventanilla).

Prevención y Solución de Conflictos

Los productos más relevantes que se encontraron al inicio de la gestión se relacionan con aquellos establecidos en el Decreto Supremo N° 001-93-TR, norma mediante la cual *“Precisan las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo”*: que básicamente eran aquellos descritos en el artículo 2° del mismo cuerpo normativo, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 017-2003-TR; así como el Decreto Supremo N° 001-2008-TR, que a la letra dice: *“En las solicitudes presentadas por el empleador sobre la **terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, los procedimientos que se desprenden del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671 y los relativos al inicio y nivel de la negociación colectiva, regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR(...)**”*.

Mediante Resolución Ministerial N° 152-2011-TR de fecha 27 de mayo de 2011, se aprueba la modificación del Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, concordante con la Resolución Ministerial N° 170-2011-TR, el cual declara que el Gobierno Regional de Lima ha concluido con el

proceso de transferencia de funciones sectoriales en materia de trabajo y promoción del empleo, por lo que se establece que el ámbito de acción corresponde a Lima Metropolitana.

4.2 Estrategia diseñada en su gestión para el cumplimiento de cada función.

4.2.1 Viceministerio de Trabajo.

Para el cumplimiento de los objetivos del MTPE, las Direcciones Generales han venido aplicando una diversidad de estrategias para el cumplimiento de los temas de su competencia, algunas de ellas se visualizan en políticas y/o planes de gestión, en cambio otras, en estrategias de gestión interna.

a) Informalidad laboral

En lo que respecta al abordaje de la informalidad laboral, las actividades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lideradas por el Viceministerio de Trabajo, se enmarcan en la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014 – 2016, aprobadas mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR, cuyo objetivo principal es la reducción de la informalidad laboral a nivel nacional en el segmento asalariado privado³⁷, de 56% en el 2013 a 52% en el 2016; es decir, en 4 puntos porcentuales.

b) Regulación de la inspección del trabajo.

En el marco de sus funciones de ente rector del sistema de inspección del trabajo, el MTPE viene orientado sus esfuerzos a la formulación de normas para fortalecer el sistema de inspección del trabajo.

c) Capacitación y difusión laboral.

En el marco para contribuir al cumplimiento de los derechos laborales, así como a obtener un sistema democrático de relaciones laborales, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo se viene realizando acciones que buscan, entre

³⁷ Entendida como aquella situación en la que el asalariado no cuenta con un contrato de trabajo o se encuentra como locador de servicios.

otras cosas, consolidar un sistema nacional articulado y coherente de capacitación y difusión de los derechos sociolaborales, haciendo un especial énfasis en los sectores con alta incidencia de informalidad laboral.

d) Prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador

La estrategia utilizada por el Sector para la prevención y solución de conflictos laborales se circunscribe a gestionar adecuadamente los conflictos colectivos laborales a partir de la aplicación de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos - MARCs³⁸ (conciliación, mediación, extraproceso, reuniones informativas), lo que coadyuvó a fortalecer las capacidades de las partes involucradas (empleador – trabajador), a fin de que puedan obtener resultados satisfactorios o resolver las divergencias laborales.

Cabe resaltar que en materia de prevención y solución de conflictos laborales, la estrategia varió a partir de la publicación del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, el pasado 1 de noviembre de 2012, el cual sustituyó al Decreto Supremo N° 001-93-TR, adecuándose la regulación al marco de la descentralización y las relaciones administrativas entre la AAT nacional y regional, siendo que mediante el referido Decreto Supremo N° 017-2012-TR se determinan las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las AAT.

Ante dicha situación, se varió su estrategia actuando el MTPE, a través de la DGT, como facilitador en los conflictos laborales de carácter supra regional o nacional establecida por el nuevo marco normativo³⁹ y ya no, en los conflictos de carácter local o regional, fortaleciendo para este tipo de conflictos las asistencias técnicas en apoyo a las DRTPE a nivel nacional.

³⁸ Implementada con la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, "Lineamientos para la Intervención Administrativa en Conflictos Laborales Colectivos"

³⁹ Adquiere el carácter de supra regional o nacional solo en aquellos supuestos que involucren a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región; o también se adquiere este carácter cuando la actividad económica desarrollada por la empresa o sector productivo tiene un efecto o impacto notorio en la economía de más de una región.

Igualmente, se advierte la necesidad de prevenir los conflictos a través de la construcción de capital social en los actores sociales, introduciéndose la denominada “*practica restaurativa*”, cuyo objetivo es crear relaciones positivas al establecer un ambiente de apoyo justo, consistente y democrático. En un primer momento a nivel de capacitación de servidores y funcionarios de la DPSCLRSEL.

Con relación a la identificación y monitoreo de los conflictos colectivos de naturaleza laboral, fortaleciendo el Sistema de Alerta Temprana – SAT a través de la capacitación permanente de los usuarios, obteniéndose un mayor involucramiento de las DRTPE.

Finalmente, señalar que se ha iniciado un proceso de sensibilización previa a las reuniones de conciliación o extraprocesos a través de talleres con sindicatos y empresas.

e) En Responsabilidad Social Empresarial Laboral

En materia de responsabilidad social empresarial laboral se utilizó como estrategia lograr generar confianza del sector empresarial en el MTPE para la promoción de estándares nacionales de responsabilidad social empresarial laboral a través del Concurso de Buenas Prácticas Laborales.

f) En materia de seguridad social

Con el propósito de lograr la difusión de la normativa vigente en materia de seguridad social, así como promover el derecho a la seguridad social el Sector viene realizando acciones orientadas a generar una cultura en seguridad social.

g) En materia de derechos fundamentales laborales y seguridad y salud en el trabajo

En materia de derechos fundamentales se han elaborado un conjunto de herramientas estratégicas, a saber:

-Trabajo infantil

Mediante Decreto Supremo N° 015-2012-TR, se aprobó la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil-2012-2021” (ENPETI), la cual plantea como Resultado Final al 2021 la erradicación del trabajo infantil, para ello se prevé acciones divididas en 6 ejes: **Eje 1**, La Pobreza; **Eje 2**, La Educación y uso del tiempo libre; **Eje 3**, La Tolerancia Social; **Eje 4**, Las Condiciones de Trabajo; **Eje 5**, La Protección; y el **Eje 6**, Información y Conocimiento.

-Trabajo forzoso

Mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-TR, se aprobó el “II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017”, el cual tiene como Objetivo Principal la erradicación del trabajo forzoso en el país. Para cumplir con ello, el Plan plantea 3 objetivos estratégicos:

- **Objetivo Estratégico 1:** Educar y sensibilizar sobre el concepto y situación del trabajo forzoso;
- **Objetivo Estratégico 2:** Diseñar e implementar un modelo o sistema integral e prevención, detección rehabilitación y eliminación de trabajo forzoso, atención integral de las víctimas; y
- **Objetivo Estratégico 3:** Disminuir la vulnerabilidad de la población a situaciones de trabajo forzoso.

-Igualdad y no Discriminación

Mediante Resolución Ministerial N° 052-2016-TR, se aprobó el Protocolo de Actuación frente a la Vulneración de los Derechos Laborales de las Trabajadoras y Trabajadores Víctimas de Violencia, ello en el marco de la nueva “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”, Ley N° 30364, con la finalidad de brindar una respuesta oportuna y eficiente a las trabajadoras y trabajadores víctimas

-Seguridad y Salud en el trabajo

Mediante el Decreto Supremo N° 002-2013-TR, se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, para lo cual cuenta con los siguientes ejes: **Eje de acción N° 1:** Marco normativo; **Eje de acción N° 2:** Información; **Eje de acción**

N° 3: Cumplimiento; **Eje de acción N° 4:** Fortalecimiento de capacidades; **Eje de acción N° 5:** Protección social; y **Eje de acción N° 6:** Fomento del diálogo social.

4.2.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

Como parte de la estrategia planteada por el sub sector se creó los Centros de Empleo (antes VUPE⁴⁰) para articular física e informáticamente, un mecanismo de promoción del empleo en el país, que ubicara en un solo espacio y bajo tres modalidades: presencial, itinerante y virtual, los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad, capacitación y emprendimientos prestados en los Gobiernos Regionales con la asistencia técnica de las Direcciones Generales y con la participación de los Programas Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Programa “Jóvenes Productivos”, “Impulsa Perú”, “Trabaja Perú” y “Perú Responsable”.

Esta estrategia ha permitido unificar esfuerzos de los diferentes organismos y órganos de línea del sub sector y, gobiernos sub nacionales, para prestar los diferentes servicios que tenía el sub sector, esta vez de manera integral.

Esto ha sido posible, gracias al establecimiento estratégico de los siguientes pilares:

1. **Generar información de demanda del mercado laboral.** Ya sea para conocer la demanda laboral en sectores económicos más dinámicos y en escenarios de corto y mediano plazo (y orientar, por ejemplo con la Encuesta de Demanda Ocupacional, las acciones de capacitación laboral desarrolladas por los Programas Nacionales de Empleo), para conocer comportamientos empresariales y demandas laborales específicas y explicar situaciones de empleo de poblaciones determinadas (como es el caso de las personas con discapacidad), o para cumplir con nuevos mandatos normativos (como incorporar la variable de discapacidad en todas las encuestas realizadas por el MTPE); la generación de información, especialmente relacionada a la demanda laboral, ha sido una estrategia ubicada en la base de toda intervención o propuesta de la DGPE, por considerar que la información proporciona la base empírica esencial para orientar todo el proceso de las políticas públicas.

⁴⁰ Ventanilla Única de Promoción del Empleo

- 2. Priorizar el desarrollo normativo sobre promoción del empleo de grupos vulnerables.** Concretamente, no referimos a las personas con discapacidad y a los migrantes laborales. En el periodo materia del presente informe se emitió una nueva legislación sobre la Persona con Discapacidad, cuyos mandatos generales correspondieron ser desarrollados mediante regulación complementaria (ya sea mediante reglamentos o normas técnicas) que recayó bajo la responsabilidad de la DGPE. Cabe resaltar que esta acción normativa en materia de discapacidad y empleo, tuvo el carácter participativo y de permanente consulta con los diferentes actores involucrados que ha incidido en la calidad y legitimidad de la normativa propuesta por la DGPE y emitida por el MTPE u otros sectores involucrados. Asimismo, en materia de migración laboral, la elaboración y reglamentación de disposiciones que conforman el marco jurídico de la migración laboral en el Perú ha permitido visibilizar e incorporar como sujetos de atención prioritaria por parte del Estado, como por ejemplo a los peruanos retornantes, incorporando al mismo tiempo a los migrantes y sus familiares como beneficiarios de diferentes servicios de empleo.
- 3. Generar evidencia sobre nuevos mecanismos de promoción del empleo, mediante experiencias piloto.** LA DGPE asumió que su rol rector en las distintas materias funcionales, y por ende sus propuestas normativas y técnicas, debía sustentarse en evidencia que justifique su utilidad. En el presente periodo, la DGPE ha diseñado e implementado diversos Planes de Actuación, por ejemplo para promover el empleo de las personas con discapacidad, probando nuevas metodologías como el empleo con apoyo o estableciendo componentes y estrategias especializadas para los servicios de Bolsa de Trabajo, Acercamiento Empresarial, entre otros, del Centro de Empleo. Asimismo, ha diseñado e implementado Planes de Actuación para promover el uso productivo de las remesas impulsando emprendimientos sostenibles. De la misma manera ha elaborado planes de actuación para la intervención en materia de reciclaje y empleo verde, así como el fomento del emprendimiento de la población denominada “pallaqueras”. Las experiencias piloto han tenido un carácter de aprendizaje continuo, que ha permitido ajustar las propuestas y validarlas a efecto de institucionalizarlas a nivel nacional. Todas estas intervenciones además de su

carácter piloto y generador de evidencia ha beneficiado a muchas personas que han podido insertarse efectivamente en el mercado de trabajo formal.

4. **Desarrollar instrumentos técnicos para la mejora continua de servicios de empleo, con énfasis en grupos vulnerables.** La generación de evidencia debía como correlato permitir desarrollar instrumentos técnicos que orientarán la mejora constante especialmente de los servicios de empleo, considerando que los beneficiarios directos de ellos son las personas y especialmente las poblaciones de atención prioritaria por sus dificultades para acceder al mercado de trabajo. De allí que la DGPE, ya sea como parte del programa presupuestal PRO EMPLEO o en el desarrollo de los Planes de Actuación, ha emitido diversos instrumentos para guiar la intervención de los consultores de Empleo de los Centros de Empleo a nivel nacional, sino también incluso de los operadores de los Programas Nacionales de Empleo.
5. **Desarrollar mecanismos para fortalecer la gestión descentralizada.** La DGPE ha sido muy respetuosa del proceso de descentralización, y no solo desarrollando cabalmente sus funciones de capacitación y asistencia técnica en materia de las funciones transferidas, sino especialmente en la implementación de los Planes de Actuación. Muchos Planes de Actuación desarrollados, por ejemplo en materia de discapacidad, en diversas regiones del país, han partido de la suscripción de convenios suscritos con los Gobiernos Regionales involucrados, en los cuales se asumieron compromisos mutuos de ejecución y sobre todo de aprendizaje. Los resultados de estas acciones conjuntas han sido materia permanente de los temas abordados en las Cumbres de Descentralización. Una de las innovaciones en el presente periodo, concordante con la relevancia de la intervención que se advierte en el presente informe, han sido los Talleres Nacionales para la Gestión Efectiva de la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, y los Macrorregionales en materia de Gestión de la Discapacidad en la Empresa, que ha permitido capacitar a funcionarios y personal de los gobiernos regionales en una materia antes nunca desarrollada.
6. **Coordinar con sectores involucrados.** La DGPE, asumiendo la multidimensionalidad de los problemas que afectan el empleo ha realizado acciones coordinadas con distintos sectores, así por ejemplo en materia de

discapacidad con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Salud, CONADIS, ESSALUD; en materia de migración laboral con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio del Interior; en materia de empleo verde, con el Ministerio de Ambiente, en materia de información del mercado de trabajo con el Ministerio de Economía y el INEI; entre otros.

4.2.3 De los Consejos Nacionales

4.2.3.1 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Del Empleo General

La estrategia asumida en la gestión de la Secretaría Técnica del CNTPE es la establecida en los Lineamientos de Política Socio Laboral del Sector Trabajo y Promoción del Empleo 2012-2016 que se precisan a continuación:

Tabla 4. Estrategia de la Secretaría Técnica del CNTPE

Lineamiento 3	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.
Objetivo Estratégico General 1	Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.
Objetivo Estratégico Específico 3	Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales, con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionalizados de participación y dialogo social.
Estrategia 4	Promover y fortalecer los procesos de diálogo a nivel local y nacional.

4.2.3.2 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El CONSSAT dentro de sus funciones se encuentra encargado de formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de esta forma el CONSSAT en su séptima sesión ordinaria realizada el 11 de abril de 2013, aprobó por consenso la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, motivo por el cual se expidió el Decreto Supremo N° 002-2013-TR.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que estos realizan.

Para cumplir con el referido fin, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sustenta en principios y ejes de acción, de esta forma los principios con los que se cuentan son:

- Prevención;
- Gestión integral;
- Responsabilidad;
- Universalización;
- Atención integral de la salud;
- Participación y diálogo social.

4.2.4 De la Procuraduría Pública

a) Representar y defender jurídicamente los derechos e intereses del MTPE:

Se ha constituido un equipo jurídico conformado por nueve (9) abogados y dos (2) Procuradores Públicos que, apoyados por cinco (5) practicantes, seis (6) asistentes administrativos y una (1) secretaria, se encargan de la elaboración de los escritos (demandas, contestaciones, apelaciones, etc.) y documentos complementarios (cartas, oficios, etc.) que se presentan en los más de 12,000 procesos a cargo de la Procuraduría Pública.

Los abogados han sido organizados de tal forma que un mínimo de tres (3) puedan conocer de los principales temas que constituyen los reclamos centrales de dichos procesos judiciales, para asegurar que ante cualquier requerimiento (elaboración de escritos, asistencia a diligencias, etc.) éste sea atendido de forma célere, oportuna y eficiente.

Dependiendo de la naturaleza de fondo del reclamo (laboral, coactivos, multas, ceses colectivos, etc.) se asigna el expediente y/o requerimiento a un abogado, que debe absolverlo dentro del plazo asignado y/o el legal.

En cuanto a la asistencia a las diligencias (audiencias, informes orales, etc.), también se sigue el criterio de especialidad, como regla general.

b) Asesorar a la Alta Dirección en los asuntos de su competencia:

El Procurador Público, o en su defecto, el Procurador Adjunto, absuelven los requerimientos formulados por la Alta Dirección, sea de forma directa (asistiendo a las reuniones a las cuales sean convocados) y/o a través de la elaboración de los informes requeridos.

Ejemplos de estas coordinaciones son los casos relativos al conflicto con el Poder Judicial sobre la posesión del segundo piso de la sede central del MTPE, que ha derivado en una serie de reuniones y consultas; asimismo, la denuncia de barrera burocrática en el INDECOPI sobre la exigencia de los exámenes médicos para el inicio de la relación laboral.

c) Coordinar con las autoridades del Sector Público Nacional los asuntos relacionados a la defensa de los derechos e intereses del MTPE y solicitar los informes que estime conveniente:

El Procurador Público, o en su defecto, el Procurador Adjunto, realizan de forma directa o a través de la comunicación respectiva, las coordinaciones con otras entidades públicas.

Nuevamente constituye un ejemplo de estas coordinaciones el caso del Poder Judicial sobre la posesión del segundo piso de la sede central del MTPE, que ha

originado consultas y reuniones con el Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) y el mismo CDJE.

También sirven de ejemplo las coordinaciones con otras entidades en los casos de reclamos de reincorporación en ceses colectivos (Ley N° 27803).

d) Coordinar con el Consejo de Defensa Jurídica del Estado:

Son ejecutadas por el Procurador Público o el Procurador Adjunto.

Estas coordinaciones con el CDJE se realizan de forma directa, mediante correo electrónico y/o a través de comunicaciones formales (oficios).

Están supeditadas a los requerimientos previos de dicha entidad.

4.2.5 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Dirección de Inspección del Trabajo

- Fortalecer el Sistema de Inspecciones Laborales, capacitando de manera permanente a los inspectores, personal administrativo, y funcionarios encargados de los procedimientos de sanción que integran el sistema de inspección laboral, dentro del ámbito de nuestra competencia.
- Fortalecer la capacidad de fiscalización promoviendo el cumplimiento de la normatividad sociolaboral.
- Fortalecer los servicios de orientación que provee el Sistema Nacional de Inspecciones Laborales, y promover el uso de dichos servicios.
- Fortalecer acciones de difusión de la legislación y normativa laboral, destacando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y un trabajo de igual valor, mecanismo de prevención de los conflictos laborales; y promover la capacitación de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores.

Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Promoción y Fortalecimiento de la Cultura de la Prevención en Seguridad y salud en el trabajo: Promoviendo campañas de orientación, asistencia técnica,

información y difusión para el cumplimiento de la normativa vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando una cultura de prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales a fin de reducir los daños que pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, que sean consecuencia del trabajo. Asimismo, fortaleciendo el desarrollo del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana – CRSST-LM, permitiendo el diálogo social respecto a esta temática de generar ambientes saludables en el trabajo.

- Impulsar la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil con énfasis en sus Peores Formas: Concientizar a la población de los distritos de Lima Metropolitana, visibilizando al trabajo infantil como un problema real con graves consecuencias que afectan a miles de niños, niñas y adolescentes en situación de explotación laboral, y vulnerabilidad en el ámbito de Lima Metropolitana, a través de actividades de sensibilización a cargo de sus principales autoridades y servidores públicos promoviendo la lucha contra el trabajo infantil (estado). Para lo cual viene impulsando la Mesa de Coordinación Multisectorial contra las Peores Formas de Trabajo Infantil de Lima Metropolitana – MCMCPFTI-LM, espacio articulador de dicha política pública.
- Promoción y Fortalecimiento de Lucha contra el Trabajo Forzoso: Promoviendo la difusión y sensibilización referente al trabajo forzoso, mediante acciones de operativos e investigaciones y políticas que prevengan y erradiquen los efectos dañinos del trabajo forzoso existente, buscando mantener la integridad y salud del trabajador y su derecho habientes.
- Difusión y Fomento de la libertad sindical, así como el respeto a su libre ejercicio: Promoviendo el libre ejercicio de la Libertad Sindical en las empresas, para atender las condiciones laborales, los términos del empleo y las relaciones entre empleados, empleadores y sus organizaciones respectivas; fomentando la libre asociación que pueda aumentar la productividad, permitiendo tanto a los trabajadores como a los empleadores entender mejor los problemas mutuos y encontrar la mejor manera de resolverlos. La seguridad de estar representado es una base para construir una confianza bilateral.
- Fomento de los Mecanismos de Protección y Promoción de la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el Trabajo: Mediante la ejecución de

acciones de promoción sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación con énfasis en la protección de la madre gestante, el menor de edad y personas con discapacidad, VIH y SIDA en el trabajo y TBC en el trabajo, Acoso Laboral, Trabajadoras del Hogar, que permitirán coadyuvar en la eliminación de cualquier tipo de discriminación laboral.

Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

- Descentralización de los servicios del Centro de Empleo San Juan de Lurigancho.
- Suscripción de convenios de colaboración interinstitucional para la descentralización de los servicios del Centro de Empleo en los distritos de Los Olivos y Villa El Salvador.
- Difusión de los servicios del Centro de Empleo a través de ferias laborales denominadas Semanas del Empleo.
- Uso del Sistema Nacional de Intermediación Laboral - SILNET
- Uso de la página web de Empleos Perú (<https://www.empleosperu.gob.pe>), de parte de la Dirección General del Servicio nacional del Empleo (SENEP); donde se permita en la actualidad el registro e intermediación de los buscadores de empleo, a través de ese medio (Se encuentra en etapa de prueba).
- Uso de apps, con las que se puede rastrear el mercado laboral, tanto para puestos de trabajo que requieran la presencia física en las oficinas del Centro de Empleo, así como para encontrar trabajos que se pueda llevar a cabo desde su ordenador (Se encuentra en etapa de prueba).
- Estrategias de difusión:
 - Uso de redes sociales
 - Prensa escrita y televisiva.
 - Eventos públicos (Semana del Empleo)
 - Campañas de difusión de los servicios del Centro de Empleo “Trabajo aquí si hay” (Visitas a los mercados de Lima Metropolitana).
 - Creación de la marca “Tío Chambita”.

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

- Capacitar al personal sobre la normatividad legal y en relación a otras competencias y conocimientos que permitan realizar un óptimo trabajo integral y el desarrollo de una conducta resiliente para mejorar y fortalecer los servicios que se brindan.
- Mejorar las condiciones de trabajo buscando la eficiencia en los servicios que se brindan frente a las diversas limitaciones, especialmente en relación a la carencia de programas informáticos modernizados.
- Realizar una constante evaluación y retroalimentación al personal sobre la normatividad laboral vigente y otros temas de su competencia.
- Efectuar actividades dirigidas a desarrollar fortalezas que permitan el establecimiento de un adecuado clima laboral, a fin de lograr una institución positiva.
- La Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador a través de sus servicios, tiene como objetivo estratégico brindar un servicio de asesoría y orientación a los trabajadores y empleadores en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral vigente. La difusión de la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y la prevención y solución de conflictos. La difusión de la legislación también es realizada mediante la entrega de folletería especializada y la utilización de mecanismos audiovisuales, así como de eventos y charlas informativas en beneficio del público usuario.

4.3 Objetivos y metas por función establecidas en su gestión

4.3.1 Viceministerio de Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 280-2012-TR, de fecha 06 de diciembre de 2012, se resolvió aprobar el Plan Estratégico Institucional (PEI 2012-2016) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; que fija los siguientes objetivos estratégicos para el Subsector Trabajo que a continuación detallamos.

Objetivo Estratégico General 01: *“Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.1.1: *“Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.1.2: *“Fortalecer la inspección del trabajo como un instrumento eficaz para lograr el cumplimiento real de todos los derechos socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. Coadyuvar a las acciones orientadas a la reducción de la informalidad laboral”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.1.3: *“Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionalizados de participación y diálogo social”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.1.4: *“Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano a partir del análisis y proposición de mecanismos eficientes de articulación de los sistemas contributivos de protección social”.*

4.3.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 280-2012-TR, de fecha 06 de diciembre de 2012, se resolvió aprobar el Plan Estratégico Institucional (PEI 2012-2016) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; que fija los siguientes objetivos estratégicos para el Subsector Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, que a continuación detallamos.

Objetivo Estratégico General 02: *“Promover el Empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobierno subnacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.2.1: *“Lograr la inserción laboral especialmente los grupos vulnerables”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.2.2: *“Lograr la reconversión laboral”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.2.3: *“Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.2.4: *“General empleos temporales en proyectos de inversión pública de infraestructura básica altamente intensivos en mano de obra”.*

Objetivo Estratégico Específico 0.2.5: *“Consolidación de espacios que permitan promover el empleo la empleabilidad y emprendimiento de manera articulada complementaria con un enfoque multisectorial e intergubernamental”.*

De igual forma y debidamente concordadas con las Políticas Nacionales de Empleo⁴¹, son objetivos generales:

- La generación de empleo decente para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, y la reducción de la informalidad laboral.
- La mejora de la empleabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.
- La mejora de las capacidades emprendedoras y empresariales.
- La igualdad de oportunidades con equidad de género en el mercado de trabajo.

⁴¹ Aprobadas mediante Decreto Supremo N° 052-2011-PCM.

4.3.3 De los Consejos Nacionales

4.3.3.1 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Del Empleo General

Los objetivos y metas del CNTPE se encuentran recogidos en los instrumentos de gestión del MTPE como el Plan Operativo Institucional (POI), Plan Estratégico Institucional 2012-2016 (PEI) y el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016 (PESEM); y a su vez, articulados con los Lineamientos de Política Socio Laboral del Sector Trabajo y Promoción del Empleo 2012-2016, arriba mencionados.

4.3.3.2 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Respecto de los ejes de acción con los que cuenta la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como ya se mencionó, se rigen por los siguientes objetivos:

- Eje de acción N° 1: Marco normativo;
- Eje de acción N° 2: Información;
- Eje de acción N° 3: Cumplimiento;
- Eje de acción N° 4: Fortalecimiento de capacidades;
- Eje de acción N° 5: Protección social;
- Eje de acción N° 6: Fomento del diálogo social.

4.3.4 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

Tabla 5. Objetivos Institucionales concernientes a la DRTPELM

General	Específicos
1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del	1.1 Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con

General	Específicos
<p>diálogo y la concertación.</p> <p>2. Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.</p>	<p>especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>1.2 Fortalecer la inspección del trabajo como un instrumento eficaz para lograr el cumplimiento real de todos los derechos socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. Coadyuvar a las acciones orientadas a la reducción de la informalidad laboral.</p> <p>2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.</p> <p>2.3 Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural.</p> <p>2.5 Consolidación de espacios que permitan promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento, de manera articulada, complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental.</p>

4.4 Resultados obtenidos al final de su gestión.

4.4.1 Del Viceministerio de Trabajo⁴²

4.4.1.1 Dirección General de Trabajo.

Mediante Oficio N° 1435-2016-MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo presentó los siguientes logros:

a) Regulación en materia laboral

Entre el periodo bajo análisis, entre las principales propuestas normativas elaboradas por la Dirección General de Trabajo se aprobaron las siguientes:

Tabla 6. Normas aprobadas en la Dirección General de Trabajo

N°	Normas
1	Decreto Supremo N° 017-2012-TR: Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las autoridades administrativas de trabajo, publicada el 01.11.2012.
2	Decreto Supremo N° 001-2013-TR, que modifica el Reglamento de la Ley N° 29741, Ley que crea el Fondo Complementario de la Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica y dictan normas complementarias para su aplicación, norma publicada en el Diario Oficial el 26.04.2013.
6	Decreto Supremo N° 005-2013-TR, publicado en el Diario Oficial el 23.07.2013, mediante el cual se crea el "Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC" y aprueba el "Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC".
7	Decreto Supremo N° 006-2013-TR, publicado en el Diario Oficial el 06.08.2013, mediante el que se establece normas especiales para el registro de las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector construcción civil.
8	Decreto Supremo N° 008-2013-TR, publicado en el Diario Oficial el 04.09.2013, a través del cual se establece el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC.
11	Decreto Supremo N° 013-2013-TR, publicado en el Diario Oficial el 14.12.2013, que establece la implementación progresiva del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, creado por Decreto Supremo N° 005-2013-TR, y modifica el Decreto Supremo N° 006-2013-TR, que establece normas especiales para el registro de los sindicatos de trabajadores del sector construcción civil.
12	Decreto Supremo N° 005-2014-TR, que norma la designación de los miembros e instalación de la Comisión Mixta encargada de fiscalizar la gestión de los recursos del Fondo Complementario de

⁴² Nota: Se deja constancia que las cifras presentadas a continuación corresponde a la información presentada y/o remitida por las Direcciones Generales, las cuales deben sustentarse en los sub informes técnicos respectivos.

Nº	Normas
	Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, publicado en el Diario Oficial el 17.06.2014.
14	Decreto Supremo N° 007-2014-TR, publicado el 09.08.2014, el cual establece disposiciones relativas a los Registros en materia de construcción civil.
15	Decreto Supremo N° 008-2014-TR, el cual precisa la disponibilidad temporal de los depósitos por compensación por tiempo de servicios establecida en el decreto de Urgencia N° 001-2014.
17	Decreto Supremo N° 001-2015-TR, que reglamenta la Ley N° 29992, Ley que modifica la Ley N° 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad, publicado en el Diario Oficial el día 29.01.2015.
18	Decreto Supremo N° 017-2015-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo; publicado en el Diario Oficial el día 03.11.2015.
19	Decreto Supremo N° 002-2016-TR, Decreto Supremo que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso; publicado el 09.03.2016 en el Diario Oficial.
20	Decreto Supremo N° 003-2016-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1187, que previene y sanciona la violencia en el sector de construcción civil; publicado el 20.03.2016.

b) Mayor intervención de la Autoridad Administrativa Nacional en la Solución de conflictos

Mediante el **D.S. N° 017-2012-TR**, publicado el 01 de noviembre de 2012, se buscó **regular adecuadamente las relaciones administrativas entre la Autoridad Administrativa de Trabajo Nacional y Regional** en el marco del proceso de descentralización, estableciéndose la competencia de las autoridades administrativas de trabajo para la tramitación y resolución de diversos procedimientos.

Desde la entrada en vigencia en el mes de noviembre de año 2012, del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo tiene a su cargo la resolución tramitar y resolver en instancia única las solicitudes directas presentadas por los administrados así como también resolver los recursos de revisión que se interpongan contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPEs. Con ello, se ha generado la incorporación de 12 procedimientos administrativos en las actividades de la Dirección General de Trabajo (07 procedimientos en calidad de instancia de revisión y 05 en calidad de instancia única). En dicho marco, la Dirección General de Trabajo emitió un total de

660 de Resoluciones Directorales Generales, de acuerdo al detalle consignado a continuación:

Tabla 7. Resoluciones Generales Directorales emitidas por la Dirección General de Trabajo en el marco del D.S. N° 017-2012-TR

AÑO	META POI	TOTAL
2012 ⁴³	25	8
2013	50	141
2014	60	216
2015	60	228
2016*	60	67
TOTAL		660

Fuente: Planes Operativos Institucionales - POI 2012, 2013, 2014, 2015, y 2016
 *Ejecución del POI 2016 al 30 de abril de 2016

c) Creación de registros especiales para coadyuvar a la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el sector construcción civil:

Destaca la formulación de los proyectos normativos relativos a la creación de registros especiales para coadyuvar a la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el sector construcción civil. Así, mediante la Resolución Suprema N° 173-2012-PCM, se constituyó una comisión multisectorial encargada de promover medidas de formalización laboral y la eliminación de la violencia en la actividad de la construcción civil. La comisión concluyó, entre otros puntos, que era necesario que el Estado implemente diversos registros que permitan identificar a los trabajadores del sector, a fin de poder desarrollar políticas y actuaciones coordinadas que permitan dar solución a la violencia presente en este sector.

En tal sentido, se promulgó las siguientes normas:

⁴³ El Plan Operativo Institucional – POI 2012 contempló la emisión de Resoluciones, siempre y cuando se configuren como Precedente administrativo de observancia obligatoria en materia de Relaciones de Trabajo. Cabe recordar que la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, data de noviembre de 2012.

- Decreto Supremo N° 005-2013-TR, crea el Registro Nacional de Trabajadores de la Construcción Civil – RETCC (publicado el 23 de julio de 2013).
- Resolución Ministerial N° 161-2013-TR, se establecen normas complementarias para la adecuada implementación del RETCC y se regula el procedimiento de inscripción de dicho registro (publicada el 18 de setiembre de 2013).
- Decreto Supremo N° 006-2013-TR, que establece normas especiales para el registro de las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector construcción civil (publicado el 6 de agosto de 2013).
- Decreto Supremo N° 008-2013-TR, que establece el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil – RENOCC (publicado el 4 de setiembre de 2013).
- Mediante Resolución Ministerial N° 177-2013-TR se establecen normas complementarias para la adecuada implementación del RENOCC (publicada el 16 de octubre de 2013).
- Decreto Supremo N° 013-2013-TR, que establecen la implementación progresiva del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, creado por Decreto Supremo N° 005-2013-TR y modifican el Decreto Supremo N° 006-2013-TR que establece normas especiales para el registro de las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector construcción civil.
- Resoluciones Ministeriales que disponen el inicio de la implementación progresiva del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil en las regiones San Martín, Arequipa, Lambayeque, Lima Provincias, Ica, Piura, Tacna, Puno, Moquegua, Tumbes, Cusco y Apurímac.

Dichos registros de carácter administrativo, a cargo del MTPE, permitirán al Estado identificar a aquellas personas que no buscan desarrollarse y profesionalizarse en el sector, sino que se infiltran con fines ilícitos.

Finalmente, se procedió a la aprobación del **Decreto Legislativo N° 1187⁴⁴**, que **previene y sanciona la violencia en la actividad de construcción civil**, el mismo que tiene por finalidad garantizar el desarrollo sin violencia de la actividad de construcción civil, preservar la seguridad ciudadana en la actividad de construcción civil, contribuir a la paz social, promover la inversión, garantizar la integridad física de empleadores y trabajadores, garantizar el libre ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de la actividad de construcción civil, y articular acciones entre las autoridades de la administración pública que cumplen funciones vinculadas con la prevención y lucha contra la violencia en la actividad de construcción civil. Cabe resaltar que a través del Decreto Supremo N° 003-2016-TR⁴⁵, se aprobó el Reglamento General del Decreto Legislativo N° 1187.

Como se mencionara anteriormente, la DGT se encuentra supervisando e impulsando la implementación del Registro de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-TR, en cada una de las regiones del país para lo cual ha cursado oficios a todas las DRTPE explicando los pasos necesarios (actos preparatorios) para la implementación y capacitando en su oportunidad a aquellas regiones que manifiesten su interés por dar inicio a su ejecución en su respectivo ámbito jurisdiccional, siendo que, al 30 de abril de 2016, el RETCC se encuentra operativo en las regiones San Martín, Arequipa, Lambayeque, Lima Provincias, Ica, Piura, Tacna, Puno, Moquegua, Tumbes, Cusco y Apurímac.

Al 30 de abril de 2016, se contó con un total de 81251 trabajadores inscritos en el RETCC, siendo que luego de la dación del citado Decreto Legislativo N° 1187, se ha registrado la inscripción de más de 64811 trabajadores, lo que evidencia el efecto favorable de la norma dictada por el Poder Ejecutivo, como se puede observar del cuadro consignado a continuación:

Tabla 8. Trabajadores por región inscritos en el RETCC

N°	Regiones	Resolución Ministerial	Fecha de emisión de RM	Inscritos al 16/08/2015	Inscritos al 30/04/2016
1	San Martín	R.M. N° 010-2014-TR	17-ene-14	12520	16799

⁴⁴ Publicación con fecha 16 de agosto de 2015 en el diario oficial "El Peruano".

⁴⁵ Publicación con fecha 20 de marzo de 2016 en el diario oficial "El Peruano".

N°	Regiones	Resolución Ministerial	Fecha de emisión de RM	Inscritos al 16/08/2015	Inscritos al 30/04/2016
2	Arequipa	R.M. N° 114-2015-TR	19-may-15	3900	23629
3	Lambayeque	R.M. N° 136-2015-TR	10-jun-15	20	1187
4	Lima Prov.	R.M. N° 164-2015-TR	25-ago-15	--	5737
5	Ica	R.M. N° 182 -2015-TR	22-set-15	--	4390
6	Piura	R.M. N° 192 -2015-TR	06-oct-15	--	8284
7	Tacna	R.M. N° 229 -2015-TR	18-nov-15	--	5997
8	Puno	R.M. N° 236 -2015-TR	25-nov-15	--	5557
9	Moquegua	R.M. N° 237 -2015-TR	25-nov-15	--	7695
10	Tumbes	R.M. N° 015 -2016-TR	25-ene-16	--	39
11	Cusco	R.M. N° 015-2016-TR	03-mar-16	--	1136
12	Apurímac	R.M. N° 055-2016-TR	15-mar-16	--	801
Total de inscritos				16440	81251

Fuente: Elaboración propia

d) Normas que promueven la prevención y solución de conflictos laborales⁴⁶

- Se aprobó la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14: “Lineamientos para la Intervención Administrativa en Conflictos Laborales Colectivos: Los Llamados “Extra procesos, la Preferencia para el Arbitraje Potestativo y la Intervención Resolutoria como Facultad Excepcional”, mediante Resolución Ministerial N° 076-2012-TR el 5 de marzo 2012.
- Se aprobó la Directiva General N° 001-2013/MTPE/2/14: “Lineamientos para prestar Asistencias Técnica a las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional en la Prevención y Solución de Conflictos

⁴⁶ Función prevista en el inciso b) del artículo 50 del ROF del MTPE.

Laborales”, mediante la Resolución Directoral General N° 043-2013-MTPE/2/14 el 16 de mayo 2013.

e) Ejecución de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos laborales - MACS, en el ámbito nacional.⁴⁷

- La promoción de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos laborales - MACS se materializa a través de capacitaciones en materia de prevención y solución de conflictos laborales realizadas tanto en la ciudad de Lima como en regiones. En la presente gestión, lapso entre agosto de 2011 al 30 de abril de 2016, se efectuaron 2348 reuniones, siendo que a través de dichas diligencias se logró solucionar 231 conflictos laborales colectivos, suscribiéndose convenios colectivos, desactivándose medidas de fuerza y solucionándose divergencias laborales producto de incumplimientos socio laborales.
- La implementación de las funciones ejecutoras en materia de MASC se evidencia también en el número de reuniones realizadas en extraprocesos, informativas y de conciliación; y de otro, en el número de actas suscritas.

Tabla 9. Cantidad de reuniones extraprocesos, informativas, de conciliación y actas suscritas de conciliación realizadas por la DGT

AÑO	META POI	Extraproceso	Informativas	Mesa de Diálogo	Conciliación	Total
Agost. - Dic. 2011	375	157	12	0	0	169
2012	250	98	30	0	0	128
2013	300	194	115	0	156 ⁴⁸	465
2014	350	339	113	0	346	798
2015 ⁴⁹	-	208	85	0	316	609

⁴⁷ Función prevista en el inciso d) del artículo 50 del ROF del MTPE.

⁴⁸ En el POI 2013 no se consideró como indicador el número de reuniones de conciliación.

⁴⁹ En el POI 2015, las reuniones de extraproceso, informativas, mesas de diálogo y de conciliación no fueron consideradas como indicador.

AÑO	META POI	Extraproceso	Informativas	Mesa de Diálogo	Conciliación	Total
2016*	-	72	20	0	87	179
TOTAL	1275	1068	375	0	905	2348

Fuente: Plan Operativo Institucional – POI 2011, 2012 y 2014, e Informe de Gestión 2014-2015

* Este último al 30 de abril de 2016

- La implementación de las reuniones de conciliación y extraproceso se ha logrado suscribir un total de 231 actas de acuerdo. A continuación, el detalle de las actas de acuerdo suscritas por año:

Tabla 10. Cantidad de actas de acuerdo en extraproceso y conciliación suscritas ante la DGT (Ag. 2011 a Dic. 2015)

AÑO	META POI	Actas suscritas en Reuniones		Total de Actas de Acuerdos
		Extraproceso	Conciliación	
Agost. - Dic. 2011	35	17		17
2012	30	7		7
2013	19	11	30	41
2014	37	21	58	79
2015	36	46	26	72
2016*	10	12	3	15
TOTAL		114	117	231

Fuente: Plan Operativo Institucional – POI 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (este último al 30 de abril de 2016)

- Por aplicación del Decreto Supremo N° 017-2012-TR50, a partir del año 2013 a diciembre de 2015, se efectuaron 662 reuniones de conciliación⁵¹.

⁵⁰ Dispositivo que determina las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien antelas AAT.

⁵¹ Cabe resaltar, que mediante este dispositivo la DPSCLRSEL tenía competencia en materia de implementación de los MASC en los conflictos de carácter supra regional y nacional, mientras que los casos de alcance regional les correspondía ser atendidos por las DRTPE de los Gobiernos Regionales

f) Asistencias Técnicas brindadas a las DRTPE de los Gobiernos Regionales a nivel nacional

De conformidad con lo previsto en la Directiva General N° 001-2013/MTPE/2/14⁵², en el periodo comprendido entre agosto de 2011 al 20 de abril de 2016, se brindó un total de 196 asistencias técnicas⁵³. A continuación el número de asistencias técnicas realizadas por la DPSCLRSEL de la DGT en apoyo de las DRTPE en el marco de los Planes Operativos Institucionales comprendidos dentro de la presente gestión:

Tabla 11. Asistencias Técnicas realizadas por la DPSCLRSEL de la DGT en beneficio de las Dirección y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

Año - POI	Meta	Nº Asistencias Técnicas
Agosto / Dic. 2011	17	18
2012	24	31
2013	50	39
2014	20	42
2015	20	52
2016*	7	14
Total	138	196

Fuente: Plan Operativo Institucional – POI 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (este último al 30 de abril de 2016)

⁵² Lineamientos para prestar Asistencia Técnica a las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional en la Prevención y Solución de Conflictos Laborales, aprobado por Resolución General N° 043-2013-MTPE/2/14.

⁵³ La mayoría de las asistencias técnicas se realizaron en apoyo de las DRTPE para solucionar conflictos colectivos en el sector minero.

g) Identificación y monitoreo del desarrollo de conflictos laborales en el ámbito nacional a través de la Aplicación del Sistema de Alerta Temprana (SAT).⁵⁴

Se identificó la existencia de los conflictos en tiempo real lo que permitió adoptar las medidas más oportunas para su tratamiento. A continuación se detalla el registro del Sistema de Alerta Temprana:

Tabla 12. Alertas registradas en el Sistema de Alerta Temprana – SAT

AÑO	META POI	ALERTAS
Agosto / Dic. 2011		102 ⁵⁵
2012	350	345
2013	400	630
2014	450	485
2015	470	662
2016*	155	231
Total		2455

Fuente: Plan Operativo Institucional – POI 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (este último al 30 de abril de 2016) y Sistema de Alerta Temprana - SAT

h) Premio de Buenas Prácticas Laborales

En el año 2012, se lanzó el premio a las Buenas Prácticas Laborales en su segunda edición – CBPL 2012, siendo premiadas 07 empresas. Posteriormente, se realizaron el Premio de Buenas Prácticas los años 2013, 2014 y 2015. En la presente gestión se han desarrollado cuatro ediciones del concurso llegando a **reconocer 77 buenas prácticas, premiándose a un total de 63 empresas de un total de 135 empresas participantes.**

A continuación el detalle por año respecto del número de empresas participantes y reconocidas:

⁵⁴ Función prevista en el inciso g) del artículo 50 del ROF del MTPE.

⁵⁵ No se estableció meta en el Plan Operativo Institucional 2011; sin embargo, se hizo el monitoreo de conflictos laborales.

Tabla 13. Empresas reconocidas en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales

N°	EDICIÓN	POSTULANTES	RECONOCIDAS
01	CBPL 2012	20 empresas	07 empresas
02	CBPL 2013	25 empresas	07 empresas
03	CBPL 2014	33 empresas	16 empresas
04	CBPL 2015	57 empresas	33 empresas

Fuente: Informe de Gestión de la DPSCLRSEL

i) Fortalecimiento de la institucionalidad en materia de seguridad social

Creación de la Dirección de Seguridad Social como una unidad orgánica a cargo de la Dirección General de Trabajo, la cual tiene entre sus funciones la formulación, coordinación, ejecución y supervisión de políticas de desarrollo sectorial en materia de seguridad social. Esta medida tiene como objetivo promover el acceso a la seguridad social en salud y pensiones del país.

4.4.1.2 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediante oficio 432-2016-MTPE/2/15 la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo presentó los siguientes logros:

a) Aprobación e implementación de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012 – 2021 (ENPETI)

Mediante Decreto Supremo N° 015-2012-TR, del 05 de setiembre de 2012, se aprobó la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012 – 2021 (ENPETI), la cual expresa la política del Gobierno en materia de trabajo infantil bajo una lógica estratégica y de resultados.

b) Aprobación del Protocolo para la actuación la Actuación Sectorial en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil.

Mediante Resolución Ministerial 265-2012-TR del 19 de noviembre de 2012, se aprobó el “Protocolo para la actuación sectorial en materia de erradicación del trabajo infantil”, cuyo objetivo es establecer pautas que orienten la actuación de los diversos servicios que brinda el MTPE dirigidos a velar por el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en materia de trabajo de los niños, niñas y adolescentes, con particular énfasis en los actores que forman parte del Sistema de Inspección del Trabajo.

c) Fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales para la lucha contra el trabajo infantil.

Con el objetivo de fortalecer las relaciones interinstitucionales para la lucha contra el trabajo infantil destaca la suscripción de convenios interinstitucionales:

- Se suscribió el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y el Ministerio de Educación, con fecha 7 de junio de 2013, que tiene por objeto establecer los compromisos de los sectores que lo suscriben para trabajar conjuntamente en el diseño y ejecución del piloto Huánuco, implementado a partir del año 2013 en doce distritos del departamento de Huánuco.
- Se suscribió el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con fecha 10 de junio de 2014, que tiene por objeto formalizar y dar sostenibilidad al trabajo conjunto e integrado que vienen desarrollando los sectores en el marco del “Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia 2012 – 2021”, la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012 – 2021”, la Estrategia “Incluir para Crecer” y los programas y acciones orientadas a mejorar los logros educativos de niños, niñas y adolescentes en el país.

- El 26 de junio de 2015, fue suscrito el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el cual tiene por objeto, que ambas Entidades públicas realicen los actos necesarios y suficientes, para llevar a cabo las actividades relacionadas al levantamiento de la "Encuesta Nacional Especializada de Trabajo Infantil 2015.

d) Encuesta Nacional Especializado de Trabajo Infantil 2015:

El Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo y el Instituto Nacional de Estadística e Informática, desarrollaron la encuesta nacional especializado de trabajo infantil, en donde se identifica cualitativamente con datos actualizados en el país la situación de las niñas, niños y adolescentes inmersos en el trabajo infantil para la toma de decisiones de los principales actores políticos del sector. Dentro de las características de la participación de las niñas, niños y adolescentes en el trabajo infantil y trabajo peligroso, sectores económicos, ocupaciones y posibles razones de este tipo de trabajo. Actualmente los resultados están siendo procesados para su presentación.

e) Implementación de Piloto de la Estrategia nacional de la prevención y Erradicación del Trabajo Infantil:

Se inició la implementación de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI) 2012-2021, para lo cual se ejecutaron tres (3) pilotos de intervención: (i) Piloto Huánuco; (ii) Piloto Carabayllo; y, (iii) Piloto Semilla (Huancavelica, Pasco y Junín). Las tres experiencias piloto combinan servicios de educación, transferencia condicionada, sensibilización de padres, fortalecimiento de capacidades de autoridades y funcionarios públicos y desarrollo de estrategias productivas.

f) Aprobación del II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017

Mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-TR se aprobó el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, lo cual reviste particular importancia pues

permitió clarificar las acciones sectoriales para la eliminación de la lucha contra esta afectación, alineadas bajo una lógica de gestión por resultados.

g) Aprobación del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.

En concordancia con lo dispuesto en el II Plan, mediante el Decreto Supremo 011-2014-TR se aprobó el Protocolo, el cual debe ser entendido como el mecanismo articulador de para intervención intersectorial en materia de trabajo forzoso, conforme el detalle brindado anteriormente.

h) Plan de Acción para Promover el Cumplimiento de Los Derechos Laborales de los Trabajadores y Las Trabajadoras del Hogar 2016-2017

El Plan de Acción es un elemento importante en la búsqueda de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral en atención a que las mujeres son quienes están predominantemente dedicadas a esta actividad.

i) El Protocolo de Actuación frente a la Vulneración de los Derechos Laborales de las Trabajadoras y Trabajadores Víctimas de Violencia.

En el marco de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, se elaboró el Protocolo de Actuación el cual fue aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 052-2016-TR. El documento en análisis, determina la atención que las áreas y servicios del MTPE involucrados deben brindar a las víctimas de violencia.

j) Fortalecimiento del dialogo social en materia de seguridad y salud en el Trabajo

Se instaló 22 Consejos Regionales de SST (La Libertad, Lima Metropolitana, Piura, Cajamarca, Puno, Junín, Cusco, Arequipa, Lambayeque, Loreto, Callao, Huánuco, San Martín, Ica, Huancavelica, Apurímac, Ucayali, Amazonas, Tacna, Pasco, Moquegua, Lima Provincias).

4.4.1.3 Dirección General de Política de Inspección del Trabajo

Mediante Oficio N° 899-2016-MTPE/2/16, la Dirección General de Política de Inspección del Trabajo presentó los siguientes logros:

a) La Creación e implementación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral – SUNAFIL.

Mediante la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. El desarrollo y fortalecimiento de SUNAFIL permite al Estado peruano cumplir con su rol garante del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, vinculando su rol preventivo y fiscalizador con la promoción de la inversión privada.

Ahora bien, con la finalidad de realizar una adecuada transferencia de funciones del MTPE a la SUNAFIL, así como iniciar la implementación de esta nueva entidad, el Sector emitió las siguientes normas:

- Decreto Supremo N° 007-2013-TR (7/08/2013), norma que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL. Fue modificado por Decreto Supremo N° 009 -2013-TR (25/10/2013).
- Resolución Ministerial N° 158-2013-TR, Manual de Clasificador de Cargos de SUNAFIL.
- Resolución Ministerial N° 152-2013-TR (26/08/2013), norma que dispuso la creación de la Comisión de Transferencia del MTPE a la SUNAFIL.
- Decreto Supremo N° 324-2013-EF (19/12/2013), Escala remunerativa de la SUNAFIL.
- Resolución Ministerial N° 037-2014-TR. Esta norma aprobó la transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dando inicio al funcionamiento de la Sunafil.

- Resolución Ministerial N° 046-2014-TR. Esta norma estableció disposiciones relativas a la suspensión de plazos de procedimiento de inspección del trabajo y de procedimientos administrativos sancionadores a cargo de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana del MTPE.

Beneficiarios: La creación de la Sunafil como entidad independiente encargada de la verificación y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo, y de seguridad social beneficia a trabajadores y empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada.

b) Disposiciones Normativas emitidas para fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo

Tabla 14. Normas emitidas para fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo

Nombre	Descripción	Beneficiarios
<p>Decreto Supremo N° 012-2013-TR (7/12/2013).</p>	<p>Esta norma modificó el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificó lo referido a la escala de las multas a imponerse por infracciones sociolaborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, tomando como criterio el nivel o tamaño de la empresa. Así por ejemplo, la multa a imponerse por una infracción grave a una microempresa tiene un rango distinto a la que se impone por la misma infracción a una gran empresa.</p> <p>Esta diferenciación está justificada en la capacidad de pago que presentan los diferentes niveles de empresas, manteniéndose la modificación realizada mediante la Ley N° 29981 (Primera Disposición Complementaria Modificatoria), que determinó un aumento en el monto máximo de las sanciones a aplicar ante la comisión de infracciones laborales.</p>	<p>Esta norma beneficia a trabajadores y empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada</p>
<p>Decreto Supremo N° 015-2013-TR (27/12/2013)</p>	<p>Esta norma precisa el ejercicio de la función inspectiva de trabajo de cargo de los Gobiernos Regionales.</p>	<p>Esta norma beneficia a los diversos actores con competencia inspectiva, así como a trabajadores y</p>

Nombre	Descripción	Beneficiarios
		empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada.
Resolución Ministerial N° 054-2014-TR (1/04/2014)	Esta norma aprobó el listado de empresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año 2014.	Esta norma beneficia a los diversos actores con competencia inspectiva al delimitar su campo de acción, así como a trabajadores y empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada.
Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el Trabajo (11/07/2014)	<p>La disposición en mención privilegia las acciones de corrección y prevención de conductas infractoras, por un período de tres años.</p> <p>Cabe precisar que dicha disposición excluye a las investigaciones de la inspección del trabajo sobre infracciones a normas relacionadas con la libertad sindical, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, protección del trabajo de niños y adolescentes, prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, normas sobre seguridad y salud en el trabajo que hayan generado muerte o invalidez permanente del trabajador, actos de obstrucción a la labor inspectiva y actos de reincidencia en la infracción.</p>	Esta norma beneficia a los empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada.
Decreto Supremo N° 010-2014-TR (20/09/2014)	Esta norma establece las normas complementarias para la adecuada aplicación de lo establecido en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222. Así, se precisan aspectos a aplicar como la suspensión del beneficio de reducción de multa, la determinación de la reincidencia y la subsanación de infracciones laborales	Esta norma beneficia a los empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada.
Resolución Ministerial N° 214-2014-TR (10/10/2014)	Esta norma aprobó el listado de empresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año 2015.	Esta norma beneficia a los diversos actores con competencia inspectiva al delimitar su campo de acción, así como a trabajadores y empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada.
Resolución	Esta norma aprobó el listado de empresas que	Esta norma beneficia a los

Nombre	Descripción	Beneficiarios
Ministerial N° 262-2015-TR (23/12/2015)	son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año 2016.	diversos actores con competencia inspectiva al delimitar su campo de acción, así como a trabajadores y empleadores que desarrollen sus actividades en el marco del régimen laboral de la actividad privada.

c) Normas procedimentales emitidas para uniformizar la Inspección del Trabajo

Antes del inicio de funciones de la SUNAFIL, y en el marco de las competencias de la anterior Dirección General de Inspección del Trabajo - DGIT, en el período de agosto de 2011 a marzo de 2014, se emitieron las siguientes principales disposiciones normativas para estandarizar las actuaciones de la inspección del trabajo.

Tabla 15. Disposiciones para estandarizar las inspecciones del trabajo

Nombre	Descripción	Beneficiarios
Resolución Directoral N° 097-2011-MTPE/2/16 (07/11/2011) ⁵⁶ ,	Directiva General N° 08-2011-MTPE/2/16, sobre agregaciones temporales de los inspectores de trabajo.	La Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.
Resolución Ministerial N° 203-2012-TR (16/08/2012) ⁵⁷ ,	Directiva General N° 01-2012-MTPE/2/16 sobre Disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en la materia de modalidades formativas laborales. Con este instrumento se busca establecer con claridad las obligaciones y responsabilidades que tienen los funcionarios que intervienen en la fiscalización y eventual sanción de las empresas que incumplen las normas sobre modalidades formativas laborales.	Los jóvenes en general que salen al mercado laboral y a Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo
Resolución Ministerial N° 265-2012-TR (19/11/2012) ⁵⁸	Protocolo de Actuación Sectorial en Trabajo Infantil. Este instrumento tiene como objetivo ofrecer pautas de actuación para la elaboración y aplicación de estrategias de	Los niños y adolescentes en general y a Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto

⁵⁶ Información reportada en la Memoria Anual del MTPE del año 2011, disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/memorias/Memorias_2011_Mtpe.pdf

⁵⁷ Información reportada por la DGIT en el Informe Anual de la Inspección del Trabajo del año 2012, en el marco del convenio N° 81 de la OIT.

⁵⁸ Ibidem.

Nombre	Descripción	Beneficiarios
	investigación eficaces que optimicen el uso de las facultades inspectivas para la prevención y erradicación del trabajo infantil prohibido, y que garantice el bienestar de los adolescentes en aquellos trabajos que les son permitidos.	funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.
Resolución Directoral N° 138- 2011-MTPE/2/16 (29/12/2011) ⁵⁹	Protocolo aplicable en los procedimientos inspectivos laborales en los que el denunciante o afectado es una persona con discapacidad. Este instrumento tiene como objetivo que se garantice la plena integración de este grupo vulnerable y que se posibilite el ejercicio pleno de sus derechos como ciudadanos.	Las personas con discapacidad en general y la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.
Resolución Directoral N° 213- 2012-MTPE/2/16 (17/12/2012) ⁶⁰	Directiva General N° 02-2012-MTPE/2/16, sobre "Normas aplicables al sistema de Inspección del Trabajo para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil", para establecer los criterios mínimos de actuación y observancia obligatoria para los actores del Sistema de Inspección de Trabajo con la finalidad de velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales y seguridad y salud en materia de trabajo de los niños, niñas y adolescentes.	Los niños y adolescentes en general y a Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.
Resolución Ministerial N° 118- 2013-TR (03/07/2013) ⁶¹	Directiva General N° 001-2013-MTPE/2/16, sobre infracción a la labor inspectiva en caso de negativa injustificada o impedimento de ingreso al centro de trabajo. Esta directiva tiene como finalidad verificar efectivamente el cumplimiento de las normas sociolaborales a pesar de la negativa injustificada o impedimento de ingreso al centro de trabajo.	La Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.
Resolución Ministerial N° 140- 2013-TR (12/08/2013) ⁶²	Protocolo de actuación inspectiva en materia de Modalidades Formativas Laborales. cuyas disposiciones desarrollan y complementan a las establecidas en la Directiva General N° 01-2012-MTPE/2/16, las cuales orientarán a los Inspectores del Trabajo durante las actuaciones inspectivas que realicen, obteniendo como consecuencia de ello una actuación inspectiva eficaz, eficiente y adecuada al principio de legalidad.	Los jóvenes en general que salen al mercado laboral y a Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.

⁵⁹ Información publicada en la página web del MTPE:
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/RD_138_2011_2_16.pdf

⁶⁰ Información reportada por la DGIT en el Informe Anual de la Inspección del Trabajo del año 2012, en el marco del convenio N° 81 de la OIT.

⁶¹ Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-07-03_118-2013-TR_2965.pdf

⁶² Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-08-14_140-2013-TR_3035.pdf

Nombre	Descripción	Beneficiarios
Resolución Ministerial N° 169-2013-TR (30/09/2013) ⁶³ ,	Directiva General N° 002-2013-MTPE/2/16, que regula la forma de acreditar la representación de los sujetos inspeccionados en la diligencia de comparecencia ante los inspectores del trabajo. El mencionado dispositivo tiene como finalidad establecer normas que determinen la forma de acreditar la representación de los sujetos inspeccionados y garantizar la legitimidad del representante o apoderado.	La Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.
Resolución Ministerial N° 173-2014-TR (22/08/2014) ⁶⁴	Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el Régimen Laboral Especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar. La finalidad de la citada disposición, es contar con un instrumento normativo que permita difundir y supervisar la legislación del régimen laboral especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar.	Los trabajadores del hogar en general y la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del correcto funcionamiento del Sistema de inspección del trabajo.

d) Normas procedimentales para la supervisión del sistema de inspección del trabajo:

Antes del inicio de funciones de la SUNAFIL, y en el marco de las competencias de la anterior Dirección General de Inspección del Trabajo - DGIT, se emitió la **Resolución Directoral N° 046-2012-MTPE/2/16** (01/06/2012)⁶⁵. Esta resolución aprobó los siguientes instrumentos normativos:

- **Protocolo para la fiscalización de la ejecución de los procedimientos de inspección laboral.** Este instrumento normativo estableció pautas para la realización de las visitas de fiscalización por el ente rector del sistema de inspección del trabajo; de igual manera se estableció que el objetivo de la fiscalización era determinar la correcta aplicación de la normativa por las autoridades descentralizadas de dicho sistema.

⁶³ Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-09-30_169-2013-TR_3101.pdf

⁶⁴ Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-08-23_173-2014-TR_3650.pdf

⁶⁵ Información reportada por la DGIT en el Informe Anual de la Inspección del Trabajo del año 2012, en el marco del convenio N° 81 de la OIT.

- Protocolo de Supervisión del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo. Este instrumento tuvo como objetivo monitorear que todas las autoridades regionales inspectivas dispongan de recursos humanos y materiales suficientes, así como el equipamiento mínimo que garantice la efectividad de la inspección del trabajo.

e) Resultados operativos de la inspección del trabajo en el periodo agosto 2011 y marzo 2014 ⁶⁶

Hasta antes de la creación de la SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo era la autoridad central del sistema de inspección del trabajo y tenía la función de vigilancia y supervisión del cumplimiento de la normativa socio laboral⁶⁷.

Agregaciones temporales

Dicha función la ejercía la entonces Dirección General de Inspección del Trabajo - DGIT, a través de la Dirección Operativa de Inspección del Trabajo (DOIT), la cual entre otra función se encargaba de las agregaciones temporales:

Tabla 16. Agregaciones temporales del personal inspectivo 2011-2015

Periodo	N° de agregaciones temporales
Julio – diciembre 2011	53 agregaciones temporales de personal inspectivo
2012	143 agregaciones temporales de personal
2013	161 agregaciones temporales de personal
Enero – marzo 2014	50 agregaciones temporales de personal

⁶⁶ La Dirección General de Inspección del Trabajo (antigua Dirección del Viceministerio de Trabajo) conservaba las funciones de autoridad central del sistema de inspección del trabajo hasta la fecha de inicio de funciones de la Sunafil (01/04/2014).

⁶⁷ El artículo 57 del Decreto Supremo N° 004-2010-TR (anterior ROF del MTPE) establecía que la Dirección General de Inspección del Trabajo era responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas y funciones sustantivas en materia de inspección del trabajo; así como vigilar y supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral y de procedimiento en materia de inspección del trabajo.

Visitas de fiscalización de la ejecución de los procedimientos inspección del trabajo.

Desde el periodo julio 2011 a marzo de 2014, se realizaron 16 visitas de fiscalización de la ejecución de los Procedimientos de Inspección, de un total de veintiséis (26) G/DRTPE a nivel nacional. Dichas visitas permitían fiscalizar la ejecución de los procedimientos de Inspección de las Normas de Trabajo a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a las funciones establecidas en el ROF del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (D.S. N° 004-2010-TR) y para cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Operativo Institucional de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).

Actuaciones de fiscalización y orientación

En el marco de dicha función, en el período de agosto de 2011 a marzo de 2014, podemos informar que la inspección del trabajo a nivel nacional reportó la siguiente ejecución:

Tabla 17. Actuaciones de Fiscalización (Ago.2011 – Mar.2014)

Período	Órdenes de inspección generadas	Ordenes de inspección cerradas (concluidas)
2011(1)	25,555	20,016
2012	55,097	47,763
2013	56,709	47,354
2014(2)	13,583	14,725
Total	150,944	129,858

Fuente: Anuarios Estadísticos del MTPE.

(1) Agosto a diciembre 2011.

(2) Enero a marzo 2014.

Tabla 18. Actuaciones de Orientación (Ago.2011 – Mar.2014)

Período	Órdenes de inspección generadas	Ordenes de inspección cerradas (concluidas)
2011(1)	13,483	12,847
2012	11,304	10,250
2013	11,422	10,190
2014(2)	2,996	3,671
Total	39,205	36,958

Fuente: Anuarios Estadísticos del MTPE.

(1) Agosto a diciembre 2011.

(2) Enero a marzo 2014.

f) Incorporación de inspectores al sistema de inspección del Trabajo

- En el mes de julio de 2012, el MTPE llevó a cabo un concurso público para la **incorporación de inspectores de trabajo**. Como resultado del mismo, se incorporaron 2 inspectores auxiliares de trabajo, 10 inspectores de trabajo y 5 supervisores inspectores.
- En mayo de 2013, se llevó a cabo otro concurso público para la incorporación de inspectores de trabajo. Como resultado del mismo, se incorporaron 9 inspectores auxiliares de trabajo y 11 inspectores de trabajo.
- En marzo de 2014, se llevó a cabo un concurso público de méritos, que concluyó con la incorporación de 10 inspectores auxiliares de trabajo.

g) Aprobación e implementación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral.

Mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR, se aprobó la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral, instrumento que contiene objetivos, estrategias y acciones que debe adoptar el sector con la finalidad de reducir la informalidad laboral, en el período 2014 a 2016. El objetivo principal es reducir la informalidad laboral a

nivel nacional en el segmento asalariado privado⁶⁸, de 56% en el 2013 a 52% en el 2016; es decir, en 4 puntos porcentuales.

A través de la Resolución Ministerial N° 093-2015-TR, se aprobó el Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015 con más de noventa acciones que permiten otorgarle operatividad a la Estrategia, siendo una de éstas acciones la feria “Formalízate Ahora”⁶⁹.

La Feria “Formalízate Ahora” responde al objetivo específico referido al Plan de Acción Sectorial. La feria constituye un espacio donde el empresario encuentra información sobre los servicios y los procesos de formalización empresarial, tributaria, laboral, sectorial y municipal que contribuirá al desarrollo y crecimiento de su negocio para acceder a mercados con mayores oportunidades de negocio y rentabilidad para su empresa.

Las Ferias Formalízate Ahora permitieron obtener los siguientes resultados:

- Se atendieron y orientaron a 19,842 personas en los stands.
- 1,632 personas han realizado trámites y/o consultas para la formalización.
- 2,712 personas recibieron capacitación en diversos temas relativos a la formalización empresarial laboral.
- Se han adherido a la Alianza por la Formalización Laboral más de 165 instituciones, entre Gobiernos Regionales, asociaciones de micro y pequeñas empresas y empresarios.
- 24 instituciones se han sumado a la Estrategia Sectorial, entre las que destacan, Ministerio de la Producción (PRODUCE), Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) y Seguro Social del Perú – EsSalud.

⁶⁸ Entendida como aquella situación en la que el asalariado no cuenta con un contrato de trabajo o se encuentra como locador de servicios.

⁶⁹ Adicionalmente a las funciones en el ROF asignadas a la DGPIT, mediante Resolución Ministerial N° 163-2015-TR, publicado el 21/08/15, se faculta a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo para la organización y realización de las ferias “Formalízate Ahora” a nivel nacional, regional y local.

h) Consolidación a nivel nacional del Programa Presupuestal “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales.

La consolidación del Programa Presupuestal “Fortalecimiento de las condiciones laborales”, surge como herramienta para enfrentar la precaria situación de las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores en el país, permite mejorar el desempeño del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en relación con su misión establecida.

i) Fortalecimiento del Servicio de Absolución de Consultas Telefónicas y Telemáticas en materia de derecho del trabajo

Los resultados más significativos han sido:

- Se capacitaron en materia laboral a un total de 45,729 personas.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	Total
Beneficiados	815	12385	8236	9213	10085	4995	45729

*Enero a abril 2016

- Se logró absolver un total de 684,281 consultas a trabajadores y empleadores, sobre la normativa laboral por el Servicio de Absolución de Consultas (Telefónica y Telemáticas) a nivel nacional.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	Total
Nº de Consultas	50366	173675	153775	153569	152896	61130	684281

*Enero a abril 2016

- Se logró distribuir 1'531,617 materiales de difusión a la población.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	Total
Nº de Materiales	229174	518143	242266	291467	224467	26100	1'531,617

*Enero a abril 2016

- Se logró difundir la normativa laboral por medio del Sistema Normativo de Información Laboral (SNIL), logrando en el periodo de 29 de julio de 2011 a diciembre de 2015 un total de 938,718 consultas al sistema.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	Total
Nº de Consultas	147335	266147	217342	125093	171569	11232	938,718

*Enero a abril 2016

- Se logró consolidar la difusión de la normatividad laboral, en medios de comunicación masiva, como por ejemplo: Canal 7, Canal N, Gestión TV, Radio Nacional del Perú, redes sociales, entre otros.
- El año 2013, el Servicio de Absolución de Consultas Telefónicas y Telemáticas cuenta con la Carta de Servicios otorgada por la Asociación Española de Normalización y Certificación – AENOR.
- En mayo de 2015, se obtuvo la Certificación Internacional ISO 9001-2008 para dicho Servicio.
- Se aprobaron los Planes Nacionales de Capacitación y Difusión Laboral en materia de Relaciones de Trabajo correspondiente a los años 2012, 2013 y 2014, y el Plan Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral 2015 y 2016.

j) Programa Presupuestal “Fortalecimiento de las condiciones laborales”

Surge como herramienta para enfrentar un problema actual basado en que las condiciones laborales de la gran mayoría de los trabajadores en el país, son precarias y deficientes.

Es por ello que para el Ministerio de Trabajo; ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas socio laborales de trabajo a nivel nacional, que garantiza el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y, el respeto a los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socio económico del país, en un marco democrático y de diálogo social; contar con un Programa Presupuestal implementado en el sector trabajo, garantiza que la

intervención a través de un programa presupuestal, contribuirá a mejorar el desempeño del Ministerio de Trabajo en relación con su misión establecida.

La importancia de ello, radica en que con esta intervención, liderada por la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (DGPIT) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se estará contribuyendo en el mediano plazo a conseguir el resultado específico de, ***incrementar la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado*** y; en el largo plazo, contribuir a lograr como resultado final del Programa, el objetivo de política pública del Plan Bicentenario Perú al 2021, *Incremento de los empleos adecuados para a modernización inclusiva*.

El primer diseño del Programa Presupuestal Fortalecimiento de las Condiciones Laborales fue realizado en el año 2012 e implementado en el año 2013. Esto implicó un primer cambio, pues involucró pasar de un lógica de Asignaciones Presupuestarias que no Resultan en Productos (APNOP)⁷⁰ a una asignación presupuestaria basada en resultados. Con respecto a su diseño, este abarcaba las actuaciones inspectivas, tanto orientadoras como fiscalizadoras, del MTPE y la DRTPE de Lima Metropolitana.

Para el año 2014, se implementa la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). En consecuencia, por medio del Decreto Supremo N° 003-2013-TR, se comienza con el proceso de transferencia de las competencias del MTPE y los gobiernos regionales a la Sunafil. Como resultado, una vez terminado el proceso, las competencias de fiscalización y potestad sancionadora de las pequeñas, medianas y grandes empresas serán de la Sunafil; mientras que el MTPE y los gobiernos regionales mantendrán su competencia en las microempresas. Además, se incorpora el tema de seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad empresarial para su implementación en 2015. En consecuencia, el PP 103 se convierte en un Programa Presupuestal Multipliego.

En el año 2015, se genera el mayor cambio en el Programa Presupuestal Fortalecimiento de las Condiciones Laborales; pues se realiza, en consonancia con el

⁷⁰ “Comprenden a las actividades para la atención de una finalidad específica de la entidad, que no resulta en una entrega de un producto a una población determinada, así como aquellas asignaciones que no tienen relación con los PP considerados en la programación y formulación presupuestaria del año respectivo” (MEF, 2015a).

Resultado Específico del Programa, la incorporación de la problemática de todas las Direcciones Generales del Viceministerio de Trabajo, la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se realizó el rediseño integral del Programa Presupuestal; se llevó a cabo, satisfactoriamente, la Evaluación de Diseño y Ejecución Presupuestal (EDEP) a cargo de una empresa consultora independiente contratada por el Ministerio de Economía y Finanzas, se incorporó el tema de derechos fundamentales y se inició el proceso de articulación territorial de los gobiernos regionales. Siendo a la fecha, dieciséis (16) los gobiernos regionales articulados a nuestro Programa Presupuestal.

4.4.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

a) En materia de teletrabajo

- **Se impulsó la normativa, política y servicios para promover el Teletrabajo:**

Mediante Resolución Ministerial N° 121-2015-TR, se pre publicó el documento denominado **“Informe técnico que contiene propuestas de Políticas Públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización en favor de las poblaciones vulnerables”**⁷¹.

Se coadyuvó en la implementación del **“Módulo de Información y orientación sobre Teletrabajo”**, creado mediante Resolución Ministerial N° 122-2015-TR, de fecha 28 de mayo de 2015, como mecanismo de promoción del teletrabajo en el ámbito privado a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana⁷².

⁷¹ Dicho informe fue elaborado y presentado el 8 de mayo de 2015 por la Comisión Multisectorial⁷¹ que fue creada para tal fin, la misma que estuvo presidida por el MTPE e integrada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI) y la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI). La Pre publicación del citado informe en el Portal Institucional del MTPE permitió iniciar un proceso de participación y deliberación para optimizar la calidad regulatoria, así como dotar de la mayor legitimidad a las políticas públicas de teletrabajo.

⁷² A través del módulo se proporciona a empleadores y trabajadores información y orientación adecuada respecto a las ventajas y potencialidades del teletrabajo, para una rápida y eficaz implementación de esta modalidad

Se organizó el **Primer Seminario Internacional sobre Teletrabajo**, realizado el 26 de octubre 2015, en el cual se dio a conocer las experiencias específicas de los países de América Latina (Colombia, Chile, Argentina, Costa Rica y México) en la implementación de políticas públicas de teletrabajo; además, de socializar entre los actores sociales y económicos del país, la importancia del teletrabajo para la productividad, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental.

Se participó de manera activa en el proceso de elaboración y consenso del **Reglamento de la Ley del Teletrabajo**, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, del 03 de noviembre de 2015, en el cual se incorporó la tarea del MTPE para promover el Teletrabajo.

Se elaboró la Guía Básica para la Atención en el Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo, aprobado mediante Resolución Directoral No. 002-2016-MTPE/3/17 del 28 de marzo del 2016.

b) En materia de migración laboral

1º **Se diseñó y se coadyuvó en la implementación de mecanismos para la promoción del autoempleo productivo para retornantes y familiares de peruanos que reciben remesas⁷³.**

- Se diseñó e implementó el “**Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior**”, con el objetivo de promover el uso productivo de los ahorros de los retornantes y de las remesas recibidas por los familiares de peruanos en el exterior para el desarrollo de emprendimientos. A través del Concurso “Emprende con Remesas”, se brindó asistencia técnica y asesoría a 200 beneficiarios, de los cuales 197 recibieron un incentivo económico de S/. 3,000 para la implementación de sus planes de negocio en Lima Metropolitana, Arequipa y Huancayo, de manera complementaria a los

73 Proponer y apoyar la ejecución del cumplimiento de los planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de migración laboral

recursos aportados por los beneficiarios para implementar sus planes de negocio.

- Se diseñó el Plan de Actuación “Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el exterior”, con Resolución Ministerial N° 225-2015-TR, mediante el cual se otorgará en el 2016, 200 capitales semilla de S/. 3,000 a cada beneficiario para la puesta en marcha de 200 negocios en las regiones de Ancash, La Libertad, Lambayeque, Piura y Loreto.

2º Se desarrollaron documentos informativos para su provisión a través del Servicio de Orientación al Migrante en el Centro de Empleo

- **Sobre migración y países de destino.** 9 Cartillas para el Migrante Laboral: 8 sobre los principales países de destino de la migración laboral peruana: Argentina, Chile, Estados Unidos, Italia, España, Canadá, Brasil y Ecuador; y, 1 Cartilla Virtual dirigida a los trabajadores extranjeros en el Perú.
- **Sobre servicios que brinda el MTPE.** 6 documentos informativos: del servicio de Orientación para el Migrante, para el Retornante, para el Migrante Laboral, Guía para el Retornante, Guía para la Contratación del Migrante Andino y la Guía Básica del Migrante Laboral.
- **Sobre la legislación laboral de las trabajadoras del hogar en países de destino.** 2 Cartillas para el Trabajador de Hogar en Argentina y Chile.
- **Sobre Convenios de Seguridad Social.** 2 Cartillas: con España y Argentina.

3º Se continuaron alianzas interinstitucionales y se impulsaron otras para simplificar trámites de los migrantes andinos a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación - TIC

- Se suscribió la **Adenda al Convenio Marco de Cooperación interinstitucional entre el MTPE y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)**, para continuar con la cooperación interinstitucional en el

diseño y ejecución de acciones destinadas a fortalecer la gestión de las políticas públicas en materia laboral migratoria. Fue suscrita el 25 de octubre de 2013.

- **Se suscribieron 02 Convenios Específicos con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)**, para la difusión de los Planes de Actuación Remesas I y Remesas II, en octubre de 2013 y febrero de 2016.
- Se suscribió un **Convenio de Cooperación Interinstitucional con la Superintendencia Nacional de Migraciones** con el objeto de mejorar los procedimientos, trámites internos, e interinstitucionales vinculados a la contratación de personal extranjero y a la contratación de ciudadanos de la Comunidad Andina, dotándolos de mayor eficacia y eficiencia. Fue suscrito el 26 de noviembre de 2013 y renovado el 25 de noviembre de 2015. En el marco del citado Convenio se implementó **una Web Service de consulta que permite a ambas instituciones el intercambio de información en tiempo real.**

c) En materia de información del mercado de trabajo.-

- ¹⁰ **Se generó y difundió información sobre las demandas de empleo del sector privado en empresas de 20 a más trabajadores, en los sectores más dinámicos de la economía.**

La generación y sistematización de información del mercado de trabajo y del mercado formativo, permite tomar decisiones mejor informadas y acceder en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades especialmente para los grupos vulnerables de la población.

- Se realizaron, en el marco del Programa Presupuestal PRO EMPLEO, 7 **Encuestas de Demanda Ocupacional**, publicadas semestralmente.
 - En el 2013, la DGPE decidió ejecutar en forma virtual las Encuestas de Demanda Ocupacional (EDO) con la finalidad de obtener información sobre la demanda futura de personal, así como los requerimientos de

calificación necesaria para desarrollar adecuadamente la ocupación demandada, de tal forma que sirva de base orientadora a las políticas, los instrumentos, los programas nacionales de capacitación en general y los programas de capacitación laboral específica, y la mejora del desencuentro entre la oferta y la demanda, la inadecuación ocupacional y la inserción laboral. La primera encuesta piloto se realizó en acuerdo con la Sociedad Nacional de Industria (SIN) y el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), en el sector Industria, entre marzo y mayo de 2013.

- A partir de la fecha se han venido ejecutando la EDO semestralmente, los resultados de las EDO son utilizados por los Programas Laborales del MTPE para el diseño de sus capacitaciones en competencias básicas que permitan mejorar la empleabilidad de poblaciones vulnerables, y así reducir el desencuentro entre la educación y el empleo en el corto plazo.

2° Se desarrollaron instrumentos para conocer los sectores económicos más dinámicos que generarán empleo en el largo plazo.

- Se desarrolló el **Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano, aprobado mediante R.M N° 230-2015-TR**⁷⁴. La DGPE de manera conjunta con INEI y con el apoyo de OIT ha desarrollado el estudio sobre el Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano (MPEP) al 2020, que tiene como objetivo la estimación de las tendencias de las variables del mercado laboral al 2020 con la finalidad de anticipar algunos escenarios para la formulación de políticas que permitan alcanzar los objetivos del MTPE. Los resultados son los siguientes:
 - Los sectores de mayor crecimiento del empleo, por encima del 8%, serían: extracción de minerales, la industria de la madera y muebles, construcción, entre otros.

74 El modelo ha sido diseñado y adecuado al contexto económico-laboral del Perú en base a la información proveniente de la Encuesta de Hogares, Tabla Insumo Producto 2007, Marco Macroeconómico Multianual, proyecciones de OIT y Cuentas Nacionales.

- Los sectores con mayor cantidad de empleos serían: Construcción (98 mil empleos/año), Transportes y Comunicaciones (33 mil empleos/año), y Restaurantes y Hoteles (27 mil empleos/año). El sector de agricultura, caza y silvicultura perdería importancia relativa en términos de producción y empleo hasta el 2020.

3º Se monitoreó el comportamiento del empleo en empresas del sector privado,

A través de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo, y la Encuesta Mensual de Empleo del Sector Construcción (EMESC) con sede en Lima Metropolitana⁷⁵, cabe precisar que ambas encuestas cuentan con 56 bases de datos respectivamente.

4º Se elaboraron y publicaron estudios sobre el mercado de trabajo

- 55 Informes Estadísticos Mensuales, a través de los cuales se brinda información sobre la evolución del empleo formal en el Perú Urbano.
- 04 Boletines Estadísticos Ocupacionales.
- 01 Estudio “Perfil de las empresas y trabajadores del Parque Industrial de Villa El Salvador”.
- 11 Boletines Mensuales de Indicadores de Empleo.
- 02 Diagnósticos Sectoriales sobre Mercado de Trabajo en el Perú.
- 01 Boletín de Economía Laboral.
- 02 Trípticos de Indicadores Laborales.
- 01 Estudio “Diagnóstico de los Jóvenes con Negocio en Lima Sur”.

75 El objetivo de las encuestas es conocer el comportamiento de la variación en la demanda de mano de obra en empresas del sector privado, determinar las causas que inciden en el aumento o disminución de trabajadores por ramas de actividad y categoría ocupacional (empleados y obreros), así como proporcionar información estadística confiable y oportuna que permita a las entidades gubernamentales y a los planificadores del empleo, diseñar políticas, programas y proyectos referidos a la promoción del empleo.

- 03 Barómetros del empleo de Lima Sur.
- 03 Boletines Socio Económico Laborales de Lima Sur.
- 02 Boletines: Síntesis de indicadores laborales.
- 01 Documento "Efectos de la industria del gas natural en el empleo peruano".
- 01 Documento "Principales resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional al 2016 en Lima Metropolitana, La Libertad, Arequipa, Piura y Junín (EDO III Trimestre 2015).
- 01 Documento "Principales resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en el sector industria" (EDO II Trimestre 2014).
- 06 Documentos de los principales resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en los sectores: Industria, Comercio, Construcción, Transportes y Comunicaciones, Minería e Hidrocarburos y Turismo (EDO III Trimestre 2013).
- 04 Documentos: Informe Anual del Empleo 2010, 2012, 2013 y 2014.
- 01 Estudio prospectivo con proyecciones del empleo peruano al 2020, cuyos resultados indican que al 2020 los sectores con mayor número de empleos generados serían: Construcción, Transportes y Comunicaciones, y Restaurantes y Hoteles. Dicho modelo predictivo ha sido elaborado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT con la colaboración del Instituto de Estadística e Informática – INEI. Resolución Ministerial N° 230-2015-TR.
- 02 Estudios de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012 y 2014.
- 01 Boletín de Economía Laboral: La Inadecuación Ocupacional de los Profesionales con Educación Superior en el Perú.
- 03 Informes de los principales resultados de la Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad en Ica, Lima Metropolitana y Provincia Constitucional del Callao (EDL 2013).

d) En materia de promoción del empleo de las personas con discapacidad

- 1º **Se generó información sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y se institucionalizó la variable discapacidad en las encuestas que realiza el MTPE.**

Hasta el año 2012 no existía información sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y, sobre todo, acerca de la situación de la demanda laboral para personas con discapacidad, situación que nos asemejaba a la mayoría de los países y que no permitía cumplir con obligaciones internacionales asumidas por el Estado⁷⁶.

- En el año 2012 se ejecutó el **Módulo sobre Perspectiva de Demanda de Personas con Discapacidad a ejecutarse dentro de la Encuesta Mensual del Empleo en el Sector Construcción y la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo**, autorizada mediante Resolución Jefatural N° 215-2012.INEI, que permitió conocer cuál era la tendencia de contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas antes de la vigencia de la nueva ley, las razones de contratación, así como las de no contratación, entre otros aspectos.
- En el año **2013**, ya con la vigencia de la ley y en el marco del Programa Presupuestal “Inclusión de los jóvenes con discapacidad en el mercado de trabajo”, se ejecutó la **Encuesta Específica de Demanda Ocupacional de Personas con Discapacidad** en Lima, Callao, Ica, Ayacucho y Tumbes, que permitió conocer un ligero incremento en la intención de contratación posterior a la ley, así como las principales ocupaciones en las que las empresas contratarían personas con discapacidad en los 12 meses posteriores.
- Desde el año 2014, se incluyó **la variable discapacidad en las encuestas regulares que realiza el MTPE: Encuesta Nacional de Variación Mensual**

⁷⁶ Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011, una situación común en los países es la carencia de información sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad. Hasta agosto de 2011, el Perú se inscribía en dicha situación. Cabe señalar que la importancia de la generación de esta información es tal que viene impuesta por la normativa internacional, concretamente el artículo 31 de la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad.

del Empleo y Encuesta de Demanda Ocupacional - EDO, institucionalizando con ello la recopilación de datos para esta población, tal como lo establece la legislación vigente⁷⁷, y proveyendo de esta información a los Programas Nacionales de Empleo y a los servicios de información del mercado de trabajo⁷⁸.

2º Se emitió la normativa complementaria para la aplicación de mecanismos de promoción del empleo de las personas con discapacidad establecidos en la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento:

- Mediante **Resolución Ministerial N° 107-2015-TR**, se aprobó la norma técnica denominada **“Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”**⁷⁹, en su contenido destacan: i) Los criterios para el cálculo de la cuota de empleo; ii) Los criterios para la fiscalización de su cumplimiento; iii) los criterios para el procedimiento sancionador; y iv) servicios y medidas para facilitar el cumplimiento de la cuota de empleo.
- Mediante Resolución Ministerial N° 162-2014-TR se pre-publicó en la página web del MTPE la Norma Técnica en materia de ajustes razonables para el empleo de las personas con discapacidad, a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, entidades públicas o privadas, y de la ciudadanía en general. En el proceso de consulta se recibieron numerosas observaciones y aportes. A la fecha la propuesta normativa final se encuentra en revisión.

⁷⁷ El artículo 73 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

⁷⁸ Cabe señalar que conocer la situación sobre la demanda laboral de las personas con discapacidad es de utilidad para los Programas Nacionales de Empleo a fin de orientar la capacitación a personas con discapacidad. Pero sobretodo es de suma utilidad para el funcionamiento de los servicios de información del mercado de trabajo, porque les provee de insumos para hacer llegar a la población con discapacidad (predominantemente inactiva, según la ENEDIS 2012) información que permita motivarlos hacia la búsqueda de empleo y orientar esta hacia una efectiva inserción laboral

⁷⁹ Cabe señalar que la propuesta normativa fue pre publicada (en virtud del derecho de consulta de las personas con discapacidad) mediante Resolución Ministerial N° 162-2014-TR desde agosto de 2014 y hasta enero del 2015 se realizaron actividades de difusión y se recogieron observaciones y aportes de las organizaciones de personas con discapacidad

- Mediante Resolución Ministerial N° 127-2016-TR se aprobó la Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables, los mismos que forman parte integrante de la referida resolución.
- 3° **Se adecuaron los servicios de empleo a las necesidades de las personas con discapacidad y de los empleadores interesados en contratarlas: servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.**
- En el año **2013**, se implementó el **Programa Presupuestal para “la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en el mercado de trabajo”** con la orientación de adaptar los servicios de información y colocación laboral a las particularidades de las personas con discapacidad y a las necesidades de las empresas. En apenas 6 meses y en 5 regiones (Ayacucho, Lima, Tumbes, Callao e Ica) se lograron insertar 110 personas con discapacidad en diversas empresas privadas. Esta experiencia sirvió como evidencia de la utilidad de nuevos componentes y estrategias para optimizar la intervención de los servicios de empleo cuando se trata de atender a personas con discapacidad y a empleadores interesados en su contratación.
 - A fines del 2012 se diseñó (y se ejecutó entre los años 2013 y 2014 con recursos de FONDOEMPLEO) el **“Plan de Actuación para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, mediante la metodología del Empleo con Apoyo”**, aprobado mediante **Resolución Ministerial N° 076-2013-TR**, incorporando, por primera vez, como parte de la política pública, la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Se insertó laboralmente a cuarenta y cuatro (44) personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (con autismo, síndrome de Asperger, síndrome de Down y otras), y se realizaron cuatro (4) reinserciones laborales, en 13 empresas privadas en Lima Metropolitana y el Callao, y la metodología tuvo gran aceptación entre organizaciones de personas con discapacidad y empleadores.

- Así, luego de efectuar las referidas experiencias piloto, el MTPE publicó el 13 de mayo de 2015 la **RM N° 105-2015-TR que aprueba los “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”**. Esto representa un hito en la historia institucional del MTPE (es la primera vez que se incorpora la perspectiva con discapacidad en los servicios de empleo) que permite que los Centros de Empleo a nivel nacional mejoren la eficacia de sus servicios e inserten a las personas con discapacidad en empleos formales, garantizando estándares y procedimientos homogéneos en la prestación de servicio, a nivel nacional. La incorporación de esta perspectiva, ha permitido atender la demanda creciente de los empleadores especialmente obligados por la cuota de empleo, así como de las personas con discapacidad buscadoras de empleo, e incluso mejorar la capacitación laboral⁸⁰.

4° **Se implementaron acciones concretas para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas con discapacidad**

- Dando continuidad a las acciones de carácter piloto implementadas entre los años 2013 y 2014, con recursos de los Programas Presupuestales, como con recursos de FONDOEMPLEO, el 13 de mayo de 2015 se emitió la **RM N° 106-2015-TR que aprueba el “Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad”**, por el que se desarrollarán entre 2015 y junio de 2016 acciones concretas de capacitación laboral (a través de los programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú) y de colocación (a través del fortalecimiento de la Bolsa de Trabajo (en coordinación con gobiernos regionales) en 8 regiones: Arequipa, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Piura y San Martín. Además, desarrolla la segunda fase del empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual en Lima y Callao, y un piloto de capacitación para el autoempleo en Tacna. La meta de inserción global es de 1000 personas con discapacidad.

⁸⁰ Finalmente, también se ha procedido a incorporar la perspectiva de discapacidad en la intervención de los Programas Nacionales de Empleo, específicamente en lo que se refiere a la capacitación laboral para personas con discapacidad. En ese sentido, la DGPE ha establecido pautas específicas a considerar en la operatividad de la identificación de la demanda, la focalización y la capacitación misma de las personas con discapacidad. Mediante Resolución Directoral N° 02-2015-MTPE/3/17, se aprobaron las “Pautas para la implementación del componente I del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo”.

- Al 30 de abril de 2016, se han insertado laboralmente a 252 personas con discapacidad en la ejecución del Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción laboral.

5° **Se implementaron mecanismos que coadyuvan al cumplimiento de la cuota de empleo por parte de los empleadores privados, influyendo en la eliminación de barreras actitudinales para el acceso al empleo.**

Se ha diseñado la **Rueda de Servicios para la Gestión de la Discapacidad en la Empresa**. Este evento tiene como fin informar a las empresas sobre los diversos aspectos que supone la gestión de la discapacidad en la empresa, que no se agota en cumplir una o más obligaciones legales, sino que involucra reorientar o renovar la política de los recursos humanos de cada empleador.

A través de la Resolución Ministerial N° 029-2016-TR se **oficializaron** estos eventos, los mismos que se han realizado en las ciudades de Chiclayo (el 18 de febrero), Arequipa (el 23 de febrero), Piura (el 04 de abril), Lima Metropolitana (el 07 y 14 de marzo) y Trujillo (el 04 de abril). En las seis (06) Ruedas de Servicios realizadas entre los meses de febrero y abril del presente año asistieron 552 representantes de empresas privadas, en su mayoría del área de Recursos Humanos. Adicionalmente, se tiene programado realizar Rueda de Servicios en las ciudades de Ica, Huancayo, Cusco y Lima, las mismas que se han oficializado mediante RM. 088-2016-TR.

6° **Se desarrollaron acciones para fortalecer la gestión descentralizada de la promoción del empleo de las personas con discapacidad**

- Cumpliendo el rol rector que le corresponde al MTPE, en el caso de la gestión descentralizada de la promoción del empleo de las personas con discapacidad, cada intervención programada con incidencia en territorio regional ha sido siempre acompañada del correspondiente **convenio de cooperación con los gobiernos regionales** involucrados. Así se suscribieron: 04 Convenios de Cooperación Interinstitucional con los Gobiernos Regionales de Ayacucho, Callao, Ica y Tumbes, en el marco del

Programa Presupuestal “Inclusión de los jóvenes con discapacidad en el mercado de trabajo” en el 2013, y 08 Convenios de Cooperación Interinstitucional con los Gobiernos Regionales de Arequipa, Junín, La Libertad, Lambayeque, Piura, Cusco, Ica, y San Martín, en el marco del Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad (2015-2016)

- Asimismo, a fin de orientar la intervención de los servicios de empleo a nivel nacional se elaboró y aprobó los siguientes instrumentos técnicos:
 - Resolución Directoral N° 01-2015-MTPE/3/17, que aprueba los formatos de las constancias para la atención de las vacantes de empleo para personas con discapacidad solicitadas por los empleadores privados.
 - Resolución Directoral N° 02-2015-MTPE/3/17, que aprueba el documento: "Pautas para la implementación del componente I del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo".
 - Resolución Directoral N° 03-2015-MTPE/3/17, que aprueba el documento de trabajo: "Situación de la demanda ocupacional de personas con discapacidad"
 - Resolución Directoral N° 04-2015-MTPE/3/17, que aprueba la Guía Básica ¿Cómo incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo?
 - Resolución Directoral N° 05-2015-MTPE/3/17, que aprueba la Guía Básica para la vinculación laboral de personas con discapacidad: Orientaciones para el servicio de Bolsa de Trabajo.
 - Resolución Directoral N° 06-2015-MTPE/3/17, que aprueba la Guía Básica para la vinculación laboral de personas con discapacidad: Orientaciones para el servicio de Acercamiento Empresarial.
 - Resolución Directoral N° 07-2015-MTPE/3/17, que aprueban instrumentos técnicos para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad.

- Resolución Directoral N° 01-2016-MTPE/3/17, que aprueba la Guía para la evaluación del perfil de habilidades en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.
- Con la finalidad de fortalecer las competencias de los funcionarios de nivel directivo de los gobiernos regionales en materia de promoción del empleo de personas con discapacidad, a fin de impulsar en el corto plazo acciones intergubernamentales dirigidas a la inserción laboral de las personas con discapacidad, se organizó y desarrolló **Talleres Nacionales para la Gestión Efectiva de la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad**, en los años 2013 y 2015, aprobados mediante Resoluciones Ministeriales N° 162-2013-TR y N° 207-2015-TR, respectivamente.

Asimismo, en el año 2016 se realizaron 03 **Talleres Macro Regionales para el fortalecimiento de capacidades para la gestión de la discapacidad en la empresa**, los mismos que fueron oficializados a través de la Resolución Ministerial N° 030-2016-TR. Se realizó el Taller Macro Regional Norte en Chiclayo el 17 de febrero, el Macro Regional Sur en Arequipa el 22 de febrero y el Macro Regional Centro en Lima el 08 de marzo. Estos eventos se realizaron con la finalidad de capacitar a los funcionarios de los gobiernos regionales sobre la implementación de la perspectiva de discapacidad en los Centros de Empleo, la atención de la demanda por cuota de empleo, y otros servicios complementarios.

- Asimismo, en cumplimiento del Acuerdo suscrito en la **XI Cumbre de Descentralización del Sector Trabajo y Promoción del Empleo** en Chimbote en junio de 2015, se realizaron en dicho año asistencias técnicas presenciales a todas las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los alcances de las normas complementarias sobre la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado y los lineamientos para la implementación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.
- Además en la XIII Cumbre de Descentralización del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en Tumbes, 21 y 22 de abril del 2016 se establecieron

acuerdos para dar cumplimiento a la RM N° 105-2015-TR que aprueba los “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad” y RM N° 106-2015-TR que aprueba el “Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad”

4.4.3 De los Consejos Nacionales

4.4.3.1 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Dentro del marco de sus funciones, el CNTPE ha emitido los siguientes instrumentos:

Informes técnicos

- **Incremento de la Remuneración Mínima (2012 y 2015, 2016).** El CNTPE aprobó el incremento de la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ascendiendo a S/. 750.00 nuevos soles, concretando el aumento establecido por el Decreto Supremo N° 011-2011-TR, aprobado en Sesión Extraordinaria N° 35 del CNTPE (10 de mayo de 2012).

Posteriormente, en el 2015 se inició el debate de la viabilidad del reajuste de la remuneración mínima. Luego de algunos meses de debate, los Sectores Empleador y Trabajador presentaron ante el Pleno del CNTPE sus posiciones en torno al informe de la viabilidad del incremento de la Remuneración Mínima, siendo estos discordantes, por lo que se acordó elevar las mismas al Poder Ejecutivo para su consideración. Dicho acuerdo se adoptó en la Sesión Ordinaria N° 111 del 18 de junio de 2015.

Así, en marzo de 2016, el Estado conforme al mandato constitucional dispuso a través del Decreto Supremo N° 005-2016-TR, el incremento de la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasó de S/. 750 a S/. 850.

- **Análisis de Coyuntura Internacional y sus efectos en la realidad peruana (2013).** Este documento contiene una descripción del contexto internacional, en el

que se incluye el comportamiento mensual de los principales indicadores externos de monitoreo de la actividad económica de los principales socios comerciales del Perú; presenta además el mecanismos de transmisión de una posible crisis internacional en la economía peruana y el comportamiento de los principales indicadores internos de la economía. El documento se aprobó en la Sesión Ordinaria N° 107 del 19 de noviembre de 2013.

- **Política Nacional de Seguridad Social (2014).** El CNTPE aprobó las Estrategias y Lineamientos de dicha Política en la Sesión Ordinaria N° 108 del 29 de mayo de 2014.
- **Reconocimiento de la Mesa de Diálogo Social Juvenil del CNTPE como Buena Práctica.** En el Foro Mundial sobre Empleo Juvenil de la Organización Internacional del Trabajo- OIT, llevado a cabo en Ginebra (2012). Representantes del Sector Trabajador y Empleador de la Mesa de Diálogo Social Juvenil fueron invitados a presentar la experiencia en dicho foro.

Pronunciamientos:

- **Declaración “Alfonso Grados Bertorini”**, suscrito con ocasión de la sesión N° 100 del CNTPE. Este documento reconoció como indispensable continuar con las acciones de fortalecimiento e institucionalización del CNTPE por la vía del diálogo social articulado para fortalecer la gobernabilidad democrática y lograr la inclusión y cohesión social. (2012).
- **Declaración en contra de la Violencia en el sector de construcción civil.** El CNTPE manifestó su enérgico rechazo a todo acto de violencia en este importante sector de la producción e invocó a los actores sociales y poderes públicos a desarrollar acciones de coordinación efectiva para la prevención y sanción de todo acto de violencia.
- **Pronunciamiento: Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo exhorta al diálogo para restablecer la paz social en la Provincia de Islay-Arequipa**, a través del cual el “CNTPE exhorta al diálogo para reestablecer la paz social en la provincia de Islay”, expresando su enérgico rechazo a todo acto de

violencia o confrontación que pongan en riesgo los derechos fundamentales de la población. El pronunciamiento fue publicado el 13 de mayo de 2015 en el Diario La República. (2015).

- **Pronunciamiento en torno al respeto del derecho de sindicación y negociación colectiva.** Publicado el 08 de marzo de 2016 en el Diario Oficial El Peruano. (2016).
- **Pronunciamiento del CNTPE que insta a la continuidad del diálogo social y la concertación laboral.** El documento será presentado a la gestión de gobierno entrante. (2016).

Promoción del diálogo Social en Regiones

- El CNTPE impulsó, a través de la asistencia técnica y el acompañamiento correspondiente, la creación de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho (04.11.2011), Pasco (15.10.2012), Lima Provincia (21.08.2013), Amazonas (22.01.2014). Con ello se constituyeron los 24 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE) de nuestro país. Estos foros regionales de diálogo tienen como propósito contribuir al crecimiento económico y social de las regiones, fomentando la competitividad y productividad de las empresas y garantizando el empleo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

De los 4 CRTPE creados en el periodo del informe se puede informar los logros más importantes:

Tabla 19. Logros más importantes de las CRTPE

REGIÓN	LOGRO
CRTPE - Amazonas	El CRTPE – Amazonas fue creado el 08 de enero de 2014 mediante Ordenanza Regional N° 342 – gobierno regional amazonas/CR, su instalación se realizó el 01 de julio de 2014, tiene aprobada su agenda que se centra en la Problemática de la economía informal; problemática del sector de construcción civil; análisis del Decreto Legislativo N° 1187 – Reglamento Nacional de

REGIÓN	LOGRO
	<p>Construcción Civil, generación y promoción de empleo decente, promoción del empleo juvenil.</p> <p>Un logro importante es el acuerdo realizado sesión ordinaria del mes de febrero 2016 donde se aprobó la realización de sesiones descentralizadas en la ciudad de Bagua.</p>
<p>CRTPE – Ayacucho</p>	<p>El CRTPE – Ayacucho fue creado el 04 de noviembre de 2011 mediante Ordenanza Regional N° 028 – 2011-GRA/CR, su instalación se realizó el 14 de agosto de 2012.</p> <p>El año 2015 el Consejo aprobó la siguiente agenda: Problemática del Sector Construcción Civil, Informalidad Laboral, Minería Informal, Empleo juvenil, Promoción del Empleo, Articulación de la Oferta educativa técnica con la demanda laboral, Capacitación. Y los ejes para el desarrollo de un Plan de Trabajo 2015: Fortalecimiento Institucional, Fortalecimiento de Capacidades, y Formulación de Políticas Públicas regionales</p> <p>El año 2016 ha elaborado su Plan de Trabajo, y aprobado su agenda en los siguientes temas: Construcción Civil; problemática de regímenes laborales del sector público; del sector agrario, de los trabajadores obreros municipales y de la gestión de las microempresas.</p>
<p>CRTPE – Lima</p>	<p>El CRTPE – Lima fue creado el 21 de agosto de 2013 mediante Ordenanza Regional N° 009-2013-CR-RL, su instalación se realizó el 18 de marzo de 2016. Espacio de diálogo y Concertación socio laboral de reciente instalación y puesta en funcionamiento en el proceso de construcción de instrumentos de gestión.</p> <p>Identificación de temas de agenda: problemática del sector de construcción civil, trabajo decente, y responsabilidad social empresarial.</p>
<p>CRTPE - Pasco</p>	<p>El CRTPE – Pasco fue creado el 10 de octubre de 2012 mediante Ordenanza Regional N° 313-2012-G.R. PASCO/CR, su instalación se realizó el 23 de abril de 2015.</p> <p>Logro importante es la conformación de la Comisión Especial del Sector Minero, de conformación tripartita que cuenta con la asistencia técnica y acompañamiento del Organización Internacional del Trabajo- OIT. En dicho marco, se han priorizado dos actividades: la elaboración del diagnóstico de la situación del sector minero en Pasco y conferencia de seguridad social del</p>

REGIÓN	LOGRO
	sector minero en Latino América. Identificación de temas de agenda: generación y promoción de empleo, tercerización, protección del medio ambiente.

Cabe indicar que los CRTPE son instancias que dependen económica y funcionalmente de los Gobiernos Regionales. La labor de la Secretaría Técnica del CNTPE es de coordinación y acompañamiento.

- **Encuentros Macroregionales en el Norte, Sur, Centro y Oriente, con los CRTPE's**

La Secretaría Técnica organizó en los meses de febrero y marzo de 2016, cuatro Encuentros Macrorregionales de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 20. Encuentros Macroregionales

Primer Encuentro Macroregional Norte	Sede: Piura Fecha: 25.02.2016 CRTPE's: Ancash, Amazonas, Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes.
Segundo Encuentro Macroregional Sur	Sede: Arequipa Fecha 10.03.2016 CRTPE's: Apurímac, Arequipa, Cusco, Ica, Moquegua, Puno y Tacna.
Tercer Encuentro Macroregional Centro	Sede: Huánuco Fecha 23.03.2016 CRTPE's: Ayacucho, Callao, Huancavelica, Huánuco, Junín, Lima, y Pasco.
Cuarto Encuentro Macroregional Oriente	Sede: Ucayali Fecha 30.03.2016 CRTPE's: Loreto, Madre de Dios, San Martín y Ucayali.

4.4.3.2 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se detallan las acciones realizadas en cada eje:

Eje de acción N° 1: Marco Normativo:

- Se instaló una Comisión Técnica encargada del trámite de sumisión de cinco convenios de la OIT en lo pertinente a seguridad y salud en el trabajo, de esta forma el objetivo de la ratificación es alinear la normativa nacional a la normatividad internacional sobre derechos de la seguridad y salud en el trabajo.
- Se participó en grupos de trabajo para coordinar la armonización de los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo sectoriales conforme a lo dispuesto por la Primera Disposición, Complementaria Final de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como es el caso de la Minería, Construcción, Pesca e Industria; a la fecha cada sector tiene pendiente la aprobación de los referidos reglamentos adecuados a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se conformó una Comisión Técnica Temporal sobre el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) cuyo fin es analizar las normas vigentes sobre la materia, su funcionamiento y sus posibles modificaciones.

Eje de acción N° 2: Información:

- Se está realizando pruebas del aplicativo electrónico del Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales para su funcionamiento correcto a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el referido registro permitirá obtener la recopilación de los datos reales a nivel nacional y de manera unificada sobre los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.
- Se realizó un estudio sobre riesgos en la actividad de la agroindustria, con el objetivo de determinar el estado actual de los peligros y riesgos inherentes al sector de la agroindustria.
- Se realizaron estudios relacionados a la protección de los trabajadores ante los riesgos que afectan la procreación, el mismo que ha tenido como objetivo principal la elaboración de un documento técnico de control y prevención de riesgos que afectan la procreación de los trabajadores y trabajadoras.

- Se aprobó el informe de la Comisión Técnica Temporal de Indemnización por daños originados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tuvo por encargo revisar los mecanismos de indemnización vigentes generados por daños originados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales habiendo culminado las funciones asignadas.

Eje de acción N° 3: Cumplimiento:

- Se elaboró y publicó la “Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para Centros Comerciales”, la “Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para la actividad de Construcción Civil” y la “Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para Oficinas”.
- Se conformó un grupo de trabajo para la elaboración de la “Guía Metodológica para la Inspección del Trabajo en MYPES” con el objeto de facilitar el método y la eficacia de la actividad inspectora en este sector

Eje de acción N° 4: Fortalecimiento de capacidades:

- Se analizó la problemática del déficit de profesionales en seguridad y salud en el trabajo, proponiendo medidas para revertirlo en el marco del informe elaborado por la Comisión Técnica Temporal de Profesionales de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se elaboró un estudio sobre estrategias de comunicación en el sector Construcción Civil, cuyo objeto es crear herramientas de comunicación para sensibilizar y prevenir los accidentes de trabajo y gestionar el riesgo.
- Se creó la plataforma virtual del CONSSAT para fortalecer las capacidades de los Consejos Regionales de SST.

Eje de acción N° 5: Protección Social:

Se conformó la Comisión Técnica Temporal encargada de la revisión y actualización de las normas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR.

Eje de acción N° 6: Diálogo Social:

- Se instaló 22 Consejos Regionales de SST (La Libertad, Lima Metropolitana, Piura, Cajamarca, Puno, Junín, Cusco, Arequipa, Lambayeque, Loreto, Callao, Huánuco, San Martín, Ica, Huancavelica, Apurímac, Ucayali, Amazonas, Tacna, Pasco, Moquegua, Lima Provincias).

- Se elaboró y publicó el documento técnico “Guía Didáctica para la implementación de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo” con el fin de fortalecer las capacidades de las Secretarías Técnicas de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se viene desarrollando mecanismos de coordinación entre los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Concejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de la Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se viene realizando el fortalecimiento de la participación de los trabajadores en el proceso de elección de sus representantes en la conformación del comité de seguridad y salud del trabajo y el cumplimiento de sus funciones como parte de él, a través de videoconferencias realizadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

Paralelamente, en atención a la temática, se realizaron las siguientes actividades por intermedio de la DSST:

Año 2011

- Elaboración del “Boletín Estadístico de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales” (Memorándum N° 069-2011-MTPE/2/15, de fecha 21.10.2011)
- Elaboración del “Boletín Estadístico de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales” (Memorándum N° 115-2011-MTPE/2/15, de fecha 30.11.2011)
- Presentación al Despacho Viceministerial de trabajo del proyecto del reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Oficio N° 1215-2011-MTPE/2/15, de fecha 28.12.2011)
- Elaboración del informe periódico de la Comisión Técnica Multisectorial encargada de velar permanentemente por el cumplimiento de la Ley N° 29662, Ley que Prohíbe el Asbesto Anfíboles y regula el uso del Asbesto Crisolito correspondiente al mes de octubre (Oficio N° 1215-2011- MTPE/2/15, de fecha 30.11.2011)
- Elaboración del informe periódico de la Comisión Técnica Multisectorial encargada de velar permanentemente por el cumplimiento de la Ley N° 29662, Ley que Prohíbe el Asbesto Anfíboles y regula el uso del Asbesto Crisolito correspondiente al mes de noviembre (Oficio N° 1289-2011- MTPE/2/15, de fecha 30.11.2011)

- Elaboración del informe periódico de la Comisión Técnica Multisectorial encargada de velar permanentemente por el cumplimiento de la Ley N° 29662, Ley que Prohíbe el Asbesto Anfíboles y regula el uso del Asbesto Crisolito correspondiente al mes de diciembre (Oficio N° 1350-2011- MTPE/2/15, de fecha 30.11.2011)
- Organización de cuatro campañas de difusión virtuales en el mes de octubre (Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo: Amazonas, Ica, Junín y Tacna).
- Realización del Taller sobre el Aplicativo Informático del Registro de Contratos de Seguro de Vida Ley, dirigido al personal de la DRTPE de Lima Metropolitana, realizado el 24.10.2011.
- Realización del Taller sobre Seguridad y Salud en el Trabajo- Minería, dirigido a inspectores, realizado el 29 de diciembre de 2011.

Año 2012

- Se realizaron 02 videoconferencias previstas en el Plan de Nacional de Capacitación y Difusión Laboral-2012, sobre: "Sistema Básico de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo", dirigidas a las DRTPE' S de Cajamarca, Huancavelica, Ancash, Puno, Loreto, Lambayeque, Tumbes, amazonas y San Martín.
- Se capacitaron a 2457 trabajadores, empleadores y funcionarios a nivel nacional durante las campañas de eventos de difusión de los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Se realizaron 13 seminarios y 5 talleres presenciales a nivel nacional, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Año 2013

- Culminación de las acciones de capacitación previstas en el Plan Nacional de Capacitación y Difusión laboral- 2013, mediante 4 videoconferencias sobre: "Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", dirigido a las DRTE'S de Junín, La Libertad, Tumbes, Ucayali, Ayacucho, Amazonas, Huánuco, Moquegua, Piura, Cajamarca, Ancash, Apurímac, Lambayeque, Madre de Dios, Arequipa, Cusco, Huancavelica, Ica, Loreto, San Martín y Tacna.
- Se realizaron 19 seminarios y 4 talleres presenciales a nivel nacional, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Se capacitaron a 4353 trabajadores, empleadores y funcionarios a nivel nacional durante las campañas de eventos de difusión de los temas de seguridad y salud en el trabajo.

Año 2014

- Se realizaron 02 videoconferencias previstas en el plan nacional de capacitación y difusión laboral- 2014, sobre: integrando la promoción de la salud de políticas de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo- enfoque de prevención de riesgos psicosociales”, dirigidas a las DRTPE’S de Junín, La Libertad, Puno, Tumbes, Ucayali, Amazonas, Ayacucho, Huánuco, Moquegua y Piura.
- Se capacitaron a 2207 trabajadores, empleadores y funcionarios a nivel nacional durante las campañas de difusión de los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Se brindó asistencia técnica en el marco del fortalecimiento de sus capacidades y se elaboró el programa regional de seguridad y salud en el trabajo instalado, también se brindó asistencia técnica de formación e instalación de los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.
- Elaboración de la Guía de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos-IPER, para la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo.

Año 2015

- Seminario de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre: “Condiciones Ambientales de Trabajo”, en Lima (25.02.2015).
- Taller de Capacitación dirigido a los trabajadores de la GRTPE de Lambayeque sobre: "Pautas y Procedimientos para el Manejo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales -SAT", en Lambayeque (25.02.2015).
- Taller de Capacitación dirigido a los trabajadores del sector salud, empleadores y público en general sobre: "Pautas y Procedimientos para el Manejo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales -SAT", en Lambayeque (25.02.2015).
- Seminario de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre: “Condiciones Ambientales de Trabajo” y “Pautas y Procedimientos para el Manejo del Sistema

Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales –SAT”, en el Callao (27.02.2015).

- Seminario sobre: “Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la Ley N° 30222 y su Reglamento aprobado mediante el D.S. N° 005-2012-TR modificado por el D.S. N° 006-2014-TR”, en Lima (05.03.2015).
- Simposio sobre: “Políticas en Seguridad y Salud del Sector Salud”, en Lima (19.03.2015).
- Seminario de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre: “Condiciones Ambientales de Trabajo” y “Pautas y Procedimientos para el Manejo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales –SAT”, en Madre de Dios (20.03.2015).
- III Seminario Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Tacna (19.04.2015).
- Taller de capacitación sobre: “Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la Ley N° 30222 y su Reglamento aprobado mediante el D.S. N° 005-2012-TR modificado por el D.S. N° 006-2014- TR”, en Lima (23.04.2015).
- Seminario Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Lima (28.04.2015).
- Seminario sobre “Condiciones Ambientales de Trabajo”, en Lima (30.04.2015).
- Seminario sobre “Condiciones Ambientales de Trabajo” y “No Discriminación e Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Laboral”, en Lima (15.05.2014).
- Orientación y difusión sobre: “Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la Ley N° 30222 y su Reglamento aprobado mediante el D.S. N° 005-2012-TR modificado por el D.S. N° 006-2014- TR”, en Lima (26.06.2015).
- Se participó en la Feria de Salud y Seguridad organizado por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado en el parque industrial de Villa el Salvador, dirigido a Mypes (INF. 019-MTPE/2/15.2).
- Videoconferencia sobre “Condiciones Ambientales de Trabajo” y “Pautas y Procedimientos para el Manejo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales –SAT” dirigida a las DRTPE’s de Amazonas, Huánuco, Moquegua, Piura. Asimismo videoconferencias a Apurímac, Arequipa, Cusco, Huancavelica, Ica, San Martín, Tacna, Ancash y Loreto

4.4.4 De la Procuraduría Pública

Al 30 de abril de 2016, se concluye que los logros obtenidos son los siguientes:

- a) Adecuada defensa del Sector Trabajo ante el INDECOPI, principalmente en las denuncias sobre barreras burocráticas.
- b) Determinación de la situación real del MTPE respecto a los procesos de EsSalud, en los cuales no tenemos ninguna obligación (administrativa y/o económica), para evitar fallos que originen responsabilidad económica.
- c) Adecuada implementación de la Comisión Permanente prevista por la Ley N° 30137 (Listado Priorizado de Obligaciones Dinerarias).
- d) Defensa férrea de la entidad en los procesos seguidos por (y en contra) el Poder Judicial, respecto a la posesión (y propiedad) del primer y segundo piso de la Sede Central del MTPE.

4.4.5 Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Los resultados obtenidos de la DRTPELM, con relación al Objetivo Estratégico General 1 son:

- La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, a través de Reuniones Extraprocesos, en las cuales se cita a empleadores y trabajadores, ante un potencial o real conflicto sociolaboral, de oficio o a pedido de parte, busca una solución pacífica, con respeto de las normas y en beneficio directo de ambas partes, y a con el objetivo de contribuir a la paz laboral.
- La eficacia e importancia de este mecanismo de prevención se observa en las Reuniones Extraproceso, al haber obtenido como resultado a la fecha, un total de 241 Actas de acuerdos suscritas entre organizaciones sindicales y sus empleadores, conforme al detalle de siguiente cuadro:

AÑO	NÚMERO DE ACUERDOS EN REUNIONES EXTRAPROCESO
Julio 2011	6
2012	54
2013	75
2014	56
2015	35
2016	15
TOTAL	241

- Asimismo, se tiene un total de 1090 convenios colectivos registrados a la fecha, ante al Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, respecto de los pliegos presentados por las distintas organizaciones sindicales a sus empleadoras, en el marco del procedimiento denominado “Negociación Colectiva”.

AÑO	NÚMERO DE ACUERDOS EN REUNIONES EXTRAPROCESO
Julio 2011	123
2012	246
2013	226
2014	213
2015	198
2016	84
TOTAL	1090

- Se emitieron a la fecha, un total de 229 Resoluciones Administrativas en segunda instancia de la DRTPELM sobre materias de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor, negociación colectiva, comunicación de huelga y terminación colectiva de contrato de trabajo por causas objetivas. Se emitieron 1,371 documentos de acuerdo a las solicitudes de información en materia de Prevención y Solución de Conflictos, Inspección del Trabajo, Derechos Fundamentales, y, Seguridad y Salud en el Trabajo; y Promoción de Empleo.
- Resultados expresados con indicadores específicos

Tabla 21. Resultados expresados con indicadores específicos

Indicador de producto	2011	2012	2013	2014	2015	2016(*)
Cantidad de documentos gestionados en materia de trabajo, promoción del empleo y formación profesional y solución de conflictos	4,369	3,211				
Cantidad de acciones realizadas en materia de trabajo, Previsión y Solución de Conflictos, Inspección del Trabajo, Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y Promoción del Empleo con las diferentes dependencias de la DRTPELM.			3,261	3,750	2,764	671

(*) Al 30 de abril

*Fuente: Plan Operativo Institucional (2011-al 30 de abril 2016)

A la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 017-2012-TR., norma a través de la cual se “*Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo*”; esta Dirección también se avoca como primera instancia en los procedimientos administrativos: a) *La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas*; b) *La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor*; c) *La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos*; **d) La designación de delegados de los trabajadores**; **e) La inscripción en el registro sindical de sindicatos, federaciones y confederaciones**; **f) El inicio y trámite de la negociación colectiva**; y **g) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga**.

En virtud a lo expuesto en el párrafo anterior se advierte que los productos entregados durante el 2011 al 2015 variaron a raíz de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

Los resultados obtenidos de la DRTPELM, con relación al Objetivo Estratégico General 2 son:

A fin de mejorar y ampliar los servicios de Bolsa de Trabajo, capacitación y emprendimiento, se creó en el año 2012, mediante D.S. 001-2012-TR, la Ventanilla

Única de Promoción del Empleo, cuya finalidad es la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas. Posteriormente, mediante Supremo N° 002-2015-TR se aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo, a efectos de lograr un mayor posicionamiento del sector respecto de los servicios que brinda a través de la “Ventanilla Única de Promoción del Empleo” y por ser ésta breve, amigable y de fácil identificación por el ciudadano que solicita asesoramiento y orientación.

En la actualidad, existen 02 Centros de Empleo, uno ubicado en las instalaciones del primer piso de la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otro en el distrito de San Juan de Lurigancho en convenio con la Municipalidad de Lima Metropolitana.

4.5 Asuntos urgentes de prioritaria atención.

4.5.1 Viceministerio de Trabajo.

4.5.1.1 En materia normativa, interpretativa y emisión de dictámenes económicos laborales

- La DGT advierte indispensable que en el ejercicio 2016, el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-TR, se implemente a nivel nacional.
- Los proyectos normativos que requieren pronta atención (proyectos priorizados) son aquellos que implican una reglamentación de una norma de rango legal o por la materia especialmente relevante para las relaciones laborales, los cuales se detallan seguidamente:

Tabla 22. Proyectos normativos que requieren pronta atención

Nº	Titulo / Tema	Objeto
1	Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil	Establecer las disposiciones que regulan el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil–RETCC. En ese sentido, establecer su ámbito de aplicación, los requisitos y procedimientos para la inscripción y renovación en el registro, las causales de suspensión y cancelación, y demás normas de aplicación.
2	Reglamento que regula la cuota sindical y establece normas especiales sobre el registro de las organizaciones sindicales del sector de construcción civil	Regular la retención, abono y registro de la cuota sindical correspondiente a las organizaciones sindicales de trabajadores de la actividad de construcción civil, así como establecer reglas especiales relativas al registro sindical de las organizaciones de trabajadores pertenecientes a la citada actividad económica, y las comunicaciones conexas a dicho registro.
3	Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil	Regular el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil – RENOCC, el cual es obligatorio en el caso de obras cuyos costos exceden las 50 UITs, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1087.
4	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-96-TR, el cual faculta a las empresas pesqueras a suspender temporalmente los contratos de trabajo en períodos de veda de extracción y procesamiento de recursos hidrobiológicos.	Establecer disposiciones que permitan determinar los períodos de suspensión temporal perfecta de labores en el sector pesquero industrial, así como las reglas a observar por parte de las dependencias de la Autoridad Administrativa de Trabajo encargadas de evaluar tales medidas de suspensión de labores.
5	Decreto que modifica la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 007-2014-EF, Reglamento que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros.	Proponer que pueda computarse semanas de trabajo adicionales a las semanas en las cuales se acreditó la captura del recurso hidrobiológico, sin que esto afecte la sostenibilidad financiera de los fondos previsionales, en virtud de la ejecución de labores complementarias a la pesca industrial, siempre que dichas labores hayan sido remuneradas y ejecutadas bajo órdenes del armador.
6	Propuesta que incorpora supuestos excepcionales para la compensación por tiempo de servicios de los pescadores	Autorizar retiros parciales de libre disposición de hasta el 75% de los depósitos e intereses de la CTS durante una inactividad pesquera prolongada determinada por la autoridad administrativa competente, así como la incapacidad temporal para el trabajo que no cuente con cobertura de subsidio de la

Nº	Titulo / Tema	Objeto
	industriales	seguridad social.
7	Reglamento que regula la jornada laboral en el transporte provincial	Establecer disposiciones especiales en materia laboral aplicables a los trabajadores de empresas que prestan servicios de transporte en el ámbito provincial, es decir, a aquél realizado al interior de una provincia. Se regulan, por ejemplo, asuntos referidos a la jornada de trabajo, tiempos de descanso, pago de remuneraciones, entre otros.
8	Reglamento que regula la jornada laboral en el transporte interprovincial	El proyecto tiene por finalidad atender el elevado nivel de desprotección social existente en las personas dedicadas a la actividad de transporte terrestre de ámbito regional o nacional (interprovincial). Para atender lo anterior, se toma como base las disposiciones previstas en el Convenio N° 67 de la OIT, Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), ratificado por el Estado Peruano.
9	Reglamento de la Ley N° 27979	Establecer las normas reglamentarias de la Ley N° 27979, Ley que establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, comprende a los trabajadores que realizan servicios de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica en plantas conserveras, congeladoras, fresco refrigeradoras y curadoras de pescado.
10	Reglamento de la Ley N° 30119	Reglamentar la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.
11	Reglamento de la Ley N° 30012	Reglamentar la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
12	Decreto Supremo que regula el pase intersindical previsto en la Ley N° 28131	Decreto Supremo que establece diversas disposiciones que permitan la mejor aplicación del pase intersindical otorgado a favor de los sindicatos de artistas e intérpretes y ejecutantes para la consecución de sus fines gremiales y el beneficio de la actividad artística nacional.
13	Decreto Supremo que modifica diversas disposiciones del régimen de jubilación minera.	Modificar las disposiciones vinculados con el régimen de jubilación minera (DS N° 029-89-TR, DS N° 006-2012-TR y DS N° 019-2006-TR), a fin de optimizar las reglas sobre el aporte del trabajador al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica.
14	Reglamento de la Ley N° 28651, Ley que propone el nombramiento de profesionales médicos	Establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley que propone el nombramiento de profesionales médicos cirujanos de EsSalud que se encuentran en la situación de contratados.

Nº	Titulo / Tema	Objeto
	cirujanos de EsSalud que se encuentran en situación de contratados.	
15	Directiva en materia de las inspecciones, seguridad y salud en el trabajo y horario de trabajo aplicables al teletrabajo.	Emitir las disposiciones complementarias en materia de control de asistencia, seguridad y salud en el trabajo e inspección laboral, para la mejor aplicación del teletrabajo, en cumplimiento de la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, Reglamento de la Ley que Regula el Teletrabajo.
16	Decreto Supremo que modifica el artículo 26 del Decreto Supremo N° 014-2002-TR y artículo 4° del Decreto Supremo N° 013-2007-TR.	Optimizar las reglas sobre el acceso al beneficio de la jubilación adelantada prevista en el artículo 14° de la Ley N° 27803, para todos aquellos ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente que opten por dicho beneficio pensionario.
17	Decreto Supremo que reglamenta las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015	La propuesta normativa desarrolla la norma legal bajo comentario regulando asuntos como el alcance de la inafectación de las gratificaciones legales, el pago de gratificaciones proporcionales, el cálculo del monto disponible de CTS, entre otros.

Fuente: Informe de Gestión de la DPNT

- Atendiendo a la carga procedimental que en mérito de la tramitación de procedimientos administrativos se sustancian, de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, y las nuevas funciones asumidas a razón de la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-PCM, en lo relativo a los derechos colectivos, esta Dirección General precisa la necesidad de contratación de personal CAS.
- A ello se suma que, desde la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la tramitación de la etapa de conciliación del procedimiento de negociación del sector público, para los casos supra regionales y nacionales, recae en esta Dirección General, resultando necesario la continuidad del personal especialista en dicha materia.

- La contratación de personal CAS que permita dar respuesta a las solicitudes de elaboración del dictamen económico laboral no atendidas y cumplir con la realización de actividades complementarias a dicha función. Esta necesidad fue requerida mediante una solicitud de demanda adicional 2016 con prioridad 1 y se justifica en el crecimiento de la demanda insatisfecha, generada por la no atención de expedientes provenientes de las DRTPE, así como para cumplir con las siguientes actividades necesarias para el desarrollo completo de la meta presupuestaria: (i) Fiscalización Posterior, (ii) Capacitación a servidores públicos en el marco del proceso de descentralización, (iii) Capacitación a empresas, sindicatos y trabajadores, como parte del proceso de difusión y sensibilización del servicio, y (iv) Seguimiento de la meta presupuestaria.
- La contratación del servicio de acondicionamiento de ambientes del área de dictámenes económicos laborales y la adquisición de muebles y equipos complementarios a dicha actividad. Esta necesidad fue requerida mediante una solicitud de demanda adicional 2016 con prioridad 2 y se justifica en el incremento del personal solicitado, lo cual crea la necesidad de acondicionar 14 (catorce) puestos de trabajo. Asimismo, esta nueva distribución contempla la creación de una sala de espera, un kitchenette y un almacén de expedientes. Complementariamente, se requiere la adquisición de nuevos muebles acordes al nuevo espacio, la instalación de aire acondicionado y la adquisición de equipos de cómputo nuevos para el personal entrante.

4.5.1.2 En materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral

i) En Prevención y Solución de Conflictos Laborales

- Mantener el equipo técnico de conciliadores que tienen la experiencia para dar continuidad a la realización de las reuniones de conciliación, mediación, extraprocesos, reuniones informativas, mesas de diálogo y realizar asistencias técnicas en las DRTPE para el manejo constructivo de los conflictos laborales que surgen diariamente.

- Se debe mantener una buena coordinación con las DRTPE a nivel nacional a través de por ejemplo, la realización de Jornadas Nacionales y Encuentros Macro regionales.
- Se debe continuar con el uso del Sistema de Alerta Temprana para hacer el monitoreo a nivel nacional de los conflictos laborales colectivos.
- Aprobación de la Política Nacional de Prevención y Gestión de Conflictos Sociolaborales.

ii) En Asesoría y Defensa Legal del Trabajador

- Continuar con el fortalecimiento de las capacidades de los servidores encargados de brindar el servicio de consultas laborales, conciliaciones individuales, liquidaciones y defensa legal gratuita.
- Aprobación de la Alta Dirección para la instalación del Sistema Informático de Liquidaciones en las Subdirecciones de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador de las DRTPE a nivel nacional.

iii) En Responsabilidad Social Empresarial Laboral

- Continuar con el desarrollo del Concurso de Buenas Prácticas Laborales 2016.
- Continuar con las acciones de difusión y capacitación en materia de buenas prácticas laborales a través de la realización de talleres, seminarios, jornadas, etc.
- Aprobación de la Política Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales.
- Aprobación del Estándar de Buenas Prácticas Laborales y su correspondiente Sistema de Certificación.
- Un segundo aspecto en esta materia es el diseño de la “Política Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales”, la misma que fue socializada y enriquecida con los aportes de la Organización Internacional de Trabajo, la Universidad del Pacífico, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional. Actualmente, la referida política nacional se encuentra en trámite de aprobación.

4.5.1.3 En materia de seguridad social

- Aprobación de la Política Nacional de Seguridad Social por parte del Consejo de Ministros (PCM).
- Elaboración e implementación del Plan Nacional de Seguridad Social una vez aprobada la Política Nacional de Seguridad Social.
- Aprobación vía Resolución Ministerial de la “Estrategia Integral de Promoción de Cultura en Seguridad Social”.
- Actualización de la página web del MTPE respecto a la información relativa a los Convenios de Seguridad Social suscritos por el Perú a la fecha.

4.5.1.4 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las siguientes son acciones prioritarias que deben ser asumidas y continuadas por la siguiente gestión:

Temática	Prioridad
Trabajo Infantil	Sistema informático para el seguimiento y monitoreo de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021.
	Elaboración del programa presupuestal con enfoque por resultados
	Estrategia comunicacional para la lucha contra el trabajo infantil
	Ruta de intervención de los Comités Directivos Regionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
	Aplicación del modelo acelerador de la iniciativa regional
	Fortalecimiento en el ámbito regional de los espacios de diálogo social
Trabajo Forzoso	Encuesta nacional sobre trabajo forzoso
	Estrategia comunicacional para la lucha contra el trabajo forzoso
	Creación de Comisiones Regionales para la Lucha contra el Trabajo Forzoso y elaboración de planes regionales

Temática	Prioridad
	Continuar la implementación del Protocolo Intersectorial
	Evaluación del II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso y Diseño del III Plan
	Plataforma web sobre Derechos Fundamentales
Igualdad de Oportunidades y no Discriminación	Capacitación y asistencia técnica en los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local
	Plan Nacional sobre VIH/SIDA en el mundo laboral y de TBC
	Línea de base sobre la situación de la discriminación laboral en el país
	Observatorio de igualdad en el trabajo y el empleo: Creación e implementación del observatorio de igualdad en el trabajo y el empleo que analiza, da seguimiento y visibiliza las principales diferencias de género en el ámbito del trabajo y el empleo
	Plataforma de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo y el empleo. El objetivo es visibilizar y agrupar los diferentes ejes temáticos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde la Dirección General de Derechos fundamentales y Seguridad y Salud del Empleo, viene impulsando y ejecutando, a través de políticas, planes, programas, proyectos y servicios que se encuentran bajo el paraguas de la igualdad de oportunidades y no discriminación; Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; políticas conciliatorias; lactarios institucionales; derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar; hostigamiento sexual laboral y trabajadores víctimas de violencia; y, personas que viven con VIH/SIDA y tuberculosis en el mundo laboral. Asimismo, busca ser un referente de difusión y transmisión de información y conocimiento especializado para la ciudadanía y la población en general, en los temas de igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo y el empleo.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Continuar la implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Fortalecer el CONSSAT y los CRSST

4.5.1.5 Dirección General de Políticas de inspección del Trabajo.

• **Inspección del Trabajo**

Instrumento normativo	Estado actual
Aprobación de la Política Nacional de Inspección del Trabajo	El proyecto de Decreto Supremo se encuentra en la DGPIT para actualizar información (HR. 46719-2014-INT y 39766-2015-INT)
Aprobación del Plan Nacional y Sectorial de Inspección del Trabajo	El proyecto de Plan Nacional y Sectorial de Inspección del Trabajo se ha elaborado; sin embargo, para su trámite se requiere que previamente sea aprobada la Política Nacional de Inspección del Trabajo.
Aprobación de la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	El proyecto de Decreto Supremo se encuentra en Presidencia de la República.
Elaboración de un proyecto de norma que apruebe las reglas para los Planes de Formalización Laboral	Se continuarán las reuniones con la Sunafil.
Aprobación del Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo	El proyecto de Decreto Supremo se encuentra en la DGPIT para actualizar información (HR. 58336-2015-INT)
Aprobación del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral	El nuevo proyecto de Decreto Supremo ha sido enviado al VMT para continuar su trámite (HR. 54079-2015-INT)
Proyecto de Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo	Está pendiente de ser elevado por la SUNAFIL.

• **Capacitación y Difusión Laboral**

Instrumento normativo	Estado actual
Propuesta de la Política Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral.	Se encuentra pendiente de aprobación.

• **Formalización Laboral**

Instrumento	Estado actual
Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral 2016.	Pendiente de aprobación, con Oficio N° 868-2016-MTPE/2/16 se elevó propuesta al despacho Viceministerial de Trabajo (H. R.13964-2016-INT). Encontrándose a la fecha en la Oficina de Planeamiento e Inversiones.

De necesidad de ejecución y/o atención inmediata

Dentro de los proyectos normativos antes mencionados, consideramos que el nivel de prioridad de atención es el siguiente:

	Instrumento normativo	Nivel de prioridad
1	Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	MUY URGENTE
2	Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral	MUY URGENTE
3	Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral 2016	MUY URGENTE
4	Política Nacional de Capacitación y Difusión laboral Inspección del Trabajo	URGENTE
5	Política Nacional de Inspección del Trabajo	URGENTE
6	Plan Nacional y Sectorial de Inspección del Trabajo	URGENTE
7	Proyecto de Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo	URGENTE
8	Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo	IMPORTANTE

Instrumento normativo		Nivel de prioridad
9	Proyecto de norma que apruebe las reglas para los Planes de Formalización Laboral	IMPORTANTE

4.5.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

Respecto de las funciones del subsector de Promoción del Empleo, creemos urgente y de prioritaria atención la observancia de los siguientes puntos:

4.5.2.1 En materia de Promoción de Empleo y Autoempleo

- Aprobar la Política Nacional de Teletrabajo, lo cual permitirá contar con máximas directrices de una acción pública articulada, coherente y sistemática para promover el teletrabajo como un instrumento para la mejora de la productividad y la inclusión laboral, el acceso y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, la educación y capacitación laboral para el desarrollo del teletrabajo en el empleo privado y público a favor de grupos vulnerables, así como para el fortalecimiento institucional. Con la aprobación de dichas políticas lo que sigue es la aprobación de un Plan Nacional de Teletrabajo para su implementación.
- Culminar y aprobar el proyecto piloto que permita poner en práctica un modelo de intervención para impulsar la adopción del teletrabajo en las empresas, para fomentar su uso a efectos de favorecer la inclusión de poblaciones vulnerables y generar evidencia sobre las ventajas productivas, sociales y ambientales del teletrabajo.
- Incorporar la variable teletrabajo en la planilla electrónica.

4.5.2.2 En materia de promoción del empleo para personas de discapacidad

- Aprobar la Norma Técnica en materia de Ajustes Razonables para el Empleo.
- Continuar con la ejecución del Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción laboral.

- Continuar con el trámite de suscripción del convenio de colaboración entre el MTPE y el Instituto Nacional de Rehabilitación, para articular servicios de empleo y servicios de rehabilitación.
- Monitorear el cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, a fin de verificar que los gobiernos regionales implementen la perspectiva de discapacidad en los Centros de Empleo.
- Implementar a nivel nacional el aplicativo informático para facilitar a los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo, la presentación de sus vacantes ante el Centro de Empleo.

4.5.2.3 En materia de la información del mercado de trabajo:

- Se hace indispensable realizar estudios e investigaciones del mercado de trabajo, referidos a la explotación o uso estadístico de los registros administrativos (planilla electrónica).
- Ejecutar encuestas de Demanda Ocupacional en el marco del Programa Presupuestal y en el desarrollo de estudios de dinámica económica laboral como insumo para la focalización de la intervención de los Programas de Capacitación Laboral.
- Ejecutar la encuesta, en su fase de estudio piloto 2016 y encuesta principal 2017, del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos – PIAAC en el marco del Programa País (OECD), en convenio con el INEI

4.5.2.4 En materia de Migración Laboral

- Mejorar la Plataforma del Retorno Productivo. Requiere de una actualización a efectos de que su funcionamiento permita la atención de los potenciales retornantes desde el exterior, dado que se refiere a brindarles asistencia con los servicios del MTPE.
- Mejorar el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino. Requiere de modificaciones a efectos de reducir los procesos y contemplar supuestos no comprendidos dentro de su utilización, se trata de una herramienta que se usa constantemente en beneficio de migrantes laborales.

4.5.2.5 En materia del Servicio Nacional de Empleo

Es necesario reformular la estructura orgánica de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, a efectos de que dicha estructura permita delimitar líneas de autoridad, especialización del personal y establecimiento de funciones claras; esto podría alcanzarse al considerar dentro de dicha estructura orgánica Direcciones de Línea responsable de los procesos internos.

4.5.3 Secretaría General.

4.5.3.1 En Abastecimiento y Servicios Auxiliares

- Continuar con el proceso de formulación del Plan Anual de Contrataciones correspondiente al 2017, en el marco de la nueva Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.
- Establecer procedimientos internos para la optimización de las contrataciones, bajo los lineamientos de la normatividad anteriormente indicada.
- Implementar, a través de la regulación respectiva, las contrataciones menores a ocho UIT.
- Ampliar la capacidad de almacenaje (almacén más grande) para poder recibir todos los bienes que se adquieran y no usar pasadizos y otros.

4.5.3.2 En Finanzas

Presentar la Información Contable Financiera y Presupuestaria correspondiente al Primer Trimestre del ejercicio 2016 a nivel Pliego a la Dirección General de Contabilidad Pública.

4.5.3.3 En Control Patrimonial

- Saneamiento contable y determinación de la disposición final del inmueble ubicado en Prolongación Av. Grau s/n del distrito de Pariñas, provincia de Talara, departamento de Piura, inscrito en el SINABIP con el CUS N° 45686 y Ficha

Registral Partida Electrónica N° 11075588, toda vez que lo viene ocupando actualmente la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de Talara, órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura.

- Efectuar supervisión a nivel nacional de los bienes muebles cedidos en afectación en uso.
- Acondicionar el depósito de la sede de San Juan de Miraflores, para la adecuada conservación de los bienes muebles.
- Adquirir lectoras de código de barras para facilitar la toma de Inventario Físico de Bienes.

4.5.3.4 En Fiscalización y Control Previo

Capacitar al personal del Ministerio en normatividad sobre la ejecución del gasto, a fin de superar los errores que se presentan en las rendiciones de cuenta.

4.5.3.5 En Control de Multas

- Agilizar la atención del beneficio de fraccionamiento.
- Promover la difusión del beneficio de fraccionamiento.
- Actualizar el Sistema de Multas y Cobranza Coactiva, en datos, programas y documentos, a fin de crear una versión de mejor calidad y de fácil mantenimiento.
- Elaborar los documentos respectivos para el archivo de los expedientes de fraccionamiento por cancelación de la deuda.
- Concluir con la revisión de las nuevas propuestas de modificación del Reglamento de Multas, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2012-TR, que a la fecha se encuentra en un avance del 80% de evaluación.
- Contratar servicios de personal para que se encargue del Archivo de Gestión.

- Contratar seis líneas telefónicas, para mejorar la comunicación con los obligados, a efectos de difundir el beneficio de fraccionamiento, requerir el pago de las cuotas, así como la atención de consultas relacionadas al ámbito de competencia.
- Realizar el seguimiento de los obligados que tienen proceso concursal. A abril de 2016, se tiene 93 solicitudes en trámite, por las cuales se ha solicitado el reconocimiento total de S/ 8`366,762.56, sin embargo, el monto aceptado por estas solicitudes es de S/ 6`635,769.63, siendo el porcentaje de reconocimiento de 79.31%.

4.5.3.6 En Cobranza Coactiva

- Digitalizar los expedientes de Cobranza Coactiva.
- Habilitar un depósito para vehículos embargados u otros bienes.
- Actualizar el Sistema de Multas y Cobranza Coactiva, que nos permita garantizar y custodiar la conservación de dichos bienes.
- Acondicionar un archivo más amplio para la custodia de los expedientes coactivos.
- Acondicionar un espacio propio para la atención a los obligados.
- Fomentar una campaña de difusión en la cobranza por las multas que se encuentran en procedimiento de cobranza coactiva, a fin de facilitar la recaudación.
- Contratar un auxiliar coactivo.

4.5.3.7 En Infraestructura

Asegurar el cumplimiento de las actividades que a continuación se indican en la ejecución de los PIPs siguientes:

- Mejoramiento de la Capacidad Prestadora de Servicios de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria en el Distrito de Jesús María, Provincia y Departamento de Lima (Adquisición de equipamiento y mobiliario y elaboración de informe de cierre).

- Mejoramiento y Ampliación de los Servicios de Promoción del Empleo, Empleabilidad, Emprendimiento y Defensa Legal en el Distrito de Los Olivos, Provincia y Departamento de Lima (Elaboración de Estudio Definitivo, ejecución de acondicionamiento y adecuación de infraestructuras, adquisición de equipamiento y mobiliario y elaboración de informe de cierre).
- Creación de los Servicios de Promoción del Empleo, Empleabilidad, Emprendimiento y Defensa Legal en el Distrito de Villa El Salvador, Provincia y Departamento de Lima (Elaboración de Estudio Definitivo, ejecución de acondicionamiento y adecuación de infraestructuras, adquisición de equipamiento y mobiliario y elaboración de informe de cierre).
- Concluir con la elaboración y/o actualización de expedientes técnicos y términos de referencia pendientes, que permitan a las áreas usuarias solicitantes del servicio, la mejora de sus instalaciones. Entre las cuales podemos destacar principalmente:

N°	Denominación	Ubicación	Valor Referencial
1	Acondicionamiento de la Oficina de Finanzas, Unidad de Control Patrimonial y Unidad de Fiscalización y Contro Previo	Piso 08	424,758.45
2	Acondicionamiento de ambientes de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares	Piso 08	322,897.10
3	Acondicionamiento de la Dirección de Seguridad Social	Piso 03	103,730.15
4	Acondicionamiento del Ingreso Posterior a la Sede Central del MTPE- 1er piso	Piso 01	281,083.19
Total			1,132,468.89

4.5.3.8 En gestión general

- Sistematizar y digitalizar los expedientes, para mayor control, y proporcionar información en forma eficiente y ordenada.

- Continuar con la implementación de recomendaciones provenientes de los informes de control, emitidos por los órganos conformantes del Sistema Nacional de Control.
- Actualizar y modernizar el Manual de Procedimientos - MAPRO, en lo que respecta a los procedimientos que corresponden a la Oficina General de Administración y sus Unidades Orgánicas.

4.5.3.9 Asesoría Jurídica

1. Reporte de leyes pendientes de reglamentar que se encuentran a cargo de la unidad orgánica competente⁸¹
 - a) Reglamento de la Ley N° 27979, Ley que establece un Régimen Remunerativo Semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la Industria Pesquera del Consumo Humano Directo.
 - b) Reglamento de la Ley que Concede el Derecho de Licencia a Trabajadores con Familiares Directos que se encuentran con Enfermedad en Estado Grave o Terminal o sufran Accidente Grave.
 - c) Reglamento de la Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
 - d) Reglamento de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.
 - e) Reglamento de la Ley N° 28651, Ley que propone el nombramiento de profesionales médicos cirujanos de ESSALUD que se encuentran en la situación de contratados.
2. Otras normas pendientes que se encuentran en proceso de definición del texto final
 - f) Consensuar el proyecto de directiva que tiene por objeto establecer criterios interpretativos de la normativa que regula el derecho fundamental a la huelga a fin

⁸¹ Esta Oficina reporta periódicamente sobre el estado de las leyes pendientes de reglamentar por el Sector al Equipo Técnico de Reglamentación de Leyes de la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros a través de una Matriz de avance de leyes pendientes de reglamentar. Se adjunta copia de dicha matriz.

de garantizar una aplicación de normas concordante con el marco constitucional vigente.

- g)** Consensuar el proyecto de decreto supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo para la mejor aplicación de la Ley N° 27912 que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad sindical de la OIT.
- h)** Consensuar el proyecto de decreto supremo que establece disposiciones aplicables a la suspensión de labores de los trabajadores bomberos voluntarios en casos de emergencias de magnitud extraordinaria.
- i)** Consensuar el proyecto de decreto supremo que modifica el Decreto Supremo N° 001-98-TR, implementando el uso de la firma digital para el cumplimiento de la obligación de entrega de boletas de pago, creando la boleta de pago electrónica en sustitución de la boleta de pago física. Fue pre publicado mediante Resolución Ministerial N° 242-2014-TR.
- j)** Consensuar el proyecto de Ley del Trabajo Portuario cuya finalidad es velar por el respeto de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores portuarios, su formación y empleabilidad, la competitividad y la seguridad de la actividad portuaria.
- k)** Consensuar el proyecto de decreto supremo que regula la jornada laboral en el transporte terrestre.
- l)** Consensuar proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento para la supervisión, fiscalización y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo en los sub sectores de minería, electricidad e hidrocarburos.

4.5.4 De la Procuraduría Pública

a) Proceso Civil con el Poder Judicial

Tema: Propiedad y posesión del segundo piso de la sede central del MTPE.

Se trata de 03 procesos judiciales: interdicto de recobrar (23° Juzgado Civil), Acción Contencioso Administrativo (Corte Suprema) y Acción de Amparo (5° Juzgado Constitucional de Lima).

Se discute la posesión (y propiedad) de una parte del inmueble en que está constituida la sede central del MTPE.

b) Incrementar el apoyo de delegados en provincias.

Como consecuencia de la transferencia de funciones del Sector Trabajo a los Gobiernos Regionales, el MTPE dejó de contar con el apoyo procesal que tenía en provincia, por eso: (i) no tenemos domicilio procesal oficial propio fuera de Lima; y (ii) no tenemos delegados que suscriban escritos o asistan a las diligencias a nivel nacional.

c) Habilitar la contratación de más abogados

La implementación de la oralidad procesal laboral y penal hace necesaria la presencia en ciertas diligencias, resultando insuficiente la cantidad de abogados de nuestra oficina; a ello, se suma el incremento de reclamos en vía civil (del MTPE) y en sede administrativa (INDECOPI y OSCE).

d) Habilitar un ambiente adecuado de trabajo

La oficina que ocupamos en el piso 10 de la Sede Central del MTPE es un 40% menor a la que teníamos en la Sede EsSalud (Arenales) y sería la requerida para desarrollar de forma adecuada, considerando que tenemos más de 12,000 expedientes y somos un equipo de más de 20 personas.

e) Mantener el seguimiento del cobro efectivo de las reparaciones civiles en los procesos penales a nivel nacional.

5 Resumen de Información principal:

5.1 Presupuesto.

Presupuesto asignado al MTPE y ejecución anual.

Presupuesto 2011

- El Presupuesto Institucional Modificado del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ascendió en el año 2011 a S/.288'868,905, distribuido entre sus Unidades Ejecutoras 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración; 002: Programa de Capacitación Laboral Juvenil Pro Joven y 005: Programa de Emergencia Social Productivo – Trabaja Perú, la ejecución de sus gastos al cierre del ejercicio ascendió a S/.185'912,595 que representa el 64.36% de avance en la ejecución del presupuesto.
- El Presupuesto Institucional de Apertura ascendió a S/.161'069,867, durante la ejecución del Presupuesto 2011 se incorporó recursos por saldos de balance, transferencia de partidas destinados a atender el reajuste de pensiones de pensionistas del D.L. 20530, donaciones y transferencias y crédito suplementario autorizado por D.U. N° 058-2011 por la suma de S/.115'366,312 para el financiamiento de proyectos de inversión en el marco del Programa Trabaja Perú, asimismo se efectuó una disminución en el presupuesto institucional por la suma de S/.2'222,244 a favor del Gobierno Regional de Lima y el Gobierno Regional del Callao al efectuarse la transferencia de funciones autorizada por D.S. 142-2011-EF.

Presupuesto 2012

- El Presupuesto Institucional Modificado del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ascendió en el año 2012 a S/.350'787,676, distribuido entre sus Unidades Ejecutoras 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración; 002: Programa de Capacitación Laboral Juvenil Pro Joven y 005: Programa de Emergencia Social Productivo – Trabaja Perú, la ejecución de sus gastos al cierre del ejercicio ascendió a S/.304'788,694 que representa el 86.89% de avance en la ejecución del presupuesto, su Presupuesto Institucional de Apertura ascendió a S/.173'346,300.

- Durante la ejecución del Presupuesto 2012 se incorporó recursos por saldos de balance, transferencia de partidas destinados a atender el reajuste de pensiones de pensionistas del D.L. 20530, , donaciones y transferencias, créditos suplementarios autorizado por D.U. 016-2012 por la suma de S/.81'998,533, para el financiamiento de proyectos de inversión en el marco del Programa Trabaja Perú, así también la suma de S/.70'261,679 que aprueba la incorporación de los recursos provenientes de los saldos de los recursos no ejecutados en el 2011 (D.U. N° 058-2011).
- Asimismo se produjo una disminución en el presupuesto institucional por el importe de S/.4'149,799 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante D.S. N° 022-2012-EF a ser transferidos a favor de los Gobiernos Regionales de Lima y del Callao, como se puede apreciar estas variaciones dieron lugar al presupuesto modificado, no se presentaron mayores dificultades sustentándose en el porcentaje de avance de ejecución de gastos obtenido, este avance permitió cumplir con bastante eficiencia las actividades y metas previstas para el ejercicio fiscal.
- Incorporación en el Presupuesto Institucional 2012 de la U.E. 001: MT-OGA recursos provenientes de saldos de balance 2011, Fuentes Recursos Directamente Recaudados por S/. 27'224,338, con R.M. N°088-2012-TR.
- Incorporación en el Presupuesto Institucional 2012 de la U.E. 001: MT-OGA los recursos provenientes de los desembolsos de cooperación técnica no reembolsable que el BID efectuó en el ejercicio 2012, mediante R.M. N° 103-2012-TR por S/. 1' 137, 528.
- Modificación presupuestaria entre las Unidades Ejecutoras 002 Jóvenes a la Obra y 005 Trabaja Perú por S/.1'000,000; autorizado con R.M. N° 136-2012-TR.
- Desagregación de los recursos aprobados mediante D.U. N° 016-2012 que autoriza un crédito suplementario por S/. 81'998,533 para el Programa Trabaja Perú, aprobado con R.M. N° 163-2012-TR.

Presupuesto 2013

- El Presupuesto Institucional Modificado 2013 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fue de S/.265'156,610, la ejecución ascendió a S/.249'459,341, siendo el porcentaje de avance del 94.08%, su Presupuesto Institucional de Apertura ascendió a S/. 208'152,799.
- En el Presupuesto Institucional 2013, también se efectuaron incorporaciones al presupuesto por saldos de balance, donaciones y transferencias, y transferencia de partidas destinados a atender el reajuste de pensiones de pensionistas del D.L. 20530, transferencia de partidas por S/.10'758,090 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante D.S. N° 219-2013-EF para financiar los bienes y servicios y la adquisición de activos no financieros que permitan ejecutar de forma eficiente, el proceso de transferencia de competencias a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- Por otro lado, se autorizó crédito suplementario por la suma de S/.34'983,837 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante D.S. N° 028-2013-EF destinado a garantizar la continuidad de actividades durante el año fiscal 2013 de los Programas Jóvenes a la Obra, Programa Vamos Perú y Trabaja Perú.
- Desagregación de los recursos aprobados mediante D.S. N° 028-2013-EF que autoriza un Crédito Suplementario a favor del Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta por la suma de S/. 34,983,837 para el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” y el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” destinados a las actividades de capacitación y entregas de bienes, así como Programas relacionados a la generación de empleo y emprendimiento y la asignación de recursos destinados para proyectos de inversión pública. (R.M. N° 039-2013-TR).
- Incorporación de mayores fondos públicos en el Presupuesto Institucional (Saldos de Balance) por el importe de S/. 8'738,749, correspondiendo a la Unidad Ejecutora 001 MT-OGA S/. 8'431,041 y a la Unidad Ejecutora 002 Jóvenes a la Obra S/. 307,708. (R.M. N° 083-2013-TR).

- Incorporación de mayores fondos públicos en el Presupuesto Institucional, provenientes de los desembolsos de cooperación técnica no reembolsable que el BID efectúa hasta por la suma de S/. 922,046. Para la Unidad Ejecutora 001 MT-OGA Dirección General de Servicio Nacional del Empleo (R.M. N° 093-2013-TR).
- Incorporación de mayores fondos públicos en el Presupuesto Institucional, provenientes de los desembolsos en calidad de donación que el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo - FONDOEMPLEO realizó al Programa “Jóvenes a la Obra” de la Unidad Ejecutora 002, por el monto de S/. 1'017,006. (R.M. N° 103-2013-TR).
- Incorporación de mayores fondos públicos en el Presupuesto Institucional, provenientes de las donaciones del BID que no fueron utilizados en su totalidad al cierre del ejercicio presupuestario del 2012 por el monto S/. 413,846 de la Unidad Ejecutora 001 MT-OGA Dirección General de Servicio Nacional del Empleo (R.M. N° 122-2013-TR).

Presupuesto 2014

- El Presupuesto Institucional Modificado en el año 2014 ascendió a S/.306'593,767, siendo la ejecución de sus gastos de S/.285'415,500, lo que significa un 93.09% de avance en la ejecución del presupuesto, su Presupuesto Institucional de Apertura fue de S/.218'911,939. En el ejercicio 2014 se incorporó al presupuesto recursos provenientes de saldos de balance, donaciones y transferencias, y transferencia de partidas destinados a atender el reajuste de pensiones de pensionistas del D.L. 20530, así también la transferencia de partidas por S/.13'450,984 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante R.M. N° 055-2014-TR, el que deduce del MTPE la suma de S/.13'450,984 para el desarrollo de las competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la SUNAFIL.
- Asimismo, se incorporó al presupuesto por S/.84'922,661 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante Ley N° 30191 destinados a la ejecución de proyectos de inversión pública de prevención y mitigación de desastres en el marco del Programa Trabaja Perú; y S/.84'922,661 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante Ley N° 30191 destinados a la ejecución de proyectos de inversión pública de prevención y mitigación de

desastres en el marco del Programa Trabaja Perú, y S/.447,900 que autoriza mediante D.U. 004-2014 el otorgamiento de un aguinaldo extraordinario a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados.

- Desagregación de los recursos aprobados mediante D.S. N° 003-2014-EF que autoriza la transferencia de partidas para reajustar a partir de enero de 2014, las pensiones percibidas por los beneficiarios del régimen del Decreto Ley N° 20530 que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años o más de edad al 31 de diciembre de 2013, cuyo valor anualizado no exceda el importe de veintiocho (28) Unidades Impositivas Tributarias. El monto de dicho reajuste ascenderá a Veintisiete y 00/100 Nuevos Soles (S/27.00), correspondiendo al MTPE S/. 178,848 (R.M. N° 08-2014-TR).

Presupuesto 2015

- El Presupuesto Institucional Modificado del Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2015 ascendió a S/.452'892,879, siendo la ejecución de sus gastos de S/.433'653,483, que representa un 95.75% de avance en la ejecución del presupuesto, su Presupuesto Institucional de Apertura ascendió a S/.208'173,068.
- Durante el ejercicio 2015, se incorporó al presupuesto recursos provenientes de saldos de balance, donaciones y transferencias, y transferencia de partidas destinada a atender el reajuste de pensiones de pensionistas del D.L. 20530, asimismo transferencias de partidas por S/. 119'932,087 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante D.S. N° 328-2015-EF a favor del Pliego 012 para el financiamiento de doscientos noventa y nueve (299) proyectos de inversión pública en el marco del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", y por S/.98'047,753 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante D.S. N° 366-2015-EF a favor del Pliego 012 para el financiamiento de ciento setenta y ocho (178) proyectos de inversión pública intensivos en mano de obra no calificada que tienen por objetivo generar empleos temporales, en diversos distritos priorizados por el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú".

- Así también se produjeron disminuciones en el presupuesto institucional por S/.1'000,000 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante D.S. N° 081-2015-EF que establece al Pliego 012 como pliego habilitador para ser destinados a la reserva de contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas para atender las intervenciones que permitan la reducción de riesgos, preparación y respuesta en las zonas declaradas en estado de emergencia ante el periodo de lluvias 2015-2016 y la ocurrencia del Fenómeno El Niño; y por S/. 6'544,397 que aprueba la desagregación de los recursos autorizados mediante D.S. N° 376-2015-EF, el cual señala como pliego habilitador al Pliego 012 MTPE, para ser destinados a la reserva de contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, destinada al cumplimiento de la Quinta y Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2016.

presupuesto 2016

- El Presupuesto Institucional Modificado del Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contó con un Presupuesto Institucional de Apertura en el año 2016 de S/. 223,320,585, su Presupuesto Institucional Modificado asciende al mes de mayo 2016 a S/. 262,215,921, siendo la ejecución de sus gastos de S/. 56,760,092.76, que representa un 21.65% de avance en la ejecución del presupuesto.
- Durante el periodo enero-mayo 2016, se ha incorporado al presupuesto 2016 recursos por un monto de S/. 38,895,336, provenientes de saldos de balance, donaciones y transferencias, y transferencia de partidas destinada a atender el reajuste de pensiones de pensionistas del D.L. 20530, asimismo transferencias de partidas por S/. 4 154 150,00 destinados a la ejecución de la Encuesta Piloto “Programa de Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos” – PIACC 2016-2017 y otras actividades orientadas principalmente a la mejora de las políticas públicas relativas al capital humano, en el marco del Programa País y del proceso de vinculación del Perú con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE.

A continuación se muestra la tabla del Presupuesto Institucional y Ejecución Presupuestal por fuente de financiamiento y grupo genérico de gasto.

5.2 Contabilidad.

La Unidad de Contabilidad del Ministerio, depende de la Oficina de Finanzas y esta a su vez depende la Oficina General de Administración, y tiene entre una de sus funciones principales la elaboración de los Estados Financieros y Presupuestarios de la Unidad Ejecutora 001 - Ministerio de Trabajo - Oficina General de Administración, y la consolidación a nivel Pliego de información de las Unidades Ejecutoras pertenecientes al Sector, teniendo para ello como herramienta de registro el Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF-SP, y para la elaboración de información contable como producto final el aplicativo web SIAF-Módulo Contable-Información Financiera y Presupuestaria.

Los procedimientos, libros y formularios, cuentas, estados financieros e informes de gestión están de acuerdo a lo establecido en las normas del Sistema de Contabilidad, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y dispositivos legales vigentes.

Los Estados Financieros muestran la situación financiera y Económica de la Entidad y los Estados Presupuestarios la ejecución de los Ingresos y Gastos presupuestarios sobre la base del presupuesto de la Institución.

Los Estados Financieros han sido preparados de acuerdo a principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público-NICSP.

La contabilización de las operaciones se efectúa de acuerdo al Plan Contable Gubernamental y a las Directivas emitidas por la Dirección Nacional de Contabilidad Pública, y se registra en el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público. (SIAF – SP) en aplicación a la ley N° 28112 - Marco de la Administración Financiera del Sector Publico.

De acuerdo a lo normado por el órgano rector de contabilidad tenemos los siguientes libros contables:

Libros Principales

- Libro de Inventario y Balances

- Libro Diario
- Libro Mayor

Libros Auxiliares

- Libro Auxiliar Estándar.
- Registro de Régimen de Retenciones del IGV
- El Registro de Compras

Nuestra entidad presentó a la Dirección General de Contabilidad Pública los Estados Financieros y Presupuestales del período 28 de julio 2011 al 30 de abril 2016 dentro de los plazos previstos indicados por dicho órgano rector, siendo el primer Estado Financiero y Presupuestario presentado de esta gestión el correspondiente al primer semestre 2011 y el último el correspondiente al 31 de marzo del ejercicio 2016. Se ha culminado la información contable del mes de abril 2016.

Se deja constancia que la información presentada a la Dirección General de Contabilidad Pública correspondiente a los períodos mencionados en el párrafo anterior no ha tenido ninguna observación por parte del órgano rector.

Dichas informaciones contables de los años mencionados cuentan con sus respectivos análisis de cuentas; a nivel de las Unidades Ejecutoras correspondientes que integran el Pliego. Los cuales permiten determinar su composición; así como la situación financiera y económica del Pliego 012: MTPE, de manera razonable.

Siendo ello así, la información principal relacionada con el aspecto contable del MTPE es la siguiente:

- a) Durante la presente gestión, nuestra entidad presentó a la Dirección General de Contabilidad Pública los reportes del Módulo de saneamiento contable, siendo el último presentado el del año 2014 con Oficio N° 364-2015-MTPE/4/11, de fecha 31 de marzo de 2015, de acuerdo a la normatividad vigente, precisando que el MTPE ha efectuado las acciones administrativas necesarias para el logro del saneamiento contable.

- b) Referente al comportamiento de las cuentas por cobrar de las multas y los ingresos por cobranza (ver Tabla 24) nuestra entidad muestra un saldo bruto por cobrar al 30 de abril de 2016 de S/.107,810,323.67. Se debe tener en cuenta que en el año 2011 se tuvo una recaudación por multas de S/. 12, 820,908.75 y al 30 de abril del año 2016 S/.6,082,160.15. Así, en el año 2013 el ingreso por recaudación de multas fue por S/.22, 649,189.01 (ver Tabla 24 y 25). Es preciso mencionar que nuestra cuentas por cobrar neto al mes de abril de 2016 es de 23,128,791.78, luego de deducido la estimación acumulada de S/. 84,681,531.89.
- c) Durante la presente gestión, referente al comportamiento del presupuesto de ingresos y gastos nuestra Entidad muestra una ejecución variada, siendo la recaudación de ingresos del año 2011 de S/. 56, 351,699.23 y al 30 de abril 2016 S/ 46, 482,618.84. La mayor ejecución de ingresos se refleja en el año 2012 por la cantidad de S/. 76,584,379.43 (ver Tabla 26 y 27) .
- d) Asimismo, durante dicho período, referente al comportamiento del presupuesto de ingresos y gastos, nuestra Entidad muestra una ejecución variada, siendo los gastos del año 2011 S/. 68, 846,002.78 y al 30 de abril 2016 S/ 34, 010,198.37. La mayor Ejecución de gastos se refleja en el año 2013 por la cantidad de S/. 117,098,172.98 (ver Tabla 26 y 27)

Tabla 24. Cuadro demostrativo de las cuentas por cobrar

U.E.: 391 MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

CUADRO DEMOSTRATIVO DE LAS CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS Y LOS INGRESOS POR COBRANZA
EJERCICIO 2011 AL 30 DE ABRIL 2016
(S/LES)

ANEXO 1

MES	EJERCICIO 2011		EJERCICIO 2012		AL 31 DE DICIEMBRE 2013		AL 31 DE DICIEMBRE 2014		AL 31 DE DICIEMBRE 2015		AL 30 DE ABRIL 2016	
	CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS	INGRESO POR COBRANZA DE MULTAS	CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS	INGRESO POR COBRANZA DE MULTAS	CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS	INGRESO POR COBRANZA DE MULTAS	CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS	INGRESO POR COBRANZA DE MULTAS	CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS	INGRESO POR COBRANZA DE MULTAS	CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS	INGRESO POR COBRANZA DE MULTAS
ENERO	4,389,027.75	1,179,019.81	998,223.87	827,662.84	2,629,804.88	1,027,229.03	1,654,795.42	1,664,199.09	2,044,492.42	854,993.95	1,772,991.44	1,001,331.75
FEBRERO	1,534,147.36	1,791,369.13	2,847,028.92	1,422,462.21	1,820,923.50	1,392,739.37	1,719,629.34	1,591,487.74	1,927,041.19	1,194,829.82	2,170,520.02	879,129.70
MARZO	2,691,428.84	1,140,274.47	1,524,272.98	1,342,646.79	1,961,525.84	1,962,222.83	2,485,917.43	1,679,027.27	1,869,208.80	1,124,924.11	1,871,917.26	1,087,689.88
ABRIL	1,624,654.24	1,122,295.03	2,142,094.27	1,729,971.00	1,759,229.87	1,759,422.88	2,813,029.87	1,864,809.83	1,829,274.80	1,624,069.83	917,071.92	844,343.22
MAYO	1,572,814.17	1,424,224.48	3,327,899.87	1,923,067.41	3,871,526.82	2,811,008.01	2,011,055.99	1,664,928.92	1,469,478.92	923,648.31	844,343.22	
JUNIO	2,292,482.22	836,134.31	1,879,620.49	1,493,881.88	3,818,387.43	1,920,077.29	1,664,167.14	1,598,473.46	3,445,128.83	795,584.31		
JULIO	1,818,187.02	1,792,828.47	2,241,528.12	1,706,225.98	2,119,452.58	2,091,424.31	1,909,829.08	1,279,644.05	1,074,651.83	899,429.86		
AGOSTO	844,968.75	1,021,647.22	2,829,294.71	1,931,770.84	814,843.98	1,098,117.17	1,987,454.91	1,501,220.52	2,299,073.13	999,182.02		
SEPTIEMBRE	1,238,524.17	829,226.15	1,741,423.24	1,497,279.24	2,472,828.84	1,893,894.52	2,323,517.19	1,781,879.16	2,429,884.81	1,022,288.31		
OCTUBRE	1,549,027.27	929,026.22	2,044,699.22	1,497,279.24	1,393,236.86	1,668,915.94	2,264,278.01	1,489,432.48	2,214,642.22	879,542.34		
NOVIEMBRE	1,607,624.26	1,319,313.84	1,819,532.62	1,604,098.25	2,712,829.19	1,538,292.34	1,973,829.61	1,858,282.42	1,606,889.51	729,264.34		
DICIEMBRE	4,644,693.22	1,541,528.84	1,291,489.52	1,579,561.24	1,514,871.24	2,092,489.39	1,502,629.29	1,348,848.83	1,382,472.98	1,198,077.19		
ESTADOS UNIDOS RECAUDACIONES							4,492,229.17			-299,229.88		
INGRESO CANCELADO	1,031,644.82	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,417,462.42					
TRASPASO	424,985.18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,467,262.22					
TOTAL	19,829,162.62	12,869,986.75	21,989,722.21	18,922,968.84	27,289,621.68	22,445,149.01	14,979,919.02	17,243,818.41	22,232,444.42	11,597,488.54	6,982,196.12	5,977,876.81

RESUMEN DEL EJERCICIO 2015 AL 30 DE ABRIL 2016

SALDOS AL 31-12-2015	105,600,742.13
CUENTAS POR COBRAR PROVENIENTE DE LAS MULTAS	5,092,160.25
INGRESO POR COBRANZA POR MULTAS	3,872,628.61
SALDO POR COBRAR BRUTO DE LAS MULTAS AL 30-04-2016	167,470,513.67
ESTIMACION ACUMULADA AL 30-04-2016	94,691,531.92
SALDO POR COBRAR NETO DE LAS MULTAS AL 30-04-2016	23,128,791.78



Tabla 25. Cuadro estadístico de las cuentas por cobrar

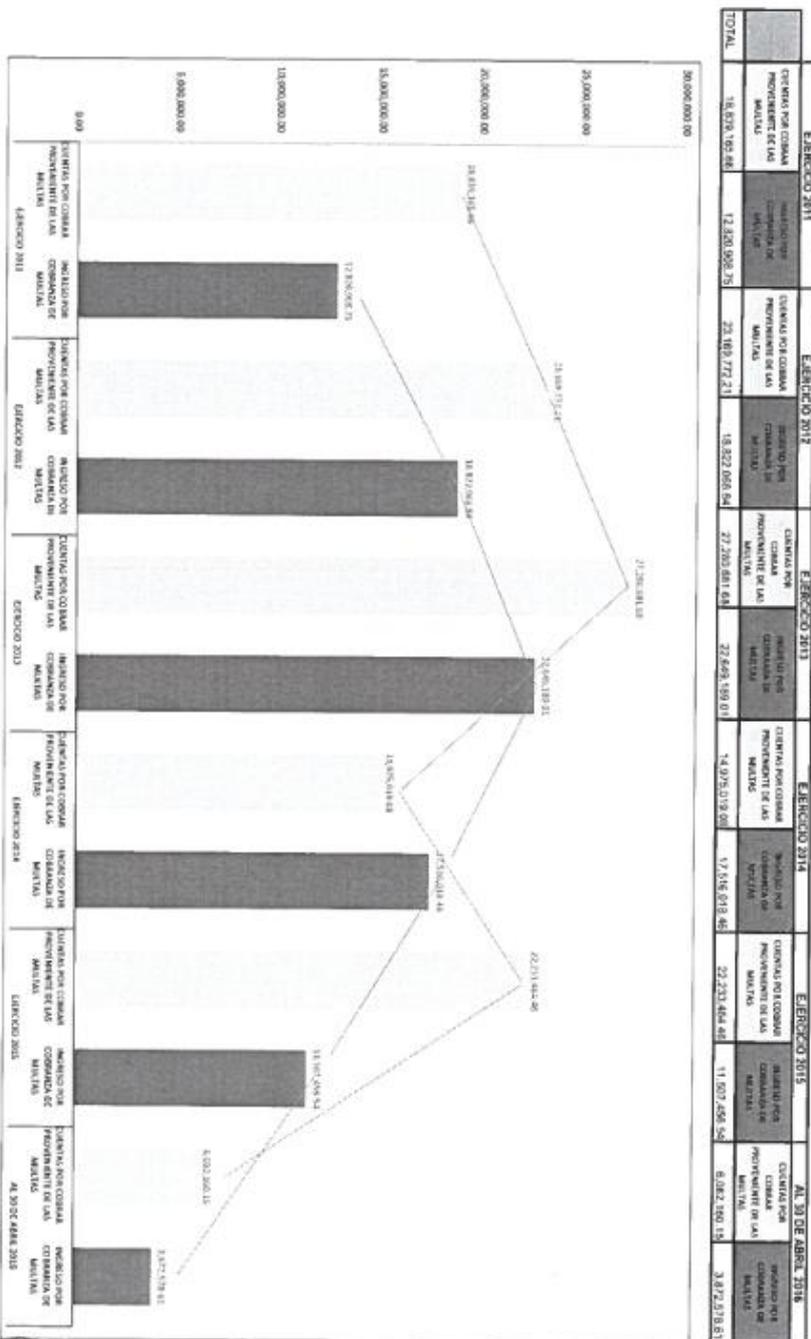
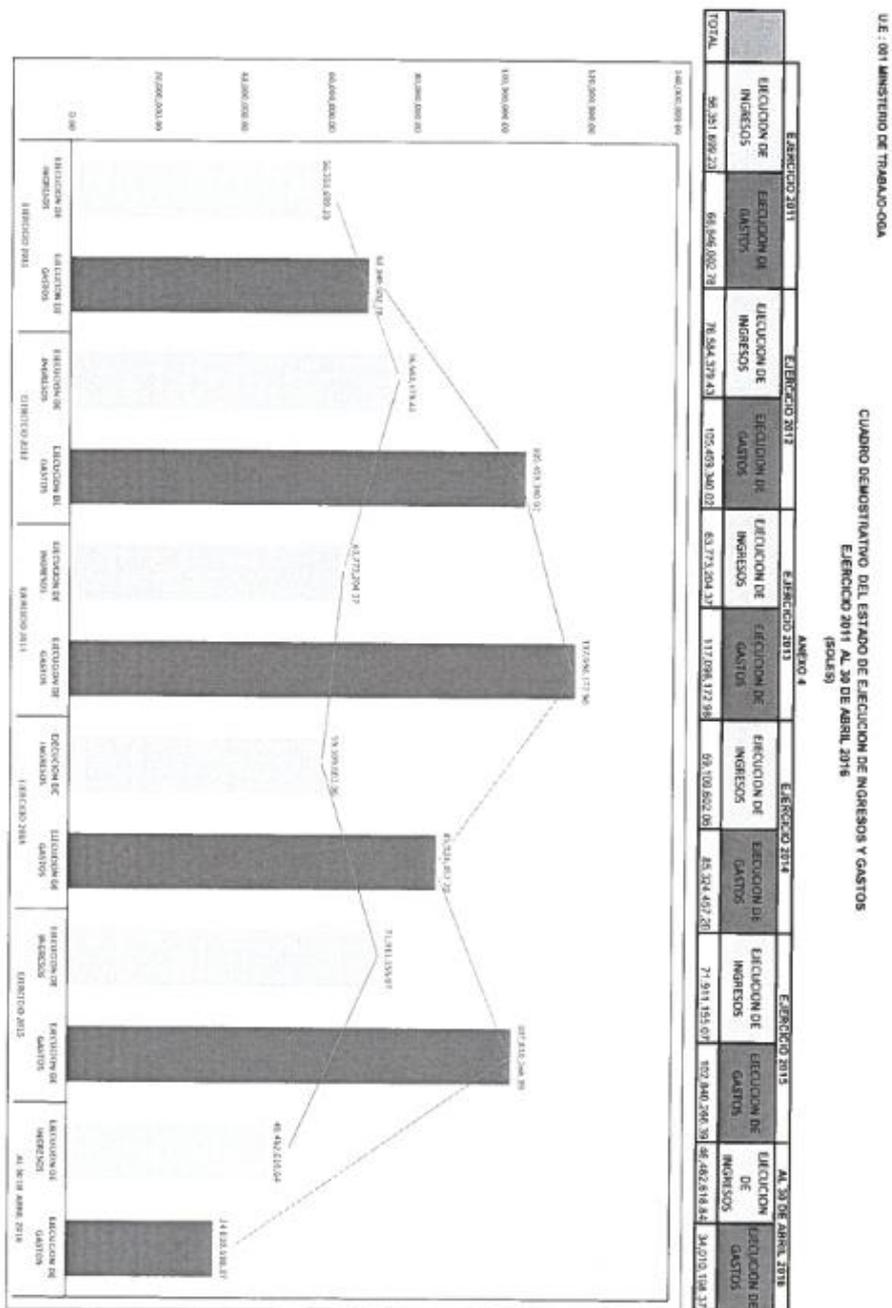


Tabla 27. Cuadro demostrativo del estado de ejecución y gasto



5.3 Recursos Humanos.

En el período de gestión del 2011 al 2016, podemos destacar las siguientes actividades:

Selección, contratación y transferencia de personal

En el ámbito de la selección y contratación de personal en los últimos cinco años, la incidencia de contrataciones se han dado básicamente en el régimen de Contrataciones Administrativas de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

Igualmente, para una mejor aplicación de la norma, el Ministerio ha venido estableciendo lineamientos a través de directivas que se han ido modificando y actualizando en función a la necesidad de la institución y de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR:

- Directiva General N° 007- 2011-MTPE/4. 21 de noviembre de 2011
- Directiva General N° 003- 2013-MTPE/4. 24 de junio de 2013.
- Directiva General N° 002- 2015-MTPE/4. 04 de marzo de 2015.
- Directiva General N° 004- 2015-MTPE/4., directiva vigente aprobada el 23 de julio de 2015.

Transferencia de personal inspectivo a la Sunafil – abril 2014

En cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 037-2014-TR que aprueba la transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en aplicación de lo establecido en la Ley N° 29981, el 31 de marzo de 2014 se realizó la transferencia del personal Inspectivo a la SUNAFIL: 306 trabajadores del Dec. Leg. N° 728, 5 trabajadores del Dec. Leg. N° 276 y 59 trabajadores del régimen CAS.

Situación actual del tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil

Cumpliendo con el objetivo de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, que dispone la incorporación de todas las entidades públicas al nuevo régimen de la Ley 30057 dentro de un plazo máximo de 6 años desde la promulgación de la ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha iniciado su tránsito al Régimen del Servicio Civil - Ley 30057.

A continuación detallamos las etapas avanzadas a la fecha y las que se encuentran pendiente:

Tabla 28. Etapas del tránsito al régimen del Servicio Civil

ETAPAS DEL TRÁNSITO	SITUACIÓN
1) EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE TRÁNSITO Y ACTA DE INSTALACIÓN	Cumplido Oct-Nov 2014
2) CHARLA DE VOCEROS- TALLERES/CHARLAS DE DIFUSIÓN PARA TODO EL PERSONAL CON APOYO DE SERVIR.	Cumplido Dic 2014 – Ene 2015
3) CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN INTERNA – PROYECCIÓN DE MENSAJES, DISTRIBUCIÓN DE DIPTICOS, TRIPTICOS <ul style="list-style-type: none"> • Distribuir folletos sobre el nuevo RSC y el proceso del Tránsito • Distribución de mensajes de difusión 	Cumplido Jun-Jul 2015
4) ANALISIS DE SITUACIÓN ACTUAL	
<ul style="list-style-type: none"> • REVISIÓN DE ANÁLISIS DE PUESTOS - (Mapeo de puestos: cuántas personas y puestos tiene el MTPE) 	Cumplido Ago-Dic 2015
<ul style="list-style-type: none"> • Mapeo de procesos: identificar los macroprocesos, procesos, actividades y tareas del MTPE 	Pendiente
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Mejoras de procesos. • Mapeo de procesos ajustado 	Pendiente
<ul style="list-style-type: none"> • Dotación: Dimensionamiento de órganos y unidades orgánicas: cuántos puestos son necesarios 	Pendiente
<ul style="list-style-type: none"> • MPP: Manual de puestos y procesos aprobados 	Pendiente
<ul style="list-style-type: none"> • Valorización de los puestos con los rangos de remuneración por familia de puestos 	Pendiente

ETAPAS DEL TRÁNSITO	SITUACIÓN
5) ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL CPE, CON LOS PERFILES DE PUESTOS DEFINIDOS Y VALORIZADOS	Pendiente
6) GESTIÓN DE APROBACIÓN DEL CPE ANTE SERVIR Y EL MEF	Pendiente
7) IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN – CONCURSOS / NUEVAS CONVOCATORIAS	Pendiente

Planillas, beneficios y remuneraciones

Al inicio de la gestión el Ministerio contaba con los siguientes regímenes laborales: Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057 – CAS y Decreto Ley 20530 (Régimen de pensiones y compensaciones por servicios civiles prestados al estado no comprendidos en el Decreto Ley 19990). A partir de febrero del año 2014 se incorporó el régimen laboral de la Ley 30057, Ley de SERVIR, a los altos funcionarios del MTPE (Ministro, Viceministros y Secretario General), creándose una nueva planilla para este grupo ocupacional.

La elaboración de las planillas remunerativas se realiza en base a los documentos que se remiten como resoluciones, informes, reportes de asistencia del área de Control de Personal; subsidios, descansos médicos remitidos por Bienestar Social. De igual modo en información basada en las normas legales laborales sobre porcentajes de descuentos en los aportes a las AFPs, impuesto a la renta, subsidios y otros de particulares que contratan los trabajadores, por préstamos particulares, primas de seguros particulares, etc., los que hay que mantener actualizado.

Durante esta gestión se ha logrado la uniformización de las diferentes planillas en un solo sistema, que puede ser manejado y utilizado en las diferentes áreas de recursos humanos. De igual manera, se ha logrado la remisión oportuna de las diferentes planillas a la oficina de Finanzas para el pago de las mismas de acuerdo al cronograma de pago emitido por el MEF.

A continuación, se muestra el cuadro de evolución de la planilla de remuneraciones en los últimos 5 años:

Tabla 29. Evolución del Personal y Pago de Planillas

Mes	D.Leg. 276		D.Leg. 728		CAS		Ley 30057		TOTAL PERS. ACTIVO		Pensionistas	
	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto
2011												
Agosto	195	126.318	327	860.646	455	1.082.644			977	2.069.608	769	549.935
Setiembre	195	129.131	327	839.453	474	1.190.152			996	2.158.736	769	545.321
Octubre	195	129.272	327	847.100	481	1.336.457			1.003	2.312.829	765	552.898
Noviembre	195	130.227	327	846.664	534	1.442.667			1.056	2.419.558	766	550.673
Diciembre	195	188.616	323	1.787.843	566	1.636.519			1.084	3.612.978	763	763.997
Promedio	195	140.713	326	1.036.341	502	1.337.688			1.023	2.514.742	766	592.565
2012												
Enero	196	207.697	322	967.178	544	1.509.912			1.062	2.684.787	764	835.363
Febrero	196	129.810	320	833.500	554	1.646.652			1.070	2.609.962	763	571.663
Marzo	196	130.917	320	831.687	582	1.795.112			1.098	2.757.716	764	559.577
Abril	196	130.424	320	825.578	573	1.776.219			1.089	2.732.221	764	559.647
Mayo	195	130.160	320	817.742	586	1.857.974			1.101	2.805.876	764	556.476
Junio	194	130.202	316	806.527	612	1.977.836			1.122	2.914.565	761	555.506
Julio	194	186.469	314	1.699.823	619	2.238.901			1.127	4.125.193	760	773.582
Agosto	194	127.451	315	815.150	650	2.139.193			1.159	3.081.794	760	553.776
Setiembre	194	132.413	314	817.053	653	2.151.939			1.161	3.101.405	759	554.826
Octubre	193	131.690	313	810.792	666	2.200.572			1.172	3.143.054	757	551.565
Noviembre	193	132.303	312	814.758	682	2.270.568			1.187	3.217.629	757	555.797
Diciembre	193	190.058	312	1.692.303	752	2.651.279			1.257	4.533.640	754	763.413
Promedio	195	146.633	317	977.674	623	2.018.013			1.134	3.142.320	761	615.933
2013												
Enero	192	205.990	311	932.347	738	2.763.485			1.241	3.901.822	753	834.570
Febrero	192	131.700	309	803.640	736	2.714.654			1.237	3.649.994	751	578.889
Marzo	192	131.331	309	810.750	735	2.700.931			1.236	3.643.012	750	564.343
Abril	192	134.486	309	797.795	751	2.790.424			1.252	3.722.705	748	558.076
Mayo	192	130.320	309	812.343	773	2.899.621			1.274	3.842.284	745	555.893
Junio	191	130.791	316	841.818	786	2.969.592			1.293	3.942.201	743	552.053
Julio	193	188.134	316	1.699.706	797	3.196.740			1.306	5.084.580	736	762.370
Agosto	193	130.697	316	832.564	808	2.995.344			1.317	3.958.605	735	549.311
Setiembre	193	130.999	316	828.975	803	3.003.689			1.312	3.963.663	732	548.325
Octubre	193	130.723	315	823.165	806	3.196.740			1.314	4.150.628	733	545.900
Noviembre	193	130.682	315	841.256	807	2.995.647			1.315	3.967.585	730	547.712
Diciembre	193	185.620	316	1.749.018	823	3.103.690			1.332	5.038.328	730	754.955
Promedio	192	146.789	313	981.115	780	2.944.213			1.286	4.072.117	741	612.700
2014												
Enero	192	200.814	314	951.225	792	2.988.635			1.298	4.140.674	729	824.384
Febrero	192	120.156	314	828.346	782	2.930.143	4	75.000	1.292	3.953.645	730	575.892
Marzo	187	118.544	314	819.467	782	2.873.622	4	115.286	1.287	3.926.919	728	559.778

Mes	D.Leg. 276		D.Leg. 728		CAS		Ley 30057		TOTAL PERS. ACTIVO		Pensionistas	
	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto	Nº	Monto
Abril	181	116.329	19	41.175	700	2.665.648	4	111.000	904	2.934.152	727	569.366
Mayo	181	114.773	19	45.990	669	2.509.883	4	111.000	873	2.781.646	727	561.076
Junio	181	117.833	19	45.993	673	2.537.526	4	111.000	877	2.812.352	728	560.626
Julio	181	204.343	19	77.852	684	2.919.624	4	195.900	888	3.397.719	728	767.902
Agosto	180	116.093	19	44.363	667	2.570.039	4	119.000	870	2.849.495	726	557.827
Setiembre	178	112.777	18	41.932	651	2.497.207	4	113.800	851	2.765.716	726	555.900
Octubre	177	115.305	17	40.500	646	2.541.253	4	111.000	844	2.808.058	722	553.914
Noviembre	176	112.559	17	40.862	635	2.455.823	4	111.000	832	2.720.244	720	555.068
Diciembre	176	220.921	17	83.826	663	2.920.645	4	172.633	860	3.398.025	716	755.125
Promedio	182	139.204	92	255.128	695	2.700.837	4	112.218	973	3.207.387	726	616.405
2015												
Enero	175	179.859	16	42.016	582	2.640.158	3	83.000	776	2.945.033	715	820.080
Febrero	174	111.792	15	33.583	565	2.302.145	3	83.000	757	2.530.520	712	583.545
Marzo	174	112.752	15	33.668	559	2.302.964	2	55.867	750	2.505.251	711	559.896
Abril	174	113.983	15	33.058	552	2.289.830	2	55.000	743	2.491.871	707	558.125
Mayo	174	114.208	15	33.210	554	2.333.812	2	55.000	745	2.536.230	704	559.645
Junio	173	115.175	15	31.450	581	2.369.701	2	55.000	771	2.571.326	704	556.223
Julio	173	164.271	14	70.010	615	2.806.890	2	95.694	804	3.136.865	701	755.962
Agosto	173	111.534	14	32.067	634	2.782.052	3	78.333	824	3.003.986	700	554.602
Setiembre	173	109.294	14	33.367	669	2.937.860	3	83.000	859	3.163.521	701	554.574
Octubre	173	108.551	14	33.537	719	3.087.605	3	83.000	909	3.312.693	700	554.655
Noviembre	172	106.687	14	33.622	917	3.913.297	3	83.000	1.106	4.136.606	698	561.117
Diciembre	172	157.962	14	70.003	1033	4.788.690	3	160.556	1.222	5.177.211	698	751.511
Promedio	173	125.506	15	39.966	665	2.879.584	3	80.871	856	3.125.926	704	614.161
2016												
Enero	172	172.376	14	38.817	1004	4.459.751	3	83.000	1.193	4.753.943	693	809.754
Febrero	171	104.400	14	33.850	934	4.299.562	3	83.000	1.122	4.520.812	688	587.894
Marzo	171	106.104	14	33.850	865	4.020.761	3	83.000	1.053	4.243.715	687	566.289
Abril	171	105.685	14	33.690	813	3.805.150	3	83.000	1.001	4.027.525	684	567.127
Promedio	171	122.141	14	35.052	904	4.146.306	3	83.000	1.092	4.386.499	688	632.766

Capacitación de personal

En el MTPE se había planteado la necesidad de planificar y consolidar las acciones de capacitación para el personal, de tal forma que se gestione las mismas mediante un Plan general que trate de beneficiar a la mayor parte de los trabajadores, unificándose todos los presupuestos hasta entonces asignados a cada área, para estas actividades. A partir del año 2009 se empiezan a planificar las actividades de capacitación

mediante el Plan Anual de Capacitación (2009, 2010, 2011) que contaba con un presupuesto asignado a la Oficina General de Recursos Humanos, quien es la encargada de gestionar y supervisar todas las actividades de capacitación que se realicen en la institución a favor de la actualización y desarrollo del personal.

A partir del año 2012, se elabora el Plan de Desarrollo de Personas, de acuerdo a lineamientos de SERVIR, que fue reemplazando al anterior Plan de Capacitación anual y al que igualmente se le sigue asignando un presupuesto cada año. Se elaboró y aprobó el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012 - 2016, y PDP anualizado, de acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Se aprobó también la Directiva General N° 009-2012.MTPE/4, como un instrumento formal que regule las actividades de capacitación.

Al final de la gestión se han obtenido los siguientes resultados:

- Elaboración, presentación y ejecución del PDP quinquenal y anualizado en los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.
- 4,482 Personas capacitadas desde Jul-2011.
- 196 actividades o cursos de capacitación realizadas
- 7,203 horas de capacitación impartidas
- A continuación detallamos las acciones realizadas en los siguientes años:

Tabla 30. Documentos normativos sobre las actividades de capacitación

AÑO	APROBACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS
2011	Elaboración y ejecución del Plan de Capacitación 2011 aprobado por Resolución Directoral N° 0220-MTPE/4/10.1 del 8 de julio de 2011, el cual se aprueba y empieza a ejecutar en Junio debido a la restricción presupuestal por D.U N° 012-2011
2012	Se aprueba el PDP quinquenal 2012-2016 y PDP anualizado 2012, aprobado por R.M N° 087-2012-TR, del 26/03/2012
2013	Se aprueba el PDP anualizado 2013, mediante R.M. N° 015-2013/TR del 29/01/2013
2014	Se aprueba el PDP anualizado 2014, mediante R.M. N° 015-2015-TR del 29/01/2014.
2015	Se aprueba el PDP anualizado 2015 mediante R.M. N° 022-2015-TR del 02/02/2015.
2016	Se aprueba el PDP anualizado 2016 mediante R.M. N° 016-2016-TR del 29/01/2016.

Tabla 31. Datos estadísticos de las capacitaciones realizadas

Plan de capacitación o PDP Anualizado	Número de actividades de capacitación realizadas	Número de trabajadores capacitados	Número de horas de capacitación impartidas	Monto de presupuesto solicitado	Monto de presupuesto asignado (a)	Monto de Presupuesto ejecutado (b)	% Ejecución (b/a*100)
Plan de capacitación 2011 (desde julio 2011)	25	692	542	207,856	214,500	124,524	58%
PDP 2012	40	885	1,871	490,000	607,007	595,916	98%
PDP 2013	54	1,099	2,408	400,000	444.423	440,834	99%
PDP 2014	42	1,017	1,457	600,000	445,004	434,147	98%
PDP 2015	30	660	754	428,618	250,334	247,731	99%
PDP Ene-Abr 2016	5	129	171	443,795	113.321	88,872	78%
TOTAL	196	4.482	7.203	2.570.269	2.074.589	1.932.024	93%

Tabla 32. Indicadores de gestión de las capacitaciones realizadas

Año	Nro. Promedio de Trabaj.	INDICADORES				
		% de trabaj. capacitados sobre el total de trabaj.	Nro. de Horas de capacitación por evento	Costo por evento de capacitación	Costo por persona capacitada	Costo por hora de capacitación
2011	1.023	68%	22	4.981	180	230
2012	1.134	78%	47	14.898	673	319
2013	1.286	85%	45	8.164	401	183
2014	973	105%	35	10.337	427	298
2015	856	77%	25	8.258	375	329
Ene-Abr 2016	1.092	12%	34	17.774	689	520
Total	6.364	70%	37	9.857	431	268

Bienestar, motivación e integración

A través de los programas de Bienestar, se brinda a los trabajadores una serie de actividades institucionales que promueven la identificación con nuestra Institución, la integración y las buenas relaciones entre los colaboradores del MTPE, involucrando en algunos casos, la participación de los familiares, a fin de que los lazos de identificación sean más amplios, llegando a los hogares de nuestros trabajadores.

Estas actividades son de tipo cíclico y se repiten año a año, supeditados lógicamente a la disponibilidad presupuestal de cada período. Así tenemos que desde el 2011 el programa de actividades gira alrededor de los siguientes eventos:

Tabla 33. Eventos al año en Bienestar

ACTIVIDAD	MES	DETALLE
Campaña Escolar	Ene	Otorgamiento de créditos a través de Editorial Navarrete para la adquisición de libros y útiles escolares.
Taller de Expresión Artística-Plástica	Ene-Feb	Dirigido a hija/os de los trabajadores de 06 a 15 años de edad.
Paseo de Verano	Febr	Dirigido a hija/os de los trabajadores de 06 a 15 años de edad. Se visita a un club de playa.
Taller de Bailoterapia	En cualquier época del año	Dirigido a todo el personal con la finalidad de liberar tensiones a través de la actividad física.
Campeonato Deportivo Interno	Mar-May	Se desarrollan campeonatos de fútbol femenino, fútbol masculino y vóley mixto.
Taller de Bordado y Tejido a Mano	Abr-May	Dirigido a todo el personal y extensivo al núcleo familiar, con la finalidad de que aprendan a elaborar prendas y puedan a través de las ventas, incrementar su economía.
Homenaje por el Día de la Secretaria	Abril	Desayuno dirigida a las secretarias de la Entidad, acompañadas de las autoridades del sector y la presentación de show artístico.
Celebración por el Aniversario del MTPE y	Abril	Ceremonia dirigida a todo el personal y que cuenta con la participación de la Alta

ACTIVIDAD	MES	DETALLE
Día del Trabajo		Dirección y autoridades de la Entidad, con presentaciones artísticas y se realiza el reconocimiento a las/os colaboradoras/es que cumplen 25 y 30 años de servicio en la institución
Homenaje por el Día de la Madre	Mayo	Ceremonia dirigida a las madres, trabajadoras de la Entidad, con la participación de la Alta Dirección y autoridades de la Entidad y la presentación de elencos artísticos.
Homenaje por el Día del Padre	Junio	Ceremonia dirigida a los padres, trabajadores de la Entidad, con la participación de la Alta Dirección y autoridades de la Entidad y la presentación de elencos artísticos.
Gimnasia Laboral	En cualquier época del año	Practica de ejercicios físicos en cada piso, por 15 minutos. Se desarrolla con el apoyo de profesionales del IPD.
Celebración por el Aniversario Patrio	Julio	Ceremonia dirigida a todo el personal y que cuenta con la participación de la Alta Dirección y autoridades de la Entidad y la presentación de elencos artísticos.
Concurso Gastronómico	Julio (intermitente)	Participación de representantes de las diferentes unidades orgánicas del MTPE en la presentación de platos típicos representativos de las 3 regiones del país.
Campaña Navideña	Agosto	Inscripción para la adquisición de panetones y vales para la compra de pavos, descuento por planilla en los meses de setiembre, octubre y noviembre.
Paseo Motivacional de Integración	Noviembre	Dirigido a todo personal y sus familiares, consta de un paseo a algún club campestre, en el cual se desarrollan dinámicas y juegos de integración.
Concurso de Nacimientos Navideños	Diciembre (intermitente)	Participan las unidades orgánicas, presentando a concurso la elaboración de sus nacimientos navideños, como parte de las actividades por Navidad. Se premia al mejor nacimiento.

ACTIVIDAD	MES	DETALLE
Celebración de la Navidad del Niño	Diciembre	Dirigido a los hijos de los trabajadores, es llevado a cabo en el I.E.I. "Urpi Wassi", con show artístico, degustación de alimentos y bebidas y entrega de presentes a las niñas y niños en edades de 0 a 12 años.

A estas actividades, debemos añadir las que corresponden a las labores cotidianas de Bienestar:

- Trámites ante Essalud (acreditaciones, subsidios, cambios de adscripción departamental).
- Atención y evaluación de casos sociales presentados por los trabajadores.
- Atención y orientación a los trabajadores en diversos temas, de tipo socio económico, familiar y otros

Cabe resaltar como actividad en beneficio de los trabajadores: la **I.E.I. URPI WASI PARA LA EDUCACIÓN INICIAL DE LOS HIJAS/OS DE LOS TRABAJADORES DEL MTPE.**

La I.E.I. URPI WASI fue creada por R.D. N° 6157 – 86 – ED del 24 de Octubre de 1986. Se encuentra ubicada en Jr. Talara N° 115, Santiago de Surco y su objetivo es brindar educación a los hijos de los trabajadores de MTPE, agrupados por edades de 2, 3, 4 y 5 años, así como contribuye con la comunidad del distrito de Surco permitiendo la matrícula de niños y niñas de la comunidad que se encuentra en los alrededores del plantel educativo.

Servicio Médico: atención de la salud del trabajador

El departamento Medico Institucional brinda atención medica asistencial preventiva y promocional de la salud a todos los colaboradores de la Institución, incluyendo sus Programas; asimismo ofrece atenciones de emergencia al personal de seguridad, limpieza, SERVIR, SUNAFIL y público usuario.

La atención médica a los colaboradores se inicia con la elaboración de una historia clínica virtual, la cual se instaló en el área entre los años 2011 y 2012, el sistema permite consignar los antecedentes personales, fechas de cada atención médica, prescripciones, diagnósticos y descansos médicos (los mismos que son otorgados por

el departamento médico y los prescritos por otros centros de salud). Sistema que nos permite contar con un registro actualizado del estado de la salud de los colaboradores.

La atención preventiva y Promocional se realiza mediante Campañas médicas gratuitas en coordinación con MINSA, Essalud e instituciones privadas, lo cual nos ha permitido el diagnóstico oportuno de enfermedades prevenibles y degenerativas incluyendo cánceres. Desde el 2011 hasta la fecha tenemos reportados un caso nuevo por año de cánceres que se han sido tratados con éxito.

A continuación precisamos los datos estadísticos del servicio médico:

Tabla 34. Datos estadísticos del servicio médico

Funciones Principales	2011	2012	2013	2014	2015	Ene-Abr 2016
Nro. de Atenciones Médicas	6,549	6,917	8,007	8,171	9,140	3,322
Campañas de Salud/ año	14	15	22	25	27	7
Supervisión del comedor /informes	12	12	12	12	12	2
Supervisión del Lactario Inst.	12	12	12	12	12	1
Informe de salud	45	62	48	59	54	0
Reporte de accidentes ocupacionales	-	-	-	14	17	3
Elaboración de historias clínicas	inicio	40%	67%	78%	85%	85%

Tabla 35. Indicadores de gestión del servicio médico

Año	DATOS ESTADÍSTICOS			INDICADORES	
	Nro. Promedio de Trabajadores	Nro. de Atenciones Médicas	Campañas de Salud	Nro. de Atenciones Médicas por Campaña de Salud	Nro. de veces que un Trabajador ha recibido una Atención Médica
	(a)	(b)	(c)	$e=(b/c)$	$j=(b/a)$
2011	1.023	6.549	14	468	6
2012	1.134	6.917	15	461	6
2013	1.286	8.007	22	364	6
2014	973	8.171	25	327	8
2015	856	9.140	27	339	11

Año	DATOS ESTADÍSTICOS			INDICADORES	
	Nro. Promedio de Trabajadores	Nro. de Atenciones Médicas	Campañas de Salud	Nro. de Atenciones Médicas por Campaña de Salud	Nro. de veces que un Trabajador ha recibido una Atención Médica
	(a)	(b)	(c)	$e=(b/c)$	$j=(b/a)$
Ene-Abr 2016	1.092	3.322	7	475	3
Prom. Anual	1.061	7.018	18	383	7

Relaciones laborales y negociación colectiva

Al inicio de nuestra gestión, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contaba con dos (02) sindicatos: El Sindicato Unitario de Trabajadores del MTPE - SUTMIT, conformado por aproximadamente 180 trabajadores del Régimen del Decreto Legislativo N° 276 y el Sindicato de Inspectores del MTPE – SÍ PERU, conformado por aproximadamente 280 trabajadores del Régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Encontrándonos ad portas de finalizar la presente gestión, contamos actualmente con el Sindicato Unitario de Trabajadores del MTPE – SUTMIT, que agrupa de forma mayoritaria dentro de sus agremiados al personal regulado por el Decreto Legislativo N° 276.

Respecto a la Negociación Colectiva desarrollada durante la presente gestión, debemos señalar que se han logrado concretar, conjuntamente con los representantes de nuestros trabajadores, acuerdos satisfactorios en beneficio de nuestros colaboradores, dentro de los cuales podemos destacar los siguientes:

1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se compromete a realizar los concursos para cubrir las plazas vacantes y presupuestales de técnicos, auxiliares y profesionales en beneficio de todos sus trabajadores.
2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo destinará un porcentaje importante del Presupuesto asignado al Plan Anual de Capacitaciones MTPE, para capacitar a los servidores del Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276, en cursos de especialización; en alineación a los alcances del Plan de Desarrollo de Personas estipulado por SERVIR.

3. El Ministerio de Trabajo se compromete a brindar las facilidades del caso y garantizar el pleno ejercicio de las libertades sindicales que le asisten de forma inherente a todos sus trabajadores.

Resulta oportuno manifestar que a partir de la expedición de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establecen modificaciones con respecto a la Negociación Colectiva, precisándose en su capítulo VI, referido a los derechos colectivos, que la presentación del Pliego Petitorio deberá efectuarse necesariamente entre el 1 de noviembre y el 30 de enero de siguiente año y que las negociaciones se realizan necesariamente hasta el último día del mes de febrero, caso contrario se recurre a los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo y que los acuerdos surten sus efectos a partir del primero de enero del ejercicio siguiente con vigencia mínima de dos años.

Finalmente cabe destacar, que se hayan concretado resultados provechosos a nivel de negociación colectiva, como los que presentamos a continuación:

- No se ha sometido a arbitraje ninguno de los Pliegos Petitorios presentados por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Ministerio de Trabajo – SUTMIT, con motivo de los acuerdos suscritos y los beneficios otorgados en favor de nuestros trabajadores; evitando así el que se generen gastos onerosos e innecesarios para la Institución, ante la eventualidad de tener que recurrir a un arbitraje y el lógico costo que éste irrogaría.
- No se ha registrado ninguna huelga por parte de los trabajadores con motivo de las Negociaciones Colectivas realizadas y los acuerdos suscritos en su oportunidad; evitando así, que una medida de fuerza como tal perjudique las labores diarias desarrolladas por nuestros colaboradores, ocasionado un perjuicio económico considerable a consecuencia de ello.

Procedimiento Administrativo Disciplinario

En virtud a lo dispuesto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM publicado el 13 de junio de 2014, se crea mediante Resolución Ministerial N° 250-2014-TR en el mes de noviembre de 2014 la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil del MTPE, la cual era una unidad no orgánica de la Secretaría General.

Precisándose que el Módulo de Atención de Denuncia y Reclamos – MAD – TRABAJO, forma parte de la Secretaría Técnica.

Mediante Resolución Ministerial N° 161-2015-TR se establece que la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil del MTPE, es una unidad no orgánica de la Oficina General de Recursos Humanos de quien depende funcional, administrativa y presupuestariamente.

Dicha Secretaría Técnica cuenta con el siguiente archivo documentario:

Reportes de servidores del MTPE y/o Informes de OCI presentados ante Secretaría Técnica desde noviembre 2014 al 30 de junio de 2015	Expedientes ATENDIDOS	Expedientes en los que se formuló ABSTENCIONES
82	60	2

Reclamos presentados por terceros ante el MAD – TRABAJO por presunta mala calidad en los servicios del MTPE:

Reclamos presentados en el año 2014	Reclamos presentados en el año 2015	Reclamos presentados en el año 2016
Aprox. 24 mensual	Aprox.16 mensual	Aprox.10 mensual

Se advierte una resolución considerable en la cantidad de reclamos mensuales presentados ante el MAD.

5.4 Infraestructura

- Hasta fines del año 2011, la formulación de expedientes y/o términos de referencia para acondicionamiento de ambientes, no contaban con los componentes mínimos para su ejecución, tales como especificaciones técnicas, metrados, presupuestos

referenciales, planos de levantamiento, planos de ejecución y/o planos resultantes; lo que generaba los siguientes problemas:

- Los montos de presupuestos de un mismo acondicionamiento defieran significativamente uno de otro.
- No existían criterios o lineamientos para realizar actividades de seguimiento y/o supervisión de ejecución, dado que no se establecían detalles respecto de la metodología constructiva, alcances o acabados.
- Existía un significativo riesgo de ejecutarse un acondicionamiento diferente al requerido por el área usuaria.

A continuación se muestra la relación de las principales acciones realizadas en los últimos 5 años, las mismas que se aprecian en los gráficos del 5 al 18.

- Acondicionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo - Piso 5.
- Acondicionamiento de la Oficina de Recursos Humanos - Piso 8.
- Acondicionamiento de Instalaciones para bienestar del personal -Piso 11.
- Acondicionamiento de espacio para motivación y reflexión para el personal – Piso 1
- Implementación de Ventanilla Única de Promoción del Empleo en la sede central – Piso 1.
- Acondicionamiento del call center - Piso 11.
- Acondicionamiento de la sala de capacitación de RR.HH. - Piso 10.
- Mantenimiento de mármol travertino en la fachada .
- Acondicionamiento de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto - Piso 8.
- Acondicionamiento de la Oficina de Defensa Nacional - Piso 2.
- Implementación de la Ventanilla de Servicios Laborales – Piso 1.
- Acondicionamiento de la Oficina de Gabinete de Asesores - Piso 5.
- Acondicionamiento de la Oficina de Control de Multas - Piso 8.
- Acondicionamiento del Lactario Institucional - Piso 5 ½.

- Implementación de ambiente para el módulo de TELETRABAJO -Piso 1.
- Implementación del parqueadero institucional - estacionamiento - Piso 1.
- Ampliación de los servicios de promoción del empleo, emprendimiento, empleabilidad y defensa legal en el distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima.
- Mejoramiento y ampliación de los servicios de promoción del empleo, emprendimiento, empleabilidad, defensa legal y asesoría al trabajador en el distrito de Los Olivos, provincia y departamento de Lima.
- Creación de los servicios de promoción del empleo, emprendimiento, empleabilidad, defensa legal y asesoría al trabajador en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima.
- Instalación de tablero eléctrico en el Piso 11 para sistemas de aire acondicionado.
- Acondicionamiento de ambientes de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
- Obra del PIP “Mejoramiento de la Capacidad Prestadora de Servicios de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria en el Distrito de Jesús María, Provincia y Departamento de Lima”.

Asimismo, existían requerimientos y propuestas de intervención en mejoramiento, acondicionamiento y/o adecuación de la infraestructura física del MTPE que, debido a su naturaleza, se enmarcaban como Proyectos de Inversión Pública bajo el ámbito del SNIP; las mismas que no fueron atendidas debido a que la Unidad Formuladora de la OGA estaba inactiva hasta el año 2011.

Gráfico 5. Implementación de Ventanilla Única



Gráfico 6. Implementación de Ventanilla Única, continuación



Gráfico 7. Ambientes para el bienestar del personal



Gráfico 8. Ambientes para el bienestar del personal, continuación



Gráfico 9. Intervención y reordenamiento de playa de estacionamiento



Gráfico 10. Intervención y reordenamiento de playa de estacionamiento, continúa



Gráfico 11. Espacio para motivación y reflexión



Gráfico 12. Ventanilla de servicios laborales



Gráfico 13. Ventanilla de servicios laborables, continuación.



Gráfico 14. Ventanilla de servicios laborables, continuación



Gráfico 15. Ventanilla de servicios laborables, continuación



Gráfico 16. Redistribución de espacios y mejoramiento del Call Center



Gráfico 17. Acondicionamiento del lactario



Gráfico 18. Acondicionamiento de Terraza del comedor central



5.5 Mejoras en el servicio al ciudadano.

Oficina de Organización y Modificación

I. En materia de Simplificación Administrativa (Se modificó el TUPA del MTPE).

Se simplificaron 29 procedimientos aplicando la metodología de simplificación administrativa, siendo éstos los siguientes:

- Aprobación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero: se redujo el plazo para resolver de 5 a 3 días hábiles y se redujo la tasa de 27.65 a 21.5 nuevos soles
- Aprobación de Prórroga o Modificaciones de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero: se redujo el plazo de 5 a 3 días hábiles y se redujo la tasa de 27.65 a 21.6 nuevos soles
- Suspensión del Procedimiento de Ejecución Coactiva: se redujo la tasa de 85.20 a 36.6 nuevos soles
- Aprobación del Contrato de Trabajo del Régimen de Exportación No Tradicional: se redujo el plazo para resolver de 60 a 35 días hábiles
- Presentación de la Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo: se eliminó la tasa extemporánea que era de 17.75 nuevos soles
- Registro y Prórroga del Convenio de Aprendizaje: se redujo la tasa de 35.50 a 15.6 nuevos soles.
- Registro y Prórroga de Convenios de Prácticas Pre profesionales: se redujo la tasa de 35.50 a 14.9 nuevos soles
- Registro y Prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: se redujo la tasa de 35.50 a 15.2 nuevos soles
- Registro y Prórroga del Convenio de Pasantía: se redujo la tasa de 35.50 a 15.9 soles
- Aprobación de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero: se precisaron sus requisitos con una Nota al Ciudadano

- Aprobación de Prórroga o modificación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero: se precisaron sus requisitos con una Nota al Ciudadano
- Registro de Contratos de Trabajo a tiempo parcial: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro de Contratos de Trabajo sujetos a modalidad: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Aprobación del Contrato del Régimen de Exportación No tradicional: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro de Contratos de Trabajo a Domicilio: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, de personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos o crianza con excepción de la avicultura, la agroindustria y la industria forestal: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro de Contratos de Trabajo de Futbolistas Profesionales: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro de Contratos de Trabajo de Trabajadores destacados de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Autorización, Registro y Prórroga de Convenios de Jornada Formativa en Horario Nocturno: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro y Prórroga de Convenio de Aprendizaje: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link

- Registro y Prórroga de Convenios de Prácticas Profesionales: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro y Prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro y Prórroga de Convenio de Pasantía: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link
- Registro y Prórroga de Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: se eliminó la acreditación presencial del representante legal de la empresa, el procedimiento inicia a través de un link.
- Registro de Especialidades de Trabajo Portuario vigentes en los puertos del país, por consenso de los miembros de la comisión o por decisión inimpugnable de la Autoridad Administrativa de Trabajo, se eliminó del TUPA
- Aprobación del Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, se eliminó del TUPA.
- Presentación de la Información Estadística Trimestral de las Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, se eliminó del TUPA
- Presentación de la Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo, se eliminó del TUPA.
- Cierre del Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, se eliminó del TUPA

La simplificación de los procedimientos administrativos anteriormente señalados se implementó a través de las modificaciones que se hicieron al TUPA del MTPE y que fueron aprobadas por las siguientes Resoluciones Ministeriales:

Resolución Ministerial N° 089-2013-TR del 11.05.2013:

1. Reducen Costos de Tramitación.

Reducen los costos de derechos de tramitación de los procedimientos administrativos consignados con los numerales 42 (Aprobación de Contrato de

Trabajo de Personal Extranjero), 43 (Aprobación de Prorroga o modificación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero) y 77 (Suspensión del Procedimiento de Ejecución Coactiva).

2. Reducen Plazos de Atención.

Reducen los plazos de atención de los procedimientos administrativos consignados con los numerales 42 (Aprobación de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero) y 43 (Aprobación de Prorroga o modificación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero).

Resolución Ministerial N° 107-2013-TR del 06 junio 2013:

1. Reducen Costos de Tramitación.

Reducen los costos de derechos de tramitación de los procedimientos administrativos consignados con los numerales 109 (Registro y Prórroga de Convenio de Aprendizaje), 110 (Registro y Prórroga de Convenios de Prácticas Profesionales), 111 (Registro y prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil) y 112 (Registro y prórroga de Convenio de Pasantía).

2. Reducen Plazos de Atención.

Reducen los plazos de atención de los procedimientos administrativos consignados con los numerales 39 (Aprobación de Contratos de Trabajo del Régimen de Exportación No Tradicional).

3. Eliminan Tasa Extemporánea

Eliminan tasa extemporánea del procedimiento administrativo consignado con el numeral 101 (Presentación de la Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo).

Resolución Ministerial N° 249-2014-TR del 20.11.2012:

- 1. Se precisan las Notas al Ciudadano de los Procedimientos N° 42** (Aprobación de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero) y 43 (Aprobación de Prorroga o modificación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero), acorde con el Formato aprobado mediante D.S. 062-2009-PCM.

2. Se precisa que los siguientes procedimientos del TUPA, se inician a través del link:

<https://www.sunat.gob.pe/xssecurity/SignOnVerification.htm?signonForwardAction=https://luna.mintra.gob.pe/si.contratos/index.jsp>

1.	Registro de contratos de trabajo a tiempo parcial.
2.	Registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad
3.	Aprobación de Contrato de Trabajo del Régimen de Exportación no Tradicional.
4.	Registro de Contratos de Trabajo a Domicilio
5.	Registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, de personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos o crianza con excepción de la avicultura, la agroindustria y la industria forestal.
6.	Registro de Contrato de Trabajo de Futbolistas Profesionales
7.	Registro de Contratos de trabajo de trabajadores destacados de empresas y entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral.
8.	Autorización, Registro y Prórroga de Convenios de Jornada Formativa en Horario Nocturno
9.	Registro y prórroga de convenio de aprendizaje
10.	Registro y Prórroga de Convenios de Prácticas Profesionales
11.	Registro y prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil
12.	Registro y Prórroga de Convenio de Pasantía
13.	Registro y Prórroga de Convenios de la Actualización para la Reinserción laboral

Resolución Ministerial N° 009-2016-TR :

Eliminan los procedimientos consignados en los numerales 51, 64, 88, 101 y 107, denominados: 1) Registro de Especialidades de Trabajo Portuario vigentes en los puertos del país, por consenso de los miembros de la comisión o por decisión inimpugnable de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2) Aprobación del Libro

de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, 3) Presentación de la Información Estadística Trimestral de las Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, 4) Presentación de la Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo, 5) Cierre del Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, respectivamente

II. Cartas de servicios

El MTPE cuenta con siete (07) Cartas de Servicios certificadas por la Asociación Española de Normalización y Certificación – AENOR conforme la Norma Internacional UNE 93200:2008, con la finalidad de brindar mejoras en el servicio al ciudadano de forma gratuita:

- a. Módulo de Atención de Denuncias y Reclamos MAD – Trabajo, con certificado de fecha 31 de mayo 2013.
- b. Servicios de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales, con certificado de fecha 31 de mayo 2013.
- c. Bolsa de Trabajo, con certificado de fecha 29 de noviembre 2013.
- d. Certificado Único Laboral, con certificado de fecha 29 de noviembre 2013.
- e. Patrocinio Judicial Gratuito, con certificado de fecha 06 de mayo 2014.
- f. Liquidación de Beneficios Sociales, con certificado de fecha 13 de marzo 2014.
- g. Orientación Vocacional e Información Ocupacional, con certificado de fecha 12 de mayo del 2015.

Las Cartas de servicios son documentos en los cuales se informa a los ciudadanos sobre los servicios que se ofrecen, los compromisos en la calidad de su prestación y los derechos y deberes de los usuarios de éstos servicios y se constituye en una herramienta de gestión para la mejora de la calidad de los servicios a partir de las demandas y expectativas de la ciudadanía, siendo el usuario la razón de ser de los servicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. Gestión de la Calidad

1. El MTPE implementó el Sistema de Gestión de la Calidad en el marco de la Norma Técnica Peruana 9001:2009, con la finalidad de mejorar la atención a los usuarios para las actividades “Servicio de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” a cargo de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

Para llevar a cabo la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad y su posterior mantenimiento, el MTPE ha conformado el Comité de Gestión de la Calidad mediante Resolución Ministerial N° 024-2014-TR el cual está integrado por los funcionarios que ocupan los siguientes cargos:

- a. El Secretario General o su representante, quien lo presidirá.
 - b. El Viceministro de Trabajo o su representante.
 - c. El Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral o su representante.
 - d. El Jefe de Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial o su representante.
 - e. El Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o su representante, quien se desempeñará como Secretario Técnico.
2. Asimismo dicho Comité de Gestión de la Calidad del MTPE ha aprobado los siguientes documentos para la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad:
 - a. Política de la Calidad, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 279-2014-TR de fecha 31 de diciembre del 2014, documento donde se declara el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de la Calidad y la mejora continua de los procesos en el MTPE.
 - b. Manual de Gestión de la Calidad, aprobado mediante Resolución del Secretario General N° 171-2014-TR/SG de fecha 31 de diciembre 2014, documento que tiene como propósito describir el Sistema de Gestión de la Calidad – S.G.C. que se implementa y mantiene en el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, mediante la adopción de procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de control; identificados y definidos por las acciones desarrolladas en los diferentes órganos y unidades orgánicas del MTPE.

c. Procedimientos Generales, aprobado mediante Resolución del Secretario General N° 072-2015-TR/SG de fecha 04 de marzo 2015, documentación del Sistema de Gestión de la Calidad que incluye cinco (05) Procedimientos Generales, los cuales son:

- PG-01: Procedimiento para la elaboración y control de documentos.
- PG-02: Procedimiento para el control de registros.
- PG-03: Procedimiento para el control de no conformidades.
- PG-04: Procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- PG-05: Procedimiento para auditorías internas de calidad

d. Procedimientos Específicos de las actividades del “Servicio de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales”, aprobado por la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, los cuales son:

➤ **Procedimientos Específicos:**

1. PE-SAT-01 Procedimiento Específico de Servicio de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales.
2. PE-SAT-02 Procedimiento Específico de Servicio de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales
3. PE-SAT-03 Procedimiento específico de medición y seguimiento del servicio de absolución telefónica y telemática de consultas laborales.
4. PE-SAT-04 Procedimiento específico de capacitación interna a los consultores del servicio de absolución de consultas laborales

5. PE-SAT-05 Procedimiento específico de reconocimiento del mejor consultor del mes

➤ **Instructivos:**

1. IT-SAT-01 Instructivo para el registro de incidentes
2. IT-SAT-02 Instructivo para el registro de pausas
3. IT-SAT-03 Instructivo para el registro de puntualidad
4. IT-SAT-04 Instructivo para el registro de inasistencias justificadas e injustificadas.
5. IT-SAT-05 Instructivo para la determinación de respuestas tipo sobre preguntas formuladas en el servicio de absolución telefónica de consultas laborales.

➤ **Formatos y reportes:**

1. F-IT-SAT-01-01 Formato de incidencia
2. F-IT-SAT-02-01 Formato de pausas
3. F-IT-SAT-03-01 Formato de puntualidad
4. F-IT-SAT-04-01 Formato de inasistencias
5. F-IT-SAT-05-01 Formato de unificación de criterios
6. F-PE-SAT-01-01 Formato de registro de información de absolución telefónica de consultas laborales
7. F-PE-SAT-02-01 Formato consultas laborales vía telemática
8. F-PE-SAT-03-01 Formato de encuesta de satisfacción de consultas laborales
9. F-PE-SAT-03-02 Formato de encuesta de satisfacción de consultas telemáticas
10. F-PE-SAT-04-01 Formato de asistencia a capacitación
11. F-PE-SAT-05-01 Carta de reconocimiento del consultor del mes
12. F-PE-SAT-05-02 Matriz de evaluación de desempeño y rendimiento
13. RP- PE-SAT-01-01 Reporte de registro de consultas laborales vía telefónica

14. RP- PE-SAT-01-02 Reporte de reg. consultas laborales vía telefónica_ contingencia
15. RP-PE-SAT-02-02 Formato de reporte detallado de absolución telemática de consultas laborales
16. RP-PE-SAT-02-03 formato de resumen de absolución telemática de consultas laborales

➤ **01 Manual de inducción del servicio de absolución telefónica y telemática.**

1. Guía para la implementación de Cartas de Servicios en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución del Secretario General N° 061-2015-TR/SG de fecha 25 de febrero 2015, herramienta que tiene por finalidad orientar en la estructura y contenido, formulación, actualización y el proceso voluntario de certificación de Cartas de Servicios en el MTPE con la finalidad de mejorar la atención a los ciudadanos.
2. Procedimientos Específicos de las actividades del servicio de Bolsa de Trabajo y Certificado Único Laboral, aprobados por la Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, los cuales son:

Bolsa de Trabajo:

- Procedimiento específico del servicio de bolsa de trabajo
- Procedimiento específico de medición y seguimiento del servicio de Bolsa de Trabajo
- Procedimiento específico de capacitación interna a los consultores del servicio de Bolsa de Trabajo
- Instructivo para el Registro de incidentes Bolsa de Trabajo
- Instructivo para el Registro de pausas Bolsa de Trabajo

- Instructivo para el Registro de puntualidad Bolsa de Trabajo
- Instructivo para el Registro de inasistencias Bolsa de Trabajo
- Manual de Inducción de Bolsa de Trabajo

Certificado único Laboral:

- Procedimiento específico del servicio de Certificado Único Laboral
- Procedimiento específico de medición y seguimiento del servicio Certificado Único Laboral
- Procedimiento específico de capacitación interna a los consultores del servicio Certificado Único Laboral
- Instructivo para el Registro de servicio no conforme de Certificado Único Laboral
- Instructivo para el Registro de Pausas Certificado Único Laboral
- Instructivo para el Registro de puntualidad Certificado Único Laboral
- Instructivo para el Registro de inasistencias Certificado Único Laboral
- Manual de Inducción de Certificado Único Laboral

IV. Auditorías de seguimiento y monitoreo a las Cartas de Servicio

El Comité de Gestión de la Calidad del MTPE a través del equipo técnico de la Oficina de Organización y Modernización realiza el monitoreo y seguimiento a los servicios del MTPE con la finalidad de mejorar la atención al ciudadano a través de auditorías internas, auditorías de seguimiento y aplicación de la técnica de cliente misterioso:

- Al Servicio de Bolsa de Trabajo se ha realizado 01 auditoría de certificación, 02 auditoría de seguimiento, 01 auditoría interna, 01 auditoría de cliente misterioso.

- Al Servicio de Certificado Único Laboral se ha realizado 01 auditoria de certificación, 02 auditoria de seguimiento, 01 auditoria interna, 01 auditoria de cliente misterioso.
- Al servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional se ha realizado 01 auditoria de certificación y 01 auditoria de cliente misterioso.
- Al Servicio de Liquidación de Beneficios Sociales se ha realizado 01 auditoria de certificación, 02 auditoria de seguimiento, 01 auditoria interna, 01 auditoria de cliente misterioso.
- Al Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito se ha realizado 01 auditoria de certificación, 02 auditoria de seguimiento, 02 auditoria interna, 01 auditoria de cliente misterioso.
- Al Servicio de absolución telefónica y telemática se ha realizado 01 auditoria de certificación, 02 auditoria de seguimiento, 02 auditoria interna, 01 auditoria de cliente misterioso.
- Al Servicio de Atención de Denuncias y Reclamos - MAD trabajo se ha realizado 01 auditoria de certificación, 02 auditoria de seguimiento, 02 auditoria interna, 01 auditoria de cliente misterioso.

En los Procesos en el marco de la norma ISO 9001:2008, se realizaron las siguientes auditorías:

- Al Servicio de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales, se ha realizado 01 auditoría de certificación, 01 auditoria de seguimiento, 01 auditoria interna, 01 auditoria de cliente misterioso.
- Al Servicio de Bolsa de Trabajo, se ha realizado 01 auditoría de certificación, 01 auditoria interna, 01 auditoria de cliente misterioso.
- Al Servicio de Certificado Único Laboral, se ha realizado 01 auditoría de certificación, 01 auditoría interna, 01 auditoría de cliente misterioso

6 Información adicional relevante.

6.1 Viceministerio de Trabajo.

Como información adicional relevante, hemos considerado plasmar un resumen de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de nuestras direcciones de línea.

En materia normativa, emisión de opiniones técnicas y emisión de dictámenes económicos laborales

Se debe tener en cuenta que la DGT ha participado en diversas comisiones sectoriales y multisectoriales, así como en mesas de diálogo y grupos de trabajo, la cuales se detallan a continuación:

- Grupo de Trabajo Multisectorial que tuvo por objeto estudiar, analizar y formular las propuestas de reforma de la Ley de Extranjería, aprobada por el Decreto Legislativo N° 703; constituido mediante Resolución Ministerial 123-2013-PCM.
- Grupo de Trabajo que brindó asesoría técnica a la Comisión Multisectorial encargada de proponer los Lineamientos de Desarrollo Infantil Temprano “Primero la Infancia” y el Plan de Acciones Integradas que permita su implementación para el periodo 2014-2016; constituido por Resolución Suprema N° 413-2013-PCM.
- Comisión Sectorial de naturaleza temporal encargada de realizar el seguimiento y monitoreo de las medidas implementadas y de aquellas en proceso de implementación planteadas en el informe de la Comisión Multisectorial creada mediante Resolución Suprema N° 173-2012-PCM; la cual fue constituida a través de la Resolución Ministerial N° 208-2014-TR.
- Comisión Sectorial encargada de identificar las medidas necesarias para la solución de la problemática de seguridad social en salud y pensiones de los trabajadores dedicados a la actividad de pesca, mediante la coordinación con las entidades públicas y privadas a cargo de la administración y supervisión de los sistemas de seguridad social, así como con los actores sociales; constituida mediante la Resolución Ministerial N° 248-2014-TR.

- Mesa de Desarrollo de la Provincia de Talara constituida por el Ministerio de Energía y Minas, con el apoyo de la Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad de la Presidencia del Consejo de Ministros, la cual tuvo por objeto servir de instancia de diálogo entre la sociedad civil, las empresas a cargo del Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara y autoridades del Gobierno Nacional, Regional y Local.

Por otro lado, también se fortaleció las capacidades cognitivas de los colaboradores que desarrollan esta función mediante su participación en el Programa de Formación sobre "Estrategias para la implementación de pisos de protección social en América Latina" del Centro Internacional de Formación de la OIT; el Curso "Derecho Previsional y Seguridad Social" a cargo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Relaciones Industriales de la Universidad San Martín de Porres; el Taller "Negociación - Conciliación y Manejo del Conflicto" dictado por Consultora Cambridge International Consulting; Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social a cargo de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la PUCP y la Fundación General de la Universidad de Salamanca.

Asimismo, el personal participó en los eventos de capacitación mencionados para la función de elaboración de propuestas normativas, dado que son funciones que requieren de capacitación de tipo técnico en materia de trabajo y temas complementarios.

Así se pueden mencionar los siguientes cursos desarrollados: Curso de Especialización en Análisis Económico Financiero (ESAN), Curso de Actualización en Legislación Laboral (Universidad San Martín de Porres) y el Curso de Tributación Laboral (Pontificia Universidad Católica del Perú).

En materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral - DPSCLRSEL

Se hace necesario seguir innovando el uso de mecanismos alternativos de prevención de conflictos como las prácticas restaurativas.

Debilidades y amenazas que afectaron la gestión

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-PCM, se establecieron nuevas funciones a la DGT en materia de derechos colectivos (negociación colectiva, conciliación, huelga, etc.).

Ahora bien, tal atención por parte de la DGT (sucede lo propio a nivel de las DRTPE) se vio dificultada dado que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no ha emitido lineamientos e informes técnicos que esclarezcan lo relativo a los derechos colectivos de los trabajadores del sector público (a pesar de su competencia sobre todas las entidades de la Administración Pública en lo que respecta a la gestión del personal) generando contingencias que esta Dirección General no puede resolver por no ser competente en el tema que nos ocupa, lo cual debilita el papel de la AAT frente a los administrados.

En materia normativa, emisión de opiniones técnicas y emisión de dictámenes económicos laborales

i) Formulación de normas nacionales

Debilidades

- Reducido alineamiento entre la agenda política y la agenda de gobierno.
- Falta de cursos de capacitación en temas especializados.
- Limitado presupuesto.
- Falta de data estadística para el análisis costo beneficio o el impacto de la norma.

Amenazas

- Cambios políticos que podrían dificultar la continuidad de políticas sectoriales, y la existencia de un clima social y político conflictivo en sectores estratégicos.

ii) Emisión de opiniones técnicas

Debilidades

- Falta de publicación en página web de las opiniones técnicas y reducido presupuesto.

iii) Elaboración de Dictámenes Económicos Laborales

Debilidades

- Reducido presupuesto.

Amenazas

- Nula capacidad de las DRTPE para elaborar sus propios dictámenes económicos laborales, y existencia de un clima social y político conflictivo en sectores estratégicos.

En materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral – DPSCLRSEL

i) En Prevención y Solución de Conflictos Laborales

Debilidades

Luego de la emisión del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, se generó cierto malestar y confusión en las DRTPE para abordar los temas referidos a su competencia en materia de prevención y solución de conflictos laborales.

Asimismo, se evidenciaron otras debilidades que afectaron la gestión, tales como la poca difusión de información de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Con relación al Sistema de Alerta Temprana, la debilidad se manifiesta por tratarse de un sistema bastante complejo, cuyos componentes hacen que el sistema en sí mismo no sea amigable para el usuario.

Amenazas

En la ejecución de los MARCs (conciliaciones, extraprocesos y reuniones informativas) existe un porcentaje alto de inasistencias de las partes, por ejemplo, en el año 2015 se evidencia un 13% de inasistencias en las conciliaciones dentro de un procedimiento de negociación colectiva; un 23% de inasistencias a las reuniones extraproceso, y

respecto de las reuniones informativas se evidencia que en un 39% inasistieron a las reuniones convocadas por la DGT.

Con relación al uso del Sistema de Alerta Temprana, la amenaza radica en la alta rotación del personal (CAS) capacitado en las DRTPE por la DGT en el manejo del mencionado sistema informático, sumado a ello, se advierte en algunos casos carencia en el servicio de internet e infraestructura en términos de espacio.

En Asesoría y Defensa Legal del Trabajador

Debilidades

No todos los servidores y funcionarios encargados de brindar los servicios de conciliaciones individuales, liquidaciones, asesorías y patrocinio judicial han sido capacitados en las actividades que organiza la DGT.

Amenazas

El reducido presupuesto de algunas DRTPE no permite el fortalecimiento de capacidades de sus servidores y funcionarios, quienes tienen que trasladarse a la ciudad de Lima donde se desarrollan las pasantías y talleres con recursos propios.

En Responsabilidad Social Empresarial Laboral

Debilidades

Se resalta la falta de apoyo en la difusión del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales, por parte de la Dirección de Comunicaciones e Imagen Institucional del MTPE (Prensa), unidad que por no diseñar y aprobar oportunamente su Plan de Comunicaciones impide una adecuada difusión de los alcances del Concurso.

Reducido presupuesto que permita al equipo técnico de la DGT realizar visitas *in situ* de motivación con miras a la participación de las empresas al Concurso de Buenas Prácticas Laborales en otras regiones del país.

Finalmente, la no participación directa de la Alta Dirección (Ministro y Viceministros) en las reuniones de trabajo que se tiene que ejecutar con los otros miembros del jurado calificador (representante de los empleadores y trabajadores), para los efectos de

asignarles puntajes a las prácticas laborales postulantes, hace que el Concurso disminuya el nivel alcanzado.

Amenazas

Que el Concurso de Buenas Prácticas Laborales pierda el nivel logrado dentro del sector empresarial, disminuyendo las participaciones.

En materia de seguridad social

Debilidades

La DSS de la DGT cuenta con un personal limitado en número, lo que genera una sobrecarga en la atención y desarrollo oportuno de las actividades realizadas, aspecto que incide en los resultados finales de tal dependencia. En ese sentido, se advierte como necesaria la contratación de personal adicional a fin de lograr los objetivos propuestos y planificados para esta Dirección. Ello permitiría además un empoderamiento de la misma al tener mayor capacidad de actuación.

La DSS de la DGT debe estar incluida en el Manual de Procedimientos (MAPRO) del MTPE o del documento que haga sus veces, instrumento de gestión cuya actualización se estima indispensable.

Se advierte como necesario el mejoramiento de los procesos internos para la gestión y el control de la documentación (tramitación) a ser atendida por el personal de esta Dirección.

Si bien la DSS de la DGT participó en espacios de difusión, coordinación y articulación con otras instituciones que permitieron la realización de sus objetivos, consideramos que estos no fueron los suficientes siendo necesario que el MTPE promueva, desarrolle y permita que la DGT logre un empoderamiento real en el ámbito de la seguridad social y sea un referente para el mismo.

Es necesaria la digitalización parcial de la documentación que recibe y emite la Dirección. Consideramos necesaria la digitalización permanente de toda la documentación física correspondiente a la DSS, para así construir una base de datos permanente que permita la ubicación y la consulta rápida de los mismos.

El ambiente que actualmente ocupa la DSS de la DGT, si bien resulta ser espacioso, no lo es así en cuanto a la disposición del mobiliario y otros bienes que permitan su correcta distribución. Consideramos que debe ser remodelado en su totalidad con la instalación de módulos que dividan los espacios de los servidores del Despacho del director de línea, así como contar con un área cerrada para el desarrollo de las reuniones, de tal manera que el ambiente sea el correspondiente a una unidad orgánica.

Amenazas

La DSS de la DGT debe contar con programas y oferta permanente de capacitación en materias vinculadas a seguridad social, los mismos que sean dirigidos a los servidores que la conforman con la posibilidad de que sea el MTPE quien asuma el costo de tales capacitaciones en la medida que la adquisición de competencias, nuevos conocimientos y habilidades del servidor beneficiario, traerán réditos en la gestión de esta Dirección.

En materia de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Fortalezas:

- Tener la competencia en materia de derechos fundamentales laborales permite tener alcance transversal en las diversas temáticas que aborda el Ministerio.
- Contar con herramientas de gestión, como planes estratégicos y/o protocolos de actuación, para muchas de las temáticas que aborda: trabajo infantil, trabajo forzoso, trabajadoras del hogar, seguridad y salud en el trabajo, temas de género, etc. Todo ello implica tener capacidad instalada para la intervención.
- Contar con personal capacitado y especializado.
- Se cuenta con una línea de base en el caso de trabajo infantil y de trabajadoras del hogar.

Oportunidades:

- En la mayoría de regiones hay dependencias orgánicas (Direcciones) que abordan las temáticas de competencia de la DGDFSST; asimismo, existen pares en el ámbito regional del CPETI y el CONSSAT.

- La proximidad de un nuevo gobierno es una posibilidad para continuar y fortalecer el accionar de la dirección.

Debilidades

- Es necesario construir una línea de base en el caso de trabajo forzoso.
- Presupuesto escaso.
- El espacio físico de la DGDFSST y sus dependencias de línea requiere reacondicionarse.

Amenazas

- Si bien el cambio de gobierno puede representar una oportunidad, igualmente puede representar una amenaza de cambio de prioridades.
- No asignación de recursos a los CDRPETI y CORSSAT por parte de los Gobiernos Regionales.

6.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): PROGRAMA PAÍS.

El “Programa País” es un mecanismo de la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** - OCDE, que busca desarrollar nuevas formas de asociaciones y colaboración con el propósito de mejorar el bienestar de todos sus ciudadanos, destacando la importancia de la colaboración con todos aquellos países interesados en compartir conocimiento y experiencia promoviendo reformas, contribuyendo y adhiriéndose a los estándares de la OCDE.

El Programa País significa para el Perú tanto la mejora del relacionamiento integral con los Estados miembros de la OCDE, al intervenir conjuntamente en el conocimiento y diseño de políticas públicas, como un medio para mostrar nuestro deseo y capacidad, como país, para ser parte de esta organización y, al mismo tiempo, permitirá plantear reformas en una serie de políticas públicas que redundarán positivamente para el desarrollo del país.

Con la finalidad de contribuir a la mejora del sistema de la formación técnica profesional, al desarrollo de las competencias de la fuerza laboral, y a la mejora de la empleabilidad y productividad laboral, en agosto de 2014 el MTPE ha asumido, ante el gobierno, el compromiso de realizar una serie de **actividades** enmarcadas dentro del “**Programa País**”, una combinación de los productos **de la OCDE**, que dicho organismo ha planteado que el país desarrolle en su esfuerzo e interés, expresado por el Presidente de la República, Ollanta Humala, por ser incorporado al mismo. El 08 de diciembre de 2014, el Canciller del Perú y el Secretario General de la OCDE, suscribieron en la ciudad de Veracruz, México, el «Acuerdo y el Memorándum de Entendimiento Relativo al “Programa País”».

En ese marco, el MTPE ha asumido el compromiso de realizar, con la asistencia de la OCDE, las siguientes actividades:

- a) Implementación del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIACC, por sus siglas en inglés);
- b) Estudio de revisión “Competencias más allá de la Escuela”,
- c) Elaboración del reporte diagnóstico “Estrategia para las Competencias” y participación en talleres de trabajo;
- d) Participación en el “Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional”.
- e) Elaboración del informe “Invirtiendo en la Juventud”;
- f) Evaluación del alineamiento al “Plan de Acción Juvenil”;

Desarrollo de las actividades

- a) Implementación del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de los Adultos – PIAAC**

Desafíos:

- Firma de convenio específico MTPE-INEI para la ejecución del estudio piloto del PIAAC. En proceso (Mayo 2016)

- 2016. Fase Piloto.
 - Case Management System (CMS, Sistema de Gestión de Casos) versión básica culminada, en proceso de puesta a prueba por el INEI, y de activa incorporación de ajustes. Límite: 19 de mayo 2016.
 - Reclutamiento de encuestadores y supervisores de operaciones de campo, y su capacitación en administración de encuesta. Preparación de aspectos logísticos. Responsabilidad: INEI, Junio 2016.
 - Ejecución del Estudio Piloto: recolección de datos Julio-Agosto 2016 (tentativo). Las nuevas fechas definitivas de los correspondientes hitos están por negociarse y acordarse con la OCDE y el Consorcio PIAAC
 - Elaboración de la base de datos nacional. Agosto-Setiembre 2016 (tentativo).
- 2016. Asistencia a la 5ta Reunión de Administradores de Proyecto Nacional y a talleres de capacitación técnica para el Estudio Principal (5-8 diciembre de 2016, Nueva York, EE.UU.)
- 2016. Sostenimiento de la participación peruana en las reuniones de la Junta de Países Participantes del PIAAC (12-13 diciembre de 2016, París, Francia).
- 2017. Ejecución del Estudio Principal. Recolección de datos: de abril a diciembre.
- 2018. Procesamiento de los Resultados.
- 2019. Publicación de los resultados internacionales y del reporte nacional. Mayo 2019.

Avances (logros) hacia la fase piloto:

- Instrumentos de evaluación adaptados y traducidos al español (cuestionario de antecedentes, y encuestas de habilidades). Culminado el intensivo proceso de verificación de las mismas, el Consorcio PIAAC entregó el 08.03.2016, las versiones ensambladas de los cuadernillos de preguntas de la evaluación cognitiva, e hizo lo propio, el 15.03.2016 con la Máquina Virtual versión nacional con todos los instrumentos de evaluación en versión computarizada.
- Elaboración de propuestas de Diseño muestral para el estudio piloto y para el estudio principal, ya definidos y revisados por el Consorcio PIAAC.

- Completados y validados los Reportes de Diseño y Planeamiento de la Encuesta Nacional (NSDPR) y los reportes de estrategia de Recolección de Datos.
- Case Management System (CMS, Sistema de Manejo de Casos), versión básica desarrollada. Integración del CMS con la Virtual Machine (VM) versión nacional, completado en marzo 2016.
- Especialistas MTPE capacitados en talleres internacionales (marzo y junio 2015, febrero 2016).
- Participación en la 13ra y 15ta reunión de la Junta de Países Participantes del PIAAC (diciembre 2014 y diciembre 2015, respectivamente).

b) Estudio de revisión “Competencias más allá de la Escuela” (Skills beyond School)

Desafíos:

- Revisión de la traducción al español del Resumen Ejecutivo de estudio. Mayo 2016.
- Revisión de la versión preliminar del estudio remitida por la OCDE el 01/05/2016, con la participación de las instituciones sectoriales del país. Junio 2016.
- Finalización de la redacción del estudio de revisión Skills beyond School por parte de la OCDE, con aportes del equipo peruano. Junio 2016
- Lanzamiento del estudio “Competencias más allá de la Escuela”. Perú-OCDE. Julio 2016.
- Traducción inglés-español del estudio completo, por la parte peruana. Julio-Agosto 2016.
- Difusión y distribución. Julio-Agosto 2016.
- Realización de Talleres para proponer políticas intersectoriales articuladas en materia de formación profesional considerando las recomendaciones de la OCDE y las buenas prácticas de otros países. Setiembre-Noviembre 2016.

Avances (logros) a la fecha:

- Cuestionario base sobre políticas de Formación Técnico Profesional – FTP (Facilitado por la OCDE) traducido. Mayo 2015.
- Cuestionario base respondido por sectores FTP relevantes. Agosto-October 2015.
- Cumplimiento de la Misión 1 de la OCDE realizada (31 agosto - 04 de setiembre 2015). Sostuvo múltiples reuniones bilaterales con actores relevantes en el tema FTP, en Lima, a fin de recoger sus perspectivas en la materia.
- Cumplimiento de la Misión 2 de la OCDE completada (16-24 de noviembre 2015). Realizó múltiples reuniones bilaterales con actores relevantes en el tema FTP, en las regiones San Martín y Arequipa.
- Reporte Base (Background Report) sobre el estado de la FTP en el Perú elaborado por el equipo interministerial MTPE-MINEDU, diligenciado a la OCDE (febrero 2016).
- Finalización, por parte de la OCDE, de los borradores del resumen ejecutivo y del estudio completo Skills beyond School, los cuales remitieron al equipo peruano el 01 de abril y el 01 de mayo, respectivamente.

c) Reporte diagnóstico “Estrategia para las Competencias” (Skills Strategy)**Desafíos:**

- Redacción y término del reporte diagnóstico “Estrategia para las Competencias - Perú”, por parte de la OCDE. Marzo-setiembre 2016.
- Traducción del Reporte terminado, por la parte peruana. Octubre 2016
- Difusión y distribución del reporte diagnóstico “Estrategia para las Competencias – Perú”. Diciembre 2016.
- Realización de Talleres para proponer políticas intersectoriales articuladas en materia de desarrollo, activación u utilización efectiva de competencias, tomando en consideración las recomendaciones de la OCDE y las buenas prácticas de otros países (enero 2017).

Avances (logros) a la fecha:

- Cumplimiento de la Misión 1, de la fase de determinación del alcance (misión exploratoria) realizada. Mayo 2015.
- Kit de Herramientas Diagnóstico de las Estrategias para las Competencias, recibido de la OCDE, traducido y aplicado a nivel interministerial (MTPE-MINEDU-MEF), diligenciado a la OCDE. Agosto 2015.
- Cumplimiento de la Misión 2 de la OCDE completada (05-07 de octubre de 2015). Expertos iniciaron las reuniones de trabajo del Skills Strategy. El 07 de Octubre se realizó el Seminario de lanzamiento de la “Estrategia para las Competencias” – Perú, con la presencia de altas autoridades gubernamentales y de la OCDE (asistió su Secretario General, Ángel Gurría).
- Cumplimiento de la Misión 3 de la OCDE realizada (23-27 de noviembre de 2015). Fase de determinación del alcance completada. Se sostuvieron reuniones con el equipo interministerial (MTPE-MINEDU-MEF); y se realizó el Taller Diagnóstico “Estrategia para las Competencias” OCDE-Perú, con la participación de actores relevantes del sector público y privado.
- El equipo intersectorial MTPE-MINEDU-MEF validó la relación preliminar de desafíos identificados por el grupo de expertos de la OCDE (febrero 2016).
- Cumplimiento de la Misión 4 de la OCDE finalizada (02-06 de mayo de 2016). Fase de Diagnóstico completada. Se realizó el “Taller de Desafíos de las Estrategias para las Competencias” OCDE-Perú, con la participación de actores relevantes del sector público y privado. Se agendaron las reuniones bilaterales propuestas por la OCDE (03 al 06 de mayo) y se les dio el respectivo acompañamiento.

d) Participación en el “Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional”**Desafíos:**

- Sostenimiento de la participación peruana en las reuniones del grupo de expertos durante el 2016, que tendrá lugar en Bern, Suiza (27-29 de abril); Baltimore, Estados Unidos (julio); y Escocia (setiembre).
- Participación e implicancia (agosto-noviembre) en estudios multinacionales sobre la mejora de la educación y formación técnica profesional (contribuyendo con datos según demanda), en las temáticas siguientes:
 - La formación profesional y las habilidades socio-emocionales.
 - Los maestros y formadores de educación y formación profesional.
 - El financiamiento de la formación profesional.
 - La formación profesional basada en la escuela y el aprendizaje basado en el trabajo
 - El aprendizaje basado en el trabajo en la educación superior.
- Realización de un taller con equipos intersectoriales para compartir las experiencias y opiniones de los expertos nacionales en formación profesional de los países miembros de la OCDE.

Avances a la fecha:

Participación peruana en la reunión anual del GENEFP, del 11 y 12 de febrero de 2016, en París, donde se compartieron los avances del Perú en el estudio “Skills beyond School”, y se conocieron, entre otras, propuestas sobre la capacitación basada en el lugar de trabajo (formación dual).

e) Adhesión al “Plan de Acción para la Juventud” de la OCDE**Desafíos:**

- Acto protocolar oficial de la Adhesión del país al Plan de Acción para la Juventud de la OCDE (MRE -MTPE-MINEDU-OCDE) (2016).
- Participación del MTPE en la Reunión Ministerial de Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE (2017).

- Creación de Comisión Multisectorial para la elaboración del Plan Nacional de Empleo Juvenil. (2017).
- Elaboración y aprobación del Plan Nacional de Empleo Juvenil (2018).

Avances (logros) a la fecha

- En el mes de marzo de 2016, con las opiniones favorables de los sectores del gobierno peruano involucrados en el Plan de Acción para la Juventud de la OCDE, la Oficina General de Asesoría del MTPE, de acuerdo a los procedimientos establecidos, remitió al Ministerio de Relaciones Exteriores, el informe técnico favorable sobre la adhesión del Perú al Plan de Acción para la Juventud de la OCDE.
- En el mes de abril de 2016, la Sra. Ana María Sánchez de Ríos, Ministra de Relaciones Exteriores y el Sr. Daniel Maurate, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo suscribieron y remitieron al Sr. Ángel Gurría, Secretario General de OCDE, la carta de adhesión al Plan de Acción para la Juventud de dicha organización.
- El 23 de mayo del 2016, la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú recibieron la carta del Sr. Ángel Gurría, Secretario General de la OCDE, quien manifestó su beneplácito con la adhesión de nuestro país al referido Plan Acción.

f) Elaboración del “Informe Invirtiendo en Juventud”

Desafíos:

- Elaboración de Cuestionario de políticas del Informe Invirtiendo en Juventud, remitido por la OCDE. (Junio, 2016).
- Acompañamiento a la Misión de investigación de la OCDE en la recopilación de información y realización de evento para presentar los objetivos de la Misión y del Informe Invirtiendo en Juventud (1 -10 de octubre de 2016).
- Análisis y evaluación del Informe preliminar (borrador) y emisión de comentarios y aporte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Evento de discusión del Informe preliminar (borrador), hallazgos, resultados y recomendaciones de política ante diversos ministerios y actores claves del tema.
- Presentación del Informe Invirtiendo en Juventud (versión final).
- Publicación del Informe Invirtiendo en Juventud (en idioma español e inglés).

Avances (logros) a la fecha:

- Entre los meses de septiembre del 2014 y mayo de 2015, de manera conjunta entre el MTPE y el Directorio de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, se coordinó, elaboró y consensuó el documento sobre los temas que abordará el Informe Invirtiendo en Juventud.
- En enero de 2015, en la reunión Ministerial de Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE llevado a cabo en París, la Sra. Elizabeth Cornejo, Directora General de Promoción del Empleo se reunió con la Sra. Veerlet Miranda funcionaria de dicho Comité y a cargo del Informe Invirtiendo en Juventud, mencionó la posibilidad que la Misión de investigación de la OCDE pueda arribar en el mes de junio de 2016, considerando los eventos relacionado a la elección presidencial y el cambio de gobierno en el país.
- Se han realizado coordinaciones entre el MTPE y la OCDE, acordando la llegada al Perú de la Misión de investigación de la OCDE en el mes de octubre. Previamente la Sra. Miranda, en ocasión del evento de APEC (agosto, 2015), llegará al país y realizará algunas reuniones para recopilar información relevante como insumo para la elaboración del Informe.
- Se viene culminado el Cuestionario de políticas para el Informe Invirtiendo en Juventud de Perú, remitido por la OCDE. A la fecha aún no se ha recibido las respuestas solicitada a algunos ministerios (Educación, Desarrollo e Inclusión Social, Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otros).

6.3 Secretaría General.

6.3.1 Respecto a la Oficina General de Administración

Precisamos los principales factores internos y externos que afectaron la gestión:

6.3.1.1 En Abastecimiento y Servicios Auxiliares

- Los requerimientos de bienes y servicios son tramitados sin la debida anticipación, lo que conlleva a que no se cuente con el tiempo suficiente para efectuar eficazmente el respectivo proceso de selección.
- Inadecuada formulación de los términos de referencia y/o especificaciones técnicas por parte de las áreas usuarias.
- Falta de presupuesto de las diferentes metas cuyos requerimientos no cuentan con la disponibilidad presupuestal necesaria para coberturar los mismos.
- Demora de las áreas usuarias en las gestiones para la habilitación de específicas presupuestales, lo cual ha impedido que algunos de los procesos de selección no se hayan podido certificar para continuar con los actos preparatorios.
- El procedimiento de modificación de metas presupuestales se realiza a través de comunicación remitida a la Oficina General de Administración, cuando debe ser cursada directamente al área usuaria a fin de hacer más directo el procedimiento.

6.3.1.2 En Finanzas

- El continuo cambio de funcionarios y directivos como resultado de las designaciones del nuevo Titular por parte del Ejecutivo a lo largo de estos años de Gestión de Gobierno, limita el procesamiento de la información financiera y presupuestaria en los plazos respectivos.
- No contar en el tiempo real con el modulo contable para contabilizar las operaciones de ingresos y gastos de la Entidad, ha traído como consecuencia que se emplee más tiempo de lo necesario para contabilizar las operaciones indicadas,

así como para la elaboración de la información financiera y presupuestaria de los años referidos.

- Demora del Ministerio de Economía y Finanzas en la instalación del Módulo Contable; Cierre Contable y Conciliaciones de Cuentas de Enlace en el Sistema de Administración Financiera; para los cierres mensuales y conciliación de las cuentas de enlace con la Direccional Nacional de Endeudamiento y Tesoro Público, de los años 2011 al 2015.
- Demora en la instalación del Aplicativo “SIAF - Módulo Contable – Información Financiera y Presupuestaria.
- La constante caída de la línea RED que opera en el Ministerio, en la Unidad de Tesorería, ocasiona que los equipos Informáticos sufran daño en su funcionamiento y se retrase la operatividad.
- El Ministerio de Economía y Finanzas no actualiza su versión informática del SIAF-SP, lo que ocasiona que al inicio de los tres primeros meses de cada año, no se cuente con la impresión contable en los Comprobantes de Pagos emitidos por la Unidad de Tesorería.

6.3.1.3 En Control Patrimonial

- La compra de bienes muebles efectuada en los meses de noviembre y diciembre dificulta la elaboración y remisión de la información relacionada al movimiento de bienes muebles y depreciación de Activos Fijos para el Balance General, porque en esta época se está desarrollando el Inventario Físico de Bienes Muebles.
- Los bienes cedidos en uso y/o transferidos al Ministerio no son informados por las Oficinas con la documentación respectiva, para el proceso de alta en los registros patrimoniales y contables.
- Los bienes adquiridos a través de orden de servicio no son comunicados a la Unidad de Control Patrimonial en su oportunidad.
- Las Oficinas desplazan bienes muebles sin la respectiva guía de desplazamiento y/o guía de salida.

- Los bienes muebles, de propiedad del Ministerio, afectados en uso a diferentes entidades que se encuentran fuera de la ciudad de Lima, son difíciles de ser supervisados.
- El personal que se retira de la institución, por término de su contrato o por motivos de cambio, destitución, o renuncia del MTPE no hace el acta de entrega de sus bienes muebles asignados, tampoco se comunica a la Unidad de Control Patrimonial.
- No se cuenta con un depósito adecuado en la sede central.
- No se termina de implementar el sistema SIGA de control patrimonial del Ministerio de Economía y Finanzas.

6.3.1.4 En Control de Multas

- Se cuenta con un software limitado que no permite sistematizar la información manejada.
- Se depende de otras Unidades para cumplir con los plazos establecidos para el otorgamiento de fraccionamiento.
- No se cuenta con un ambiente adecuado para el archivo de Gestión.
- Cambio de domicilio de los obligados.
- Negligencia por parte del obligado para cumplir con su obligación, a pesar de las facilidades que se le brinda a través de las Cartas de Invitación que se emiten, para que el administrado pueda acceder al beneficio de fraccionamiento y evitar que la multa sea elevada a la Unidad de Cobranza Coactiva.
- Aumento de conflictos laborales y cierre de empresas con multas impuestas por el Ministerio.

- Disminución de Inspectores de Trabajo.

6.3.1.5 En Cobranza coactiva

- Limitación de recursos para ejecutar todas las medidas cautelares previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 26979 - Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.
- Limitación de movilidad asignada exclusivamente para planificar operativos externos o acciones de inmediata atención, restringiendo la labor operativa.
- Demora en el retorno de los cargos de las cédulas de notificación de los actos administrativos emitidos por la ejecutoría y lo que hace que se alargue el plazo para la ejecución de las medidas cautelares o el impulso de las actuaciones propias del procedimiento.
- Falta de un ambiente o local que permita custodiar los bienes y vehículos como consecuencia de los embargos en forma de Depósito o Secuestro Conservativo (Orden de Captura) o excepcionalmente en forma de depósito con extracción de bienes aisladamente.
- Falta de un Auxiliar Coactivo a tiempo completo.

6.3.1.6 En Infraestructura

- No se dispone de software especializado en la estimación de costos y presupuestos (S10); el cual es necesario para estimar con mayor exactitud el costo referencial de intervenciones en mejoramiento de infraestructura.
- Existen temporadas de alta demanda de términos de referencia para acondicionamiento de ambientes; lo que conlleva a contratar servicios de terceros, generalmente en las especialidades de ingeniería eléctrica, ingeniería sanitaria, costos y presupuestos, entre otros.
- En la formulación de Proyectos de Inversión Pública, se han detectado las siguientes limitaciones:

- Carencia de series estadísticas históricas del sector Trabajo y Empleo.
- Limitada información para la elaboración de indicadores de impacto y de línea base.
- Las funciones del Órgano Resolutivo, descritas en la Directiva General del SNIP, no se encuentran asignadas explícitamente en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio; motivo por el cual estas deben ser asumidas por la máxima autoridad del pliego, es decir el Ministro en ejercicio de funciones; lo cual prolonga el periodo de tiempo y hace engorrosa la obtención de autorización de elaboración de Expedientes Técnicos Detallados y Estudios Definitivos y ejecución de PIPs.

6.3.2 Respecto a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Dificultades encontradas:

a) Oficina de Planeamiento e Inversiones

Periodo de Agosto 2011 a Diciembre 2015

- Limitado número de personal profesional para la elaboración y evaluación de las tareas no programadas como solicitudes de contratación de nuevo personal CAS y solicitudes de modificación presupuestaria presentadas por los diferentes órganos y/o unidades orgánicas y programas del MTPE.
- Falta de información oportuna de los diferentes Órganos, Unidades Orgánicas y Programas del MTPE para la elaboración y evaluación de los documentos de gestión.
- Limitada iniciativa de las Unidades Formuladoras del MTPE para la formulación de Proyectos de Inversión, lo cual involucra que no se presente el desarrollo de evaluación de Programas y/o Proyectos de Inversión Pública.
- Participación reducida y no constante de los representantes del Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en el proceso de formulación del Documento Prospectivo (Fase Prospectiva) y PESEM (Fase Estratégica) del Sector.

- Reducida disponibilidad de salas de reuniones para sesiones del Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo; lo cual obligó a habilitar presupuesto para obtener acceso a salas privadas.

Periodo de enero – abril 2016:

- Limitado número de personal profesional para la elaboración y evaluación de las tareas como solicitudes de modificación presupuestaria, certificaciones presupuestarias, presentadas por los diferentes órganos y/o unidades orgánicas y programas del MTPE; así como, para atender las diferentes etapas del POI (Formulación, Seguimiento, Evaluación y Actualización), por meta presupuestaria a nivel de categoría presupuestaria según Unidad Ejecutora del MTPE.
- Falta de información oportuna de los diferentes Órganos, Unidades Orgánicas y Programas del MTPE para la elaboración y evaluación de los documentos de gestión.
- Escasa iniciativa de las Unidades Formuladoras del MTPE para la formulación de Proyectos de Inversión, lo cual involucra que no se presente el desarrollo de evaluación de Programas y/o Proyectos de Inversión Pública.

b) Oficina de Organización Y Modernización

Internas:

- La ejecución de algunas actividades estuvo sujeta a la revisión de información por parte de los órganos y unidades orgánicas del MTPE, así como a las coordinaciones que sobre el particular se hicieron en ellos, lo cual generó cierto retraso en el desarrollo de las actividades de la oficina.
- Rotación del personal de los órganos y unidades Orgánicas a cargo de los temas vinculados a modernización, mejora continua, gestión de la calidad, control interno, entre otros.

Externas:

- Dificultad en la ejecución de algunas actividades debido a que se encontraron sujetas a las disposiciones que sobre la materia emitiera la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM.

c) Oficina de Descentralización

Dificultades Generales:

- **Recursos Humanos:** Los constantes cambios de Jefes de Descentralización ocasionó también cambios de personal, situación que ha limitado el normal desarrollo de actividades de la Oficina.
- **Económicos:** Los escasos recursos económicos con los que cuenta la Oficina de Descentralización no permitieron programar actividades de capacitación, monitoreo, seguimiento y evaluación sobre la implementación de las funciones y competencias transferidas a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.
- **Funcionales:** La ubicación de la Oficina de Descentralización en la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ocasiona que su interacción y articulación con las Direcciones Generales este muy debilitada, a pesar que el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) establece que se deberá apoyar técnicamente a la implementación, desarrollo y control de las políticas y normas nacionales y sectoriales en materia de su competencia.
- **Externas:** La alta rotación de funcionarios que se desempeñan como Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, no permite consolidar una adecuada articulación entre el Ministerio y los Gobiernos Regionales, en vista que los nuevos funcionarios no conocen en su mayoría sobre las competencias y funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización.

Dificultades específicas:**Desarrollo de Capacitación**

- Poco conocimiento de la política de descentralización entre los funcionarios y servidores del sector limita la interacción y ámbitos de competencia y el proceso de construcción de la gestión descentralizada, nos ha llevado a sensibilizar e internalizar a través de reuniones, talleres y cursos, incidiendo en el proceso y construcción de la descentralización del Sector.
- Por otro lado se ha venido implementando un enfoque de capacitación de contenidos y desarticulado y no, por el desarrollo de capacidades institucionales.
- No se dispone con un seguimiento permanente que identifique las necesidades de capacitación en gestión descentralizada en los Gobiernos Regionales y Locales.
- Ausencia de capacitaciones y asistencias técnicas a servidores públicos que directamente realizan las funciones y roles para el ejercicio de las funciones transferidas.

Transferencia de Funciones y competencias

- El proceso de transferencia del MTPE a la Municipalidad Metropolitana de Lima, requiere de una voluntad política de los titulares de ambas instituciones públicas.

Convenios de Gestión

- Tramite lento y burocrático por parte de los Gobiernos Regionales para las renovaciones a los convenios de Gestión.
- Procedimiento engorroso para concretar la suscripción de los Convenios de Delegación con los Gobiernos Locales que lo solicitan, en relación a la competencia delegada referida en materia de Promoción del Empleo, de las funciones de Capacitación Laboral o para el Trabajo, Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional e Intermediación Laboral, incluyendo esta última los servicios de Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo y Acercamiento Empresarial.

Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación

- La toma de decisiones de parte de las autoridades competentes en el MTPE, para continuar con las acciones relativas a implementar la municipalización del empleo, utilizando los lineamientos aprobados por la Secretaría de Descentralización de la PCM, influyó sobre la posibilidad de alcanzar mayor número de Convenios de Delegación.
- Las Matrices de Objetivos, Indicadores y metas, son monitoreados a través de un Sistema Manual de Información (Excel), es por ello que se pretende diseñar e implementar un Sistema de Información con el propósito de medir los avances en la gestión descentralizada y la calidad de los servicios bajo rectoría del Sector, en el marco del ejercicio compartido entre niveles de gobierno a raíz de las funciones sectoriales transferidas.
- La insuficiente inversión en personal profesional, equipos y bienes y enseres para poder desarrollar la gestión descentralizada a las 25 G/DRTPE.
- Personal con perfiles que no cumplen con los requerimientos para ejercer las funciones de las G/DRTPE, en el marco de la descentralización.

d) Oficina DE Presupuesto

- Las solicitudes de demanda adicional de recursos efectuadas por el Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante las fases de programación y formulación de los presupuestos institucionales no son atendidas por el Ministerio de Economía y Finanzas, lo que no permite ampliar la cobertura de las actividades del sector trabajo y del sector promoción del empleo a nivel nacional.
- Cambios del personal designado por las unidades orgánicas como Coordinador de Planeamiento y Presupuesto, retrasando su gestión por el desconocimiento de las acciones presupuestarias, de planeamiento y administrativas que deben llevar a cabo.
- Retraso en la remisión de información solicitada a las direcciones regionales del MTPE.

6.3.3 Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

La Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales – OGCAI es el órgano de asesoramiento encargado de participar en los procesos de negociaciones internacionales laborales y conducir los procesos de cooperación internacional reembolsable y no reembolsable en materia de su competencia. Identifica, promueve, propone, programa, gestiona y evalúa las actividades en materia de cooperación internacional de conformidad con las normas vigentes.

La OGCAI responde al Objetivo Estratégico General 3: Reforma y Modernización de la Gestión Institucional, teniendo como órgano responsable de su cumplimiento, y dependiendo jerárquicamente de la Secretaría General.

Desde esta Oficina General se han venido realizando las siguientes actividades para el logro del Objetivo previamente mencionado:

En el año 2011:

- Se aprobaron 02 Proyectos y/o Convenios de Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable.
 - Proyecto “Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con énfasis en la Inspección del Trabajo” a ser financiado por la Agencia Brasileña de Cooperación.
 - Acuerdo Complementario al Convenio Básico de Colaboración Técnica y Científica entre Perú y Brasil.
- Se suscribieron convenios y/o elaboraron proyectos de Convenio de Seguridad Social
 - Suscripción del Convenio de Seguridad Social entre el Perú y Ecuador.
 - Elaboración de un Proyecto de Convenio de Seguridad Social entre el Perú – Canadá, así como los proyectos de Acuerdo y Formularios necesarios para la aplicación del Convenio.
- Se organizó y/o propició la participación de funcionarios del MTPE a reuniones en materia de cooperación y asuntos internacionales.

- Se organizó el Conversatorio sobre “Libertad Sindical” en coordinación con la OIT, dónde se contó con la asistencia de Magistrados del Poder Judicial y diversos funcionarios del sector público.
- Se propició la participación de funcionarios de la entidad a reuniones de alto nivel organizadas por APEC, ALC-UE, OIT, OEA, OISS, AECID/ISCOD, BID y EUROSOCIAL II.
- Se brindó 01 asistencia técnica con Cooperación Internacional.
 - La Consejería de Trabajo e Inmigración de España brindó asistencia técnica a las Unidades Orgánicas del MTPE.
- Se promovió la armonización del apoyo que brinda al Perú la Cooperación Técnica Internacional en los programas de generación de empleo, empleabilidad y trabajo decente.
- Se aprobó 01 Directiva General en materia de cooperación y asuntos internacionales.
 - Aprobación de la Directiva General “Procedimientos de la Cooperación Técnica Internacional en el MTPE”

En el año 2012:

- Se aprobaron 12 Proyectos y/o Convenios con Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable o Financiera.
 - Proyecto Semilla “Combatiendo la Explotación Laboral Infantil en Áreas Rurales del Perú” con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).
 - Proyecto “Programa de Educación para el Empleo” con la Asociación de Colegios Comunitarios de Canadá (ACCC) y la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional – ACDI.
 - Proyecto “Estrategia Nacional y Sinergias para el Fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo” del Instituto Salud y Trabajo (ISAT).
 - Proyecto “Fortalecimiento Institucional del Tripartismo y Diálogo Social”, cuyo operador es el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), con financiamiento del Ministerio de Recursos Humanos de Canadá.
 - Proyecto Integral de Erradicación del Trabajo Forzoso, financiado por USDOL.
 - Proyecto “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales” programa con enfoque de género.

- Proyecto de Fortalecimiento del Sistema Informático de Inspección del Trabajo con USAID.
- Convenio “Fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con énfasis en Inspección del Trabajo”, con ABC de Brasil.
- Convenio de Ejecución del Proyecto “Fortalecimiento de la Capacidad para el Comercio del Perú y los Países Andinos”, entre el MTPE y USAID.
- Convenio Memorandum de Entendimiento para la ejecución del “Intercambio de Experiencias Políticas y Técnicas para la Erradicación del Trabajo Infantil, entre los Ministerios de Trabajo de Perú y Ecuador”.
- Convenio “Fortalecimiento Institucional del Tripartismo y Promoción del Diálogo Social en el Perú”.
- 02 Convenios Interinstitucionales con el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional para la cooperación con el MTPE a fin de atender los requerimientos de información de la OIT.
- Se han elevado 06 informes sobre el seguimiento y ejecución de Proyectos financiados por USAID, USDOL, ABC de Brasil, OEA.
- 08 funcionarios desarrollaron pasantías en Argentina, Brasil, Canadá, Italia y México, financiadas con recursos de fuentes cooperantes, en el Marco de la Capacitación y/o Asistencia Técnica con Cooperación Internacional.
- Se elaboraron 10 Informes Técnicos respecto de Negociaciones Internacionales, Convenios de Seguridad Social y Migración Laboral, entre otros, relacionados a los 10 proyectos y/o convenios de cooperación técnica internacional reembolsable y no reembolsable o financiera.

En el año 2013:

- Se aprobó la Directiva General N° 001-2013-MTPE/4/10, Lineamientos y proceso para las Negociaciones Internacionales en las que participe el MTPE, mediante Resolución del Secretario General N° 44-2013-TR/SG.
- Se suscribieron 07 Proyectos y/o Convenios con Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable o Financiera.
 - Segunda Parte del Proyecto “Fortalecimiento Institucional del Tripartismo y Promoción del Diálogo Social en el Perú”, ejecutado por PLADES, con recursos canadienses.

- Convenio para el Intercambio de Experiencias y Buenas Prácticas en Materia de Empleo y Relaciones laborales, con el Ministerio de Trabajo de Colombia.
- Convenio para la elaboración de una Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la OISS.
- Convenio en materia de Seguridad Social, con la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- Convenio para la formulación para el Proyecto “Programa de Educación para el Empleo” con la Asociación de Colegios Comunitarios de Canadá (ACCC) y el Ministerio de Educación.
- Convenio en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el Instituto de Salud y Trabajo (ISAT)
- Memorandum de Entendimiento sobre el Intercambio de Experiencias y Buenas Prácticas, en materia de Empleo y Relaciones Laborales con el Ministerio de Brasil.
- Se formularon las memorias requeridas por la OIT sobre 13 instrumentos internacionales.
- Se atendieron 06 intervenciones y 15 quejas de los diferentes sindicatos de trabajadores, ante el Comité de Libertad Sindical.
- Se asistió técnicamente a 09 funcionarios en 07 cursos con Cooperación Internacional.
 - Curso sobre Trabajo Infantil en Costa Rica, con subvención de Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).
 - Curso de Inspecciones, realizado en Italia, con recursos de OIT.
 - Curso Normas Internacionales de Trabajo, realizado en la sede de la OIT en Suiza.
 - Pasantía al Ministerio de Trabajo de Brasil.
 - Seminario sobre la Implementación de la Administración Electrónica en España, en Colombia.
 - Encuentro Subregional Andino sobre integración social y drogas en América Latina, realizado en Bolivia.
 - Curso de Registros Administrativos de Intermediación Laboral, realizado en Guatemala.

En el año 2014:

- El Ministerio de Trabajo de España aprobó 05 proyectos de Asistencia Técnica en Seguridad Social; Prevención y Solución de Conflictos; Diálogo Social en Seguridad y Salud en el Trabajo; Igualdad de Género; y Promoción del Empleo.
- El MTPE suscribió 06 convenios interinstitucionales.
 - The Association of Canadian Community Colleges (ACCC Canada) y el MINEDU para la Implementación del Programa “Educación para el Empleo”.
 - 02 convenios con el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales del Reino de Marruecos, para gestionar asistencia técnica para el apoyo mutuo.
 - Convenio con la OIT para la realización de la XVIII Reunión Regional Americana de la OIT en Lima.
 - Steer Workers de Canadá, SUNAFIL y la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos del Perú (FNTMMSP) en materia de seguridad y salud en el sector trabajo.
 - Aplicación del Convenio de Cooperación para el Intercambio de Experiencias y Buenas Prácticas en materia de Empleo y Relaciones Laborales, con el Ministerio de Trabajo de Colombia.
- Se emitieron 03 opiniones favorables para la inscripción y/o renovación en el registro de Organismos No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).
 - 01 proyecto de la Misión Evangélica del Príncipe de Paz (MEPP).
 - 01 proyecto de la ONG Sensibilización, Diagnóstico y Análisis (SENDAI).
 - 01 proyecto de la Agrupación de Limitados Físicos de San Juan de Dios (ALFSJD).
- Se elaboró y remitió una propuesta de Texto correspondiente a la Cooperación Laboral en el marco de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio Perú – Turquía.
- Se formularon las memorias requeridas por la OIT sobre 11 convenios ratificados por el Estado Peruano.
- Se aprobó la Directiva “Lineamientos de Asuntos Internacionales relativos a la OIT”, elaborada por la OGCAI, publicada mediante Resolución Ministerial N° 177-2014-TR; a fin de establecer el procedimiento de los asuntos relativos a la OIT en el MTPE.

- Se capacitaron a 08 funcionarios en cursos con Cooperación Técnica Internacional.
 - 03 funcionarios en el Congreso “Colaboración, Innovación y Transformación”, Ottawa-Canadá, financiado por la ACCC Canadá.
 - 01 funcionario en el evento “Trabajo Forzoso”, realizado en Brasil, financiado por la OIT para los países andinos.
 - 02 funcionarios en el Taller de Sistemas Informativos, realizado en Roma Italia.
 - 01 funcionario asistió al programa de becarios de Corea del Sur, con el financiamiento de la Agencia de Cooperación Internacional de Corea (KOICA).
 - 01 funcionario en el Programa de Becarios de Corea.

En el año 2015:

- Se aprobaron 12 Proyectos y/o Convenios con Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable o Financiera.
 - Se logró el apoyo financiero del Fondo de Cooperación RIAL en el proyecto “Programa de Seguridad Social para todos” con apoyo del Ministerio de Uruguay.
 - Se logró la suscripción del Memorandum de Cooperación en materia de empleo entre los Ministerios de Trabajo del Perú y Ecuador, suscrito en el marco de Gabinete Binacional.
 - Se suscribió la Carta para el proyecto del Sistema único de Registro de Trabajo Infantil Proyecto Canadá – OI/SIRITI.
 - Se logró aprobar 02 proyectos que conformarán el nuevo Programa Bilateral APCI-ABC 2015-2017. “Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con énfasis en la Inspección del Trabajo” y “Fortalecimiento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para promover el Diálogo Social y Concentración Laboral con énfasis en el Sector Forestal que contribuya a la reducción de trabajo infantil en la Región Ucayali” y el compromiso de la SUNAFIL para concluir con la formulación de un tercer proyecto, en el marco de la VIII Reunión del Grupo de Trabajo de Cooperación Técnica Perú-Brasil.
 - Se logró becas para el programa de capacitación del idioma portugués, en beneficio de 40 servidores y funcionarios del MTPE, en el marco del Convenio de Cooperación con Brasil.

- Se suscribió una Hoja de Ruta para la aplicación del Convenio de Cooperación para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de empleo y relaciones laborales entre la República del Perú y la República Plurinacional de Bolivia.
- Suscripción de la “Declaración Conjunta sobre Cambio Climático y Trabajo Decente” por parte de los Ministros de Trabajo y Ministros de Ambiente de Perú y Francia en el marco de la COP21-París.
- Suscripción del Convenio de Cooperación internacional entre los Ministerios de Trabajo de Perú y Honduras que establece el Marco para la Cooperación e Intercambio de Buenas Practicas en materia de Empleo, Inspección y relaciones laborales.
- Suscripción de un acta de compromiso de Acción Conjunta contra el Trabajo Infantil, en el marco del Primer Festival Binacional contra el Trabajo Infantil Perú-Brasil “Unidos por una Niñez Libre de Trabajo Infantil”.
- Se logró la aceptación, por parte de la República Argentina, del Proyecto “Fortalecimiento de Capacidades en la Implementación del ENPETI”, en beneficio de la DGDFDSST; en el marco de la V Reunión de la Comisión Mixta Perú-Argentina.
- Se acordó la implementación de un taller trilateral con la Unión Europea, en el marco del Acuerdo de Promoción Comercial, y trazar estrategias conjuntas en Empleo y Crecimiento verde. Estos acuerdos se lograron en el marco del Encuentro Presidencial y II Gabinete Binacional Perú-Colombia.
- Se logró la firma del Acuerdo de Gobernanza y Carta de Compromiso para la Ejecución NEO-BID (PE-M1110), en el marco de la Alianza NEO Perú.
- Se presentaron 07 informes de seguimiento y evaluación de los Proyectos y/o Convenios con Cooperación Internacional en ejecución.
 - Seguimiento de los proyectos aprobados en el marco de la Cooperación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.
 - Seguimiento a la solicitud de la Embajada de Japón respecto al “Cuestionario para la Aplicación del Programa de Formación Profesional Perú-Japón”.
 - Seguimiento de los acuerdos de compromiso suscritos y asumidos por el sector en el marco del Gabinete Binacional Perú-Ecuador.
 - Seguimiento de los acuerdos de compromiso suscritos y asumidos por el sector en el marco del Gabinete Binacional Perú-Colombia.

- Elaboración de un Informe de Evaluación del Proyecto “Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con énfasis en la Inspección del Trabajo” con la Agencia Brasileña de Cooperación (ABC).
- Seguimiento de los proyectos que solicitó USDOL en materia de erradicación de trabajo infantil de la DGDFSST.
- Monitoreo de los Avances en materia de Trabajo Infantil realizado por la DGDFSST, en el marco de los compromisos asumidos en el Gabinete Binacional 2014 y en el Taller Binacional realizado en Zorritos; igualmente se monitoreo los espacios de dialogo donde interviene el MTPE en materia de “minería ilegal” y “trata de personas”.
- Se emitieron 08 opiniones favorables para la inscripción y/o renovación en el registro de Organismos No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).
 - Emisión de Opinión Sectorial Favorable de 01 proyecto presentado por la Organización Programa Laboral de Desarrollo (PLADES).
 - Emisión de Opinión Sectorial Favorable de 01 proyecto presentado por la ONG Capital Humano y Social (CHS) Alternativo.
 - Emisión de Opinión Sectorial Favorable de 02 proyectos presentados por ONG Fundades.
 - Emisión de Opinión Sectorial Favorable de 01 proyecto presentado por la Organización Programa Laboral de Desarrollo (PLADES).
 - Emisión de Opinión Sectorial Favorable de 01 proyecto presentado por NEO-PERÚ.
 - Emisión de Opinión Sectorial Favorable de 01 proyecto presentado por ONG Esperanza.
 - Emisión de Opinión Sectorial Favorable de 01 proyecto presentado por Asociación Aurora Vivar.
- Se logró la capacitación y/o asistencia técnica con Cooperación Internacional para 64 funcionarios y/o servidores del MTPE.
 - Lanzamiento para la participación al “Encuentro Regional MERCOSUR entre gobiernos, empresas y sindicatos contra el trabajo infantil; y III Conferencia Regional: 1 participante.
 - Comunicación a todas las áreas y unidades orgánicas para la participación a la Reunión del Grupo de Trabajo de Desarrollo de Recursos Humanos en Filipinas-APEC: 2 participantes.

- Participación de la Viceministra de Empleo en el Evento del UNFPA, Bono Demográfico y Empleo Juvenil, Nueva York: 1 participante.
- Viaje a Alemania para conocer el sistema dual de formación profesional: 2 participantes.
- Participación de Funcionarios de Honduras en el MTPE para intercambio de experiencias en Formación Profesional bajo la modalidad de Metodología de Inserción Laboral de Jóvenes y certificación de competencias: 6 participantes.
- Capacitación en temas relativos a la mejora de productividad en el trabajo y el desarrollo de las capacidades y talento de los trabajadores peruanos, en la República de Corea, en el Taller de Trabajo 2015: 2 participantes.
- Capacitación sobre el sistema de Seguridad Social de Uruguay, referido a la salud del trabajador, en una pasantía en la Asesoría in situ en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en el Centro de Estudios en Seguridad Social, Salud y Administración del Banco de Previsión Social de Uruguay: 2 participantes.
- Capacitación en gestión de “Centros de Empleo”, sistemas de monitoreo y evaluación de políticas de empleo; brindada por el Director de Korea Job World: 38 participantes.
- Asesoría técnica a funcionarios y trabajadores del MTPE por parte de expertos del Gobierno de Australia sobre su Sistema de Formación Dual y sus Consejos para el Desarrollo de Habilidades: 7 participantes.
- Se elaboraron 10 informes técnicos respecto a Negociaciones Internacionales, Convenios de Seguridad Social, y Migración Laboral.
 - Se emitió opinión favorable sobre el Convenio Marco de Cooperación entre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras y el MTPE.
 - Se elaboró un informe sobre Convenios de Seguridad Social.
 - Se elaboró un informe para plantar la propuesta de enseñanza de idioma portugués de 40 funcionarios del MTPE por parte de la Embajada de Brasil.
 - Se elaboró un informe recomendando al Despacho Ministerial la participación del Ministro al III Foro Internacional sobre Políticas Públicas del Empleo en Marruecos.
 - Se elaboró un informe con evaluación en campo sobre el proyecto “Semilla”, financiado por USDOL.

- Se elaboró un informe dando opinión técnica acerca de la participación del MTPE en el “V Diálogo Regional de Política Laboral y de Seguridad Social” del BID.
- Se elaboró un informe dando opinión técnica acerca de la participación del MTPE en la “XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA.
- Se elaboró un Informe sobre la propuesta de creación del Grupo de Trabajo Nacional en el marco del PIACC.
- Se elaboró un informe dando opinión técnica sobre la adhesión del Perú a la Declaración de Crecimiento Verde de la OCDE.
- Se elaboró un informe en atención a las observaciones de APCI al proyecto “Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con énfasis en la Inspección del Trabajo” con la Agencia Brasileña de Cooperación (ABC).

6.4 Procuraduría Pública.

Según el Sistema de Seguimiento de Causas del Consejo de Defensa Jurídica del Estado (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos), al 30/04/2016 tenemos registrados **12,714 procesos** (en trámite y ejecución).

De los procesos señalados, 7,578 son acciones contenciosas administrativas, de las cuales 5,755 se refieren a ceses colectivos, 1,306 a multas y 517 a diversos temas: prima textil, régimen laboral de exportación no tradicional, etc.

En cuanto a otras materias, 640 procesos se refieren a materia constitucional (acción de amparo y habeas data), 83 procesos laborales, 380 procesos penales, 143 procesos civiles, 3 arbitrajes y 55 conciliaciones.

En relación a los Programas, Jóvenes Productivos tienen un total de 103 casos y Trabaja Perú 370, de los cuales la mayoría (135) son de asuntos penales.

Adicionalmente, tenemos 3,137 procesos vinculados a EsSalud, en los cuales **no** existe ninguna obligación (administrativa o económica) del MTPE, sin embargo, somos emplazados pues dicha entidad está adscrita al Sector Trabajo.

Dificultades encontradas:

- a) **Limitado apoyo de delegados en provincias.** Como consecuencia de la transferencia de funciones del Sector Trabajo a los Gobiernos Regionales (Ley N° 24650, D.S. N° 012-90-PCM, R.M N° 090-2008-TR, etc.), el MTPE dejó de contar con el apoyo procesal que se tenía en provincia, lo que ha originado: (i) que no tengamos un domicilio procesal oficial (propio) fuera de Lima; y (ii) que no tengamos delegados permanentes que suscriban los escritos y/o asistan a las diligencias que se programen a nivel nacional.

Estamos supeditados al apoyo de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo, que en muchas oportunidades remiten la información de forma extemporánea, impidiendo la apelación oportuna de fallos desfavorable, asimismo, cuentan con personal reducido de rotación frecuente, por ello, debemos viajar para asistir a las diligencias correspondientes.

- b) **Necesidad de contar con más abogados:** A la fecha se cuenta con(9) abogados y dos (2) Procuradores Públicos que, apoyados por cinco (5) practicantes, seis (6) asistentes administrativos y una (1) secretaria.
- c) **Necesidad de contar con un ambiente adecuado.** El 19/03/2015 culminó la mudanza de las oficinas de la Procuraduría, que se encontraban en dos ambientes de la Sede de EsSalud de Av. Arenales N° 1302, distrito de Jesús María, hacía el piso 10 de la Sede Central del MTPE, en un área que es aproximadamente 40% menor a la requerida a efectos de desarrollar de forma adecuada, considerando que tenemos a cargo más de 12,000 expedientes y somos un equipo compuesto por más de 20 personas, entre personal jurídico, administrativo y practicantes.

-



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE



REPORTE DE ESTADO SITUACIONAL DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS

Í N D I C E

DEL REPORTE DEL ESTADO SITUACIONAL DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS

1.	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	249
2.	Sistema Administrativo de Abastecimiento	253
3.	Sistema Administrativo de Presupuesto Público	262
4.	Sistema Administrativo de Tesorería	264
5.	Sistema Administrativo de Endeudamiento Público	265
6.	Sistema Administrativo de Contabilidad	266
7.	Sistema Administrativo de Inversión Pública	271
8.	Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico	272
9.	Sistema Administrativo de Defensa Judicial del Estado	274
10.	Sistema Administrativo de Control	275
11.	Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública	278