

Categorías y subcategorías



CONCURSO

BPL

BUENAS PRÁCTICAS
LABORALES



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

¡EL PERÚ A TODA
MÁQUINA!

Categorías y subcategorías

El Concurso Buenas Prácticas Laborales surgió en el año 2010, promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, buscando reconocer las buenas prácticas, es decir, aquellas acciones e iniciativas voluntarias que realizan las empresas para con sus trabajadores, y que van más allá de los requerimientos que plantea la legislación laboral.

A lo largo de todas las ediciones del concurso se han reconocido experiencias exitosas destinadas a garantizar la defensa, el respeto y la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, y que buscan crear un clima laboral equilibrado, entornos seguros y saludables, condiciones adecuadas de trabajo y participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, lo que repercute positivamente en el incremento de la productividad, elevándose con ello la reputación empresarial.

A continuación, se presentan y definen cada una de las once categorías con sus respectivas subcategorías del Concurso Buenas Prácticas Laborales que, año tras año, busca sumar a más empresas de nuestro país al ejercicio de la responsabilidad social empresarial laboral.



CATEGORÍA

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Mujeres y hombres tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en la vida social, económica, política, cultural y familiar. Las BPL de equidad de género buscan la aceptación de las diferencias y de los derechos entre mujeres y hombres, para lograr un equilibrio y que ninguno se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro, como, por ejemplo, la adopción de medidas afirmativas dirigidas a implementar mecanismos de cuotas de género en los procesos de contratación laboral.

No discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza y sexo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la persona con discapacidad es aquella cuya posibilidad de conseguir, permanecer y progresar en el empleo se encuentra sustancialmente limitada a causa de una desventaja física, sensorial (auditiva o visual) o mental reconocida. Las Buenas Prácticas Laborales (BPL) de no discriminación promueven la inclusión laboral y la diversidad, desterrando prácticas discriminatorias en el trabajo, no solo por motivos de discapacidad, sino también por condición económica, credo, raza, sexo u otra condición que diferencie a las personas. Como ejemplo, se considera la inclusión laboral de personal con discapacidad física y la implementación de acciones orientadas a facilitar su adaptación en el entorno laboral.

Igualdad de grupos vulnerables

La promoción de las Buenas Prácticas Laborales (BPL) contribuye a erradicar prácticas nocivas o violaciones de los derechos humanos hacia grupos vulnerables, debido a condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas (por ejemplo, mujeres o jóvenes de baja extracción económica). En esta categoría se reconoce la búsqueda de la igualdad de oportunidades de desarrollo colectivo y personal, así como el acceso y la permanencia en un trabajo digno. Un ejemplo de ello es la implementación de programas de formación laboral dirigidos a jóvenes que no han tenido experiencia laboral previa.





CATEGORÍA

ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y DEL TRABAJO FORZOSO

Se premiará a aquellas empresas que hayan puesto en marcha la mejor iniciativa, no solo para rescatar a niños del trabajo infantil, sino, sobre todo, para sensibilizar y promover la erradicación de las peores formas de explotación de niños, niñas y adolescentes, tales como la esclavitud, la servidumbre por deuda, el trabajo forzoso, el reclutamiento para conflictos armados, la explotación sexual y las actividades ilícitas, como el tráfico ilícito de drogas. En esta categoría, las BPL permiten adoptar planes de acción orientados a prevenir y erradicar cualquier riesgo de trabajo infantil en la cadena de valor de las empresas.

El trabajo forzoso es toda actividad realizada por una persona sin que haya prestado su consentimiento, bajo amenaza de una sanción o pena en su contra o de un tercero. Se reconocen las iniciativas orientadas a erradicar el trabajo forzoso y a promover el trabajo decente, así como la denuncia de abusos y la vigilancia por parte de las grandes y medianas empresas para su erradicación en la cadena productiva, especialmente en actividades extractivas, como la agricultura, la actividad forestal, la minería y el trabajo doméstico.



CATEGORÍA

PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL EN ÁMBITOS LABORALES; ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO LABORAL

Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral

Las BPL para la prevención de riesgos en salud y seguridad del trabajador van más allá de las normas propias de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo regulado por ley (por ejemplo, cuando se adoptan acciones de información y prevención de enfermedades no laborales, como el VIH/SIDA, la hepatitis B o la diabetes juvenil, o cuando se implementan programas innovadores que aseguran cero accidentes en el centro de trabajo). Se promueve la erradicación de prácticas nocivas arraigadas en la cultura de ciertas actividades empresariales, como las extractivas.



Promoción y prevención en salud mental en ámbitos laborales

Diversas empresas vienen adoptando estrategias para promover la salud mental en beneficio de sus trabajadores. Entre estas se destacan, por ejemplo, la implementación de programas que fomentan actividades para enfrentar el estrés laboral, terapias de duelo por el deceso de familiares y talleres informativos para el manejo de riesgos psicosociales, entre otros.

Es importante entender que la salud mental se ha convertido en una prioridad en la sociedad y, en consecuencia, también en el empresariado, poniendo énfasis en el cuidado del bienestar emocional de los trabajadores a través de medidas de promoción, prevención y fortalecimiento de la salud mental de manera efectiva.

Prevención del acoso sexual y hostigamiento laboral

El hostigamiento sexual es toda conducta u otros comportamientos de connotación sexual no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirigen y que afectan su dignidad. En esta categoría no solo se reconocen las BPL orientadas a prevenir el acoso sexual, sino también el denominado “mobbing” (hostigamiento laboral), que incluye acciones o campañas de información, el establecimiento de sanciones, la protección de las víctimas, así como la implementación de vías seguras para la denuncia y el acompañamiento psicológico.



CATEGORÍA

PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR; PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

Promoción y respeto de la libertad sindical

Las BPL para la promoción y respeto de la libertad sindical se inscriben en el terreno de la búsqueda de nuevos mecanismos de diálogo y negociación basados en el respeto mutuo y en los objetivos comunes que permitan generar beneficios para todos, no solo para los accionistas o los clientes. En esta categoría se tiene como ejemplo: el respeto a la libertad sindical, la promoción de la negociación colectiva y el diálogo social abierto, transparente y estratégico destinado a que trabajadores y empleadores queden satisfechos.

Canales de atención al trabajador

Las empresas generalmente poseen canales formales de comunicación y atención a sus trabajadores; sin embargo, se limitan a informaciones de aspectos laborales organizados a partir de comunicados, memorandos y otros canales de recepción de quejas y reclamos. Las BPL incluyen políticas de puertas abiertas (inclusividad, flexibilidad y comunicación), buzones de sugerencias, mecanismos y procedimientos para quejas y reclamos que implican escuchar al trabajador y permitirle participar en la solución de sus reclamos.

Participación en la gestión de la empresa

La participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas y operativas de las empresas, así como la gestión de las mismas, es una tendencia que está rindiendo muchos casos de éxito en términos de productividad y competitividad de la empresa. Esto implica, por ejemplo, la presencia de representantes de los trabajadores en los directorios o instancias de decisión de alto nivel. Estas BPL contribuyen a la construcción de relaciones de confianza mutua y de compromisos de largo plazo, elevando la capacidad de la empresa de emprender nuevos desafíos en el mercado.



CATEGORÍA

EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y POLÍTICA SALARIAL; BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

Eficiencia en la gestión de remuneraciones y política salarial

Es el conjunto de orientaciones, basadas en estudios y valoraciones, encaminadas a distribuir equitativamente las cantidades presupuestadas para retribuir al personal en un periodo de tiempo determinado, de acuerdo con los méritos y eficacia de cada uno. Las BPL respecto a las remuneraciones premian las gestiones de las empresas que apunten a reducir la brecha salarial entre los altos ejecutivos y empleados, establecer pagos por méritos o por incentivos de producción o paz laboral. También se busca mantener un plan de cargos, salarios y beneficios de forma transparente con los trabajadores.



Beneficios a los trabajadores

Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus trabajadores. Las BPL reconocen la creatividad de las empresas por emprender la promoción de beneficios más allá de la ley (que prevé compensaciones por tiempos de servicios, vacaciones remuneradas, gratificaciones, participación de utilidades, seguro de vida, etc.). Se premia en este caso, la implementación de políticas que otorguen beneficios financiados total o parcialmente por las empresas para solventar, por ejemplo, el transporte o la alimentación.



CATEGORÍA

PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

La relación trabajo – familia se traduce en medidas o iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar que adoptan las organizaciones, adicionales a las que establece la ley, destinadas a crear condiciones para que los trabajadores cumplan en forma óptima con ambas responsabilidades y que contribuyan a la equidad entre hombres y mujeres en el ambiente de trabajo. Las BPL en esta categoría, incluyen políticas de flexibilidad en la jornada laboral en atención a ciertas condiciones o características distintas entre los trabajadores y sus necesidades familiares.





CATEGORÍA

PREVENCIÓN, GESTIÓN DE CESES LABORALES; PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

Prevención, gestión de ceses laborales

Por cese laboral se entiende el término definitivo de la relación laboral que une al trabajador con el empleador, al igual que la obligación de realizar el trabajo pactado a cambio de una remuneración. Las BPL de prevención y gestión de los ceses laborales requieren una conducta adecuada para tratar el problema en todas sus dimensiones, evitando los despidos masivos o colectivos en la empresa, buscando alternativas como el apoyo a la formación de empresas proveedoras de los trabajadores cesados o los programas de recolocación o reconversión.

Preparación para la jubilación

La jubilación es un proceso por el cual un trabajador en actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar. En este ámbito, las BPL deben preparar al trabajador para la jubilación, como parte de un proyecto integral que considere el plano social y el plano individual de cada trabajador, contribuyendo a enfrentar los cambios familiares, sociales y económicos. Se considera en esta política las oportunidades de aprovechamiento de la capacidad laboral de los jubilados en el mercado.



CATEGORÍA

FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO, A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y DUAL; Y RECONVERSIÓN LABORAL

Fortalecimiento del capital humano, a través de la formación continua y dual

Impulsar el talento es apostar por el futuro. En esta categoría, se destacan aquellas prácticas que convierten el conocimiento, las habilidades y las competencias de los trabajadores en el motor de crecimiento y transformación de las empresas. A través de programas innovadores de formación continua, educación dual, las organizaciones no solo elevan su productividad y capacidad de adaptación, sino que abren nuevas oportunidades de desarrollo profesional para su personal, preparándolos para enfrentar con éxito los retos de un mercado en constante evolución.

Reconversión laboral

La reconversión laboral se traduce en medidas o iniciativas implementadas por las organizaciones, para facilitar que los trabajadores adquieran nuevas competencias y habilidades que les permitan adaptarse a los cambios en el entorno productivo o asumir nuevas funciones, dentro o fuera de la empresa. Estas acciones buscan fortalecer la empleabilidad, brindar estabilidad laboral frente a escenarios de transformación tecnológica o crisis económica, y abrir nuevas posibilidades de desarrollo profesional. Las buenas prácticas laborales, en esta categoría, incluyen programas de capacitación, formación técnica o acompañamiento en procesos de transición ocupacional, en atención a los perfiles, necesidades y potencialidades de los trabajadores.



CATEGORÍA

PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN DE LA CADENA DE VALOR Y APOYO PARA EL EMPRENDIMIENTO

La formalización no solo abre las puertas a derechos y obligaciones laborales, sino que también impulsa el crecimiento sostenible y la competitividad del ecosistema empresarial. En esta categoría, se valoran las buenas prácticas que promueven la formalización de proveedores aliados estratégicos o emprendimientos vinculados a través de programas de capacitación, asesoría y asistencia técnica. Estas acciones fortalecen la sostenibilidad de la cadena de valor, generan impacto social positivo y contribuyen a un entorno empresarial más justo y responsable.





CATEGORÍA

PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

La empleabilidad es clave para construir trayectorias laborales sostenibles. Esta categoría reconoce aquellas prácticas que potencian las capacidades de las personas para acceder, mantenerse y crecer en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, destaca el compromiso solidario de las empresas ante desastres naturales, crisis sanitarias o emergencia económicas, promoviendo respuestas colectivas que protejan el empleo y fortalezcan el tejido social. Son iniciativas que combinan visión estratégica y responsabilidad compartida, para generar impacto real en tiempos de cambio.



CATEGORÍA

APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

La inteligencia artificial representa una nueva frontera en la transformación del trabajo. Esta categoría reconoce aquellas prácticas que aprovechan el poder de la IA para optimizar procesos, fortalecer la gestión del talento humano y generar entornos laborales más seguros, personalizados e inclusivos. Desde la prevención de riesgos hasta la capacitación adaptativa, estas iniciativas integran tecnología y responsabilidad social para alcanzar una cultura organizacional más innovadora, sostenible y centrada en el bienestar del trabajador.





REPÚBLICA DEL PERÚ

PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

www.trabajo.gob.pe/BPL

