

**SUMILLAS**

**BUENAS PRÁCTICAS  
LABORALES**

**2010 - 2011**

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2010

<b>Área</b>	<b>Categoría</b>	<b>Empresa</b>
Trabajo decente	1.- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerables.	<b>Acosta Stock E. I. R. L.</b>
	2.- Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y trabajo forzoso	-----
	3.- Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral.	<b>Votorantim Metais S. A. A.</b>
	4.- Promoción y respeto de la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.	<b>Minera Cerro Verde S. A. A.</b>
	5.- Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores.	<b>Enersur S. A.</b>
		<b>J&amp;V Resguardo S. A. C.</b>
		<b>Kimberly Clark S. A.</b>
		<b>Química Suiza S. A.</b>
	6.- Promoción del equilibrio trabajo – familia.	<b>Alicorp S. A. A.</b>
	7.- Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.	
	8.- Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.	<b>Andes Express S. A. C.</b>
		<b>Andes Investmet S. A. C.</b>
		<b>Técnica Avícola S. A.</b>
<b>Red de Energía S. A.</b>		
<b>GMI S. A.</b>		
9.- Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores.	<b>Sociedad Minera el Brocal S. A. A.</b>	

**EMPRESA: ACOSTA STOCK E. I. R. L.**

---

Estrato empresarial: MYPE  
Dirección: Av. Angamos Este No.1551, Block 2, 2do. Piso, T-41, L 34.  
Sector: CIU 3691, Fabricación de joyas y artículos conexos.  
Número de Trabajadores: 14  
RUC: 20373111628  
Categoría: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA Y SEXO E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

Descripción:

La empresa tiene una política de inclusión laboral de personas de escasos recursos y con discapacidad auditiva, mediante la generación de oportunidades de acceso a un trabajo decente en una sociedad que ofrece pocas vacantes a personas con discapacidad.

La empresa ha desarrollado una metodología propia para la contratación de personas con discapacidades auditivas. Al ingresar a trabajar, le propician una pasantía por toda la empresa, consultándole en cual área se siente mejor y más cómoda laborando.

Según ello, capacitan para el trabajo específico en joyería. Tanto los trabajadores nuevos con discapacidad, como los trabajadores antiguos fueron capacitados para las relaciones y las comunicaciones entre ambos.

**EMPRESA: VOTORANTIM METAIS CAJAMARQUILLA S. A. C.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Central Km. 9.5 Desvío a Huachipa, Lurigancho.  
Sector: CIU 7220, Fabricación de productos metálicos no preciosos.  
Número de trabajadores: 600  
RUC: 20261677955  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL,  
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

Descripción:

La buena práctica consiste en un conjunto de iniciativas en salud y seguridad que incluyen procedimientos de control y monitoreo, de atención y prevención.

El programa de Salud Ocupacional tiene un enfoque preventivo en la atención en salud y se materializa a través de una clínica propia en las instalaciones de la empresa, asistida por 5 médicos y 4 enfermeras.

Entre sus programas destacan la “Campaña Más Vida” que consiste en controles semestrales de los colaboradores y orientación sobre mejoras en su estilo de vida para prevenir enfermedades, así como la gimnasia laboral, que consta de ejercicios de relajamiento y estiramiento de todo el personal durante 10 minutos al inicio de cada turno, y tiene como propósito evitar lesiones y reducir tensiones.

**EMPRESA: SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S. A. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera variante Tinajones km. 25, Cerro Verde, Arequipa.  
Sector: CIU 1320, Extracción de Minerales Metalíferos No Ferrosos.  
Número de Trabajadores: 2 006  
RUC: 20170072465  
Categoría: **PROMOCIÓN Y RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL: CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.**

Descripción:

Las empresas generalmente poseen canales formales de comunicación y atención a sus trabajadores. Estos se limitan a informaciones de aspectos laborales, están organizados a partir de comunicados, memorandos u otros canales de recepción de quejas y reclamos, y raramente satisfacen las necesidades de atención o comunicación de los trabajadores.

Los canales informales emergen de la interacción social natural, son más rápidos y suelen cargarse de aspectos emocionales y sentimentales. Las BPL respecto de los canales de atención al trabajador incluyen las políticas de puertas abiertas –que es incluyente, flexible y comunicativa- los buzones de sugerencias y los procedimientos para quejas y reclamos que consideran la escucha activa y la participación de trabajador en la solución de sus reclamos.

La BPL presentada es llamada el “Generalista”: un representante del área de recursos humanos asignado a alguna de las gerencias lejanas de la sede administrativa, es quien atiende y deriva a recursos humanos las diferentes inquietudes que tuvieran los trabajadores.

Actualmente existen 4 generalistas, asignados a las gerencias de procesos hidrometalúrgicos, concentradora, metalurgia, mantenimiento concentrador y mina.

**EMPRESA: ENERSUR S. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: AV. República de Panamá No. 3490 Lima 27.  
Sector: CIU 4010, Generación y distribución de energía eléctrica.  
Número de Trabajadores: 390  
RUC: 20333363900  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLITICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES.**

Descripción:

La BPL presentada es llamada el “Disco de Compensación Total”, que consiste en una política de administración de remuneraciones sobre la base de una práctica de benchmarking entre las empresas mejores pagadoras, con datos provistos por una empresa consultora externa con el fin de garantizar objetividad.

La BPL también consiste en una política integral de salarios y compensaciones, que incluye no solo las remuneraciones mensuales, sino también beneficios tangibles como bonos y otros beneficios, así como beneficios intangibles como clima laboral y el otorgamiento de los mejores recursos para el cumplimiento del trabajo.

Entre los bonos, se incluyen incentivos no solo por cumplimiento de objetivos, sino también logros intermedios necesarios para alcanzar dichos objetivos. Entre los beneficios, destaca la posibilidad de teletrabajo para mujeres que recién han tenido hijos y hasta que tengan un año de edad.

**EMPRESA: J&V RESGUARDO S. A. C.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Guillermo Prescott 308 San Isidro - Lima 27.  
Sector: CIU 7492, Actividades de investigación y seguridad.  
Número de trabajadores: 5 752  
RUC: 20100901481  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLITICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

Descripción:

La BLP presentada comprende un conjunto de programas y acciones orientadas a beneficiar al trabajador en su desarrollo profesional y personal y así mejorar su calidad de vida.

Estas prácticas benefician tanto al personal operativo como administrativo. Varios de los beneficios se dirigen no sólo al trabajador sino también a su familia.

Incluyen pagos adelantados de salarios, pago de utilidades, bonos anuales y otros bonos especiales como para esposas de vigilantes que, por dedicarse a la crianza de los hijos, no pueden trabajar, préstamos sin intereses, premios y permisos especiales, y facilidades para trabajar en casa, almuerzos con la familia y visitas a colaboradores delicados de salud, entre otros.

**EMPRESA: KIMBERLY CLARK S. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Del Pinar No. 180 - Lima 33.  
Sector: CIU 3699, Otras industrias manufactureras NCP.  
Número de Trabajadores: 1,258 en total: 936 hombres (74%), 322 mujeres (26%).  
RUC: 20100152941  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLITICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES.**

**Descripción:**

Presentan el proyecto "Edificando nuestro futuro", que tiene como objetivo apoyar a sus colaboradores para que puedan cubrir necesidades básicas de vivienda y poder tener, ellos y sus familias, una mejor calidad de vida.

Este apoyo consiste en financiar, sin intereses y hasta en 12 meses, el 100% del costo de los materiales que se necesitan para ejecutar el proyecto de mejora. Asimismo, la compañía asume el costo de la mano de obra y el manejo logístico que implique dicho proyecto. Las mejoras pueden consistir en construir un baño, un cuarto adicional, un techo, un piso, etc.

Se trata de un programa que tiene alcance a los colaboradores con urgentes necesidades básicas de vivienda no cubierta. Desde que se inició en 2009, han apoyado a 31 casos.

Se trata de una BPL que está abierta a todos los colaboradores que cumplen con cierto perfil básico, que implica un alto nivel de equidad de la práctica; mejora significativamente la calidad de vida de los beneficiarios y esto trae resultados positivos en su desempeño profesional y productividad.

La iniciativa surgió producto de un censo aplicado a los trabajadores de la empresa, por lo cual ataca directamente una necesidad básica insatisfecha priorizada por ellos mismos.



**EMPRESA: QUÍMICA SUIZA S. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. República de Panamá 2577 - Lima 11.  
Sector: CIU 5192, Venta mayorista de productos químicos.  
Número de trabajadores: 1 627  
RUC: 20553355088  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES,  
POLITICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES.**

Descripción:

La BLP presentada comprende un amplio conjunto de beneficios que incluyen: un plan anual de capacitación, becas para estudios, programas de innovación, talento e investigación, programas de salud y seguros, préstamos, actividades recreativas y culturales, entre otros.

Química Suiza cuenta con una BPL consistente en una profusión de programas y actividades dirigidas a los colaboradores, involucrando a éstos en el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la innovación y mejora permanente.

**EMPRESA: ALICORP S. A. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Argentina 4793, Zona Industrial Callao – Callao.  
Sector: CIIU 1514, Elaboración de aceites y grasas.  
Número de Trabajadores: 3 307  
RUC: 20100055237  
Categoría: **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA**

**Definición:**

Las BPL para promover el equilibrio trabajo-familia incluyen las políticas de flexibilidad de la jornada laboral, pudiendo ser reducida o compartida y políticas excepcionales que tomen en cuenta condiciones o características distintas entre los trabajadores y sus necesidades familiares.

Es un programa de voluntariado interno, denominado “Los Niños de Alicorp”, que está orientado a brindar educación en nutrición a los padres y madres de familia de Alicorp que tengan hijos menores de 5 años, con el objetivo de revertir los índices de desnutrición de estos niños.

El modelo de intervención implica dos componentes: uno educativo y otro clínico. A través del componente educativo realizan talleres participativos donde se abordan temas claves sobre nutrición y desarrollo infantil.

El componente clínico consiste en evaluaciones de peso, talla, hemoglobina y parasitosis, realizadas al niño o a la madre gestante. Por medio de estos exámenes, evalúan el impacto que las sesiones educativas tienen en la salud de los niños. En 2009 en el 2009 participaron 50 familias y en 2010 lo hicieron 111 familias.

**EMPRESA: ANDES EXPRESS S. A. C.**

---

Estrato empresarial: MYPE  
Dirección: Calle Emilio Althaus Nº 521 – Lima 14.  
Sector: CIU 6412, Actividades de correo distintas.  
Número de Trabajadores: 51  
RUC: 20508022566  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

Descripción:

La empresa tiene una política de desarrollo individual del trabajador como persona y del conjunto de la empresa como una entidad que transmite sus valores éticos en cada operación y en todas sus relaciones.

A través de una metodología desarrollada por la empresa, la que es relativamente simple permite que los trabajadores se capaciten y aprenden herramientas diversas que les permite desarrollar los valores de la empresa y aplicarlos no solo en ella sino también en sus propias vidas desde cuatro dimensiones: el yo, el tú, el nosotros y la naturaleza y lo trascendente.

El proceso de cambio organizacional viene ocurriendo desde hace un año impulsado por reuniones vivenciales de trabajo todos los lunes de cada semana. El impacto sobre el clima laboral, la productividad y la competitividad se ha reflejado en el crecimiento de las ventas en el 25 % el último año.

Siendo esta una MYPE en franco crecimiento, el soporte de sus gerentes y trabajadores en elevados valores éticos permite mantener la calidad de trabajo y la confianza que le han depositado los clientes antiguos, así como reforzar su buena reputación y la preferencia de los nuevos clientes sobre la competencia.

La BPL muestra un alcance muy amplio, extendiéndose a todo el personal, con un muy alto impacto sobre la calidad de vida de sus colaboradores, alto nivel de inversión de la empresa, yendo mucho más allá de lo estipulado por la ley

**EMPRESA: ANDES INVESTMENT S. A. C.**

---

Estrato empresarial: MYPE  
Dirección: Las Paraderas Mz. J 1 Lote 06 Urb. Las Praderas de Santa Anita II Etapa, Lima 10.  
Sector: CIU 5121, Venta mayorista de materias primas agropecuarias.  
Número de Trabajadores: 8  
RUC: 20603105657  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

Descripción:

La BPL para el desarrollo profesional y para el acceso a la capacitación de los trabajadores incluyen contemplar en sus políticas de desarrollo programas que promuevan la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización con los valores y principios individuales; así como ofrecer buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal en sus respectivas áreas y con el debido acompañamiento.

La empresa tiene una política de capacitación y desarrollo profesional que considera la capacitación un proceso educacional estratégico aplicado de manera organizada y sistemática permitiendo a los colaboradores adquirir o desarrollar conocimientos y habilidades para el trabajo modificando sus actitudes frente al trabajo, el puesto y el ambiente laboral.

A medida que la empresa va creciendo, capacita a sus trabajadores en los nuevos retos.

**EMPRESA: TÈCNICA AVÌCOLA S. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Gonzalo Ugas No. 29, Pacasmayo, La Libertad.  
Sector: CIIU 01224, Cría de otros animales domésticos  
Número de trabajadores: 360  
RUC: 20505120702  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

Descripción:

La buena práctica laboral que presenta está conformada por dos proyectos: círculos de calidad y línea de carrera.

Los círculos de calidad (CC) tienen como objetivo fomentar la creatividad y la mejora continua de los colaboradores, de tal forma que mejoren sus procesos, siendo ellos beneficiados con incentivos económicos y/o premios y reconocimiento.

Cada representante de los círculos de calidad participó en la Semana de Calidad, organizada por la SNI. Al retornar, los mismos colaboradores hicieron réplica ante sus compañeros de trabajo. Los CC cuentan con el apoyo externo de consultores y existe un reconocimiento a la creatividad de los colaboradores.

La línea de carrera (LC) consiste en dar la oportunidad de ascender a los colaboradores menos calificados, según la preparación que vaya adquiriendo, en la LC en que se encuentra. Por ejemplo, el 100% de los actuales administradores de granja, se iniciaron como galponeros.

**EMPRESA: RED DE ENERGÍA S. A.**

---

Estrato empresarial: Mediana empresa  
Dirección: Av. Canaval y Moreyra No. 522 - Lima 27.  
Sector: CIU 4010, Generación y distribución de energía eléctrica.  
Número de trabajadores: 362  
RUC: 20504645046  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

Descripción:

La BPL presentada deriva de su política general de desarrollo profesional y acceso a la capacitación. Esta política está enfocada en varios frentes de acción: liderazgo, balance de vida, comunicación, recursos, oportunidades de desarrollo en la empresa y capacitación.

Como parte de esta política, se ha implementado una "celda" en Arequipa para aplicación del conocimiento: se trata de un simulador de los equipos de una subestación y del funcionamiento de las líneas de alta tensión, centralizando las prácticas simuladas, exámenes y simulaciones necesarias para optar los niveles de habilitación.

**EMPRESA: GMI S. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la República 4667, 7° piso, Lima 34.  
Sector: CIU 7421, Actividades de arquitectura e ingeniería.  
Número de Trabajadores: 561  
RUC: 201000356270  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

Descripción:

La BPL que presenta es la “Gestión del Conocimiento”, que consiste en generar y administrar espacios y elementos que garantizan la difusión, aplicación y retención del conocimiento en GMI S. A.

Como parte de esta BPL, se realizan los “días del conocimiento”, en los cuales los colaboradores con menor experiencia tienen la oportunidad de aprender las experiencias y buenas prácticas directamente de los ingenieros sénior. El número de estos días ha ido incrementándose con los años: 7 en 2008, 8 en 2009 y 12 en 2010.

Se trata de brindar acceso a todos los colaboradores a toda la información de la empresa, normas internacionales y estándares profesionales, cursos, talleres, así como consultas entre el personal, lo cual permite que todos se beneficien del conocimiento de todos, mejorando la productividad, reduciendo plazos y probabilidad de errores, así como incrementando la empleabilidad de los participantes.

**EMPRESA: SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S. A. A.**

---

Estrato empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Javier Prado Oeste 2173, Lima 27.  
Sector: CIU 1320, Extracción de Minerales Metalíferos No Ferrosos.  
Número de Trabajadores: 438  
RUC: 20100017572  
Categoría: **RELACIONES POSITIVAS CON CLIENTES Y PROVEEDORES**

Descripción:

El Programa “Creciendo Juntos” es una iniciativa propia de El Brocal, con más de 10 años de funcionamiento, donde la empresa otorgó a las comunidades vecinas de su centro de operaciones en Pasco fuentes de empleo y asesoría para la constitución y gestión de empresas locales.

Luego estas empresas se han convertido en proveedores de la actividad minera en la prestación de servicios y en intermediación laboral.

Actualmente, hay once empresas que no sólo atienden al El Brocal sino a otras empresas mineras del entorno. El caso más emblemático es aquel de Huaraucaca donde en 2010, por ejemplo, han facturado más de 10 millones de soles con un índice de empleo de prácticamente 100%.