

DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL

LINEAMIENTOS N° 001-2026-MTPE/2/14.3

LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACION

SELLO: EMPRESA LABORAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE



2026

LINEAMIENTOS N° 001-2026-MTPE/2/14.3

LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DEL SELLO EMPRESA LABORAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

Formulado por: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	OBJETIVO	3
III.	ALCANCE	3
IV.	BASE LEGAL	4
V.	RESPONSABILIDAD	4
5.1.	De la Secretaría Técnica.	4
5.2.	Del Comité Especial.	4
VI.	DISPOSICIONES GENERALES	4
6.1	De los requisitos	4
6.2	Del Comité Especial de Acreditación del Sello EMLASOR	4
6.3	De los auditores de la Secretaría Técnica del Sello EMLASOR.....	5
6.4	De la acreditación.....	5
6.5	Del otorgamiento	5
VII.	CONTENIDO.....	7
7.1	Inscripción de los postulantes.....	8
7.2	Preevaluación.....	8
7.3	Evaluación.....	8
7.4	Proceso de Acreditación	9
7.5	Validez y Mantenimiento de la Acreditación	10
7.6	Descalificación de oficio	11
7.7	Vigencia y mantenimiento del Sello	11
7.8	Cancelación del Sello	11
7.9	Niveles de referencia.....	12
7.10	Acciones:.....	16
VIII.	ANEXOS:	19



I. INTRODUCCIÓN

El presente documento establece los lineamientos para la acreditación del Sello Empresa Laboral y Socialmente Responsable (EMLASOR), un distintivo otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) con el fin de reconocer a aquellas empresas que cumplen con los estándares de normatividad laboral vigente y promueven buenas prácticas laborales alineadas con los principios de responsabilidad social empresarial.

El Sello EMLASOR busca incentivar la implementación de políticas y prácticas que contribuyan al bienestar de los trabajadores, fomentando un ambiente laboral inclusivo, seguro y equitativo, en cumplimiento con la legislación laboral y los estándares internacionales, como los establecidos en la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social. La certificación se otorga a empresas de todos los sectores económicos y tamaños, siempre que demuestren un compromiso real con la mejora continua en el ámbito laboral.

El proceso de acreditación contempla diversas etapas, que incluyen la inscripción, la preevaluación, la evaluación in situ y la evaluación en gabinete, asegurando la verificación objetiva del cumplimiento de los criterios establecidos. Para ello, se han definido indicadores de evaluación relacionados con ámbitos clave como la comunicación interna, seguridad y salud en el trabajo, organización del lugar de trabajo, equidad de género, capacitación laboral, entre otros.

El otorgamiento del sello implica una distinción que permite a las empresas posicionarse como referentes de mejores prácticas laborales, generando valor tanto a nivel interno como externo, elevando la motivación y retención del talento humano, fortaleciendo su reputación y competitividad en el mercado.

El MTPE, a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo se encarga de supervisar el proceso de acreditación y de garantizar su transparencia, aplicando mecanismos de auditoría y control continuo para el mantenimiento de la certificación.

Este documento brinda una guía clara y detallada para las empresas interesadas en obtener el Sello EMLASOR, delineando los requisitos, responsabilidades y beneficios asociados a su obtención, con el objetivo de promover una cultura laboral responsable y sostenible en el país.

II. OBJETIVO

Establecer los criterios y procedimientos para la acreditación del Sello EMLASOR, garantizando el cumplimiento de las normas laborales vigentes y promoviendo buenas prácticas laborales en las empresas.

III. ALCANCE

Estos lineamientos son aplicables a todas las empresas que deseen obtener el Sello EMLASOR, sin importar su tamaño o sector económico, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos.



IV. BASE LEGAL

- 4.1 Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- 4.2 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 4.3 Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su modificatoria.
- 4.4 Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública.
- 4.5 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.6 Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, que actualiza el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 4.7 Directrices de la ISO 26000 sobre responsabilidad social empresarial

V. RESPONSABILIDAD

5.1. De la Secretaría Técnica.

La Secretaría Técnica del Sello EMLASOR está a cargo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, como órgano especializado, encargada de la preevaluación y evaluación de las empresas postulantes y de la posterior auditoría de revalidación de la acreditación de las empresas del Sello EMLASOR.

5.2. Del Comité Especial.

El comité especial de acreditación analiza y evalúa las solicitudes de acreditación, en el marco de las normas laborales e ISO 26000 para la acreditación con el Sello EMLASOR.

Decide sobre el nivel de acreditación otorgado a cada empresa y determina la empresa que será acreditada con el "Sello EMLASOR" en base al puntaje adquirido según la valoración de cada nivel de referencia.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 De los requisitos: El "Sello EMLASOR" será otorgado a las empresas que:

- a. Cumplan con todos los requisitos que se exigen para la postulación.
- b. No estén incursas en los impedimentos establecidos para la postulación.
- c. Cumplan con los estándares indicados en los niveles de referencia.

6.2 Del Comité Especial de Acreditación del Sello EMLASOR: el comité es el órgano especializado que está a cargo de la determinación de la acreditación del Sello EMLASOR, integrado por:

- a. El (La) Ministro (a) de Trabajo y Promoción del Empleo o su representante, quien lo presidirá.
- b. El (La) Viceministro (a) de Trabajo o su representante.



- c. El (La) Viceministro (a) de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, o su representante.
- d. Un representante de los empleadores (participante del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo).
- e. Un representante de los trabajadores (participante del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo).

6.3 De los auditores de la Secretaría Técnica del Sello EMLASOR: Los auditores de la Secretaría Técnica del Sello EMLASOR tienen el siguiente perfil:

- a. Profesionales en derecho, contabilidad, administración, psicología, ingeniería o afines.
- b. Con conocimiento en derecho laboral, responsabilidad social empresarial, relaciones industriales o recursos humanos.
- c. Experiencia laboral mínima de cinco (05) años en el sector público o privado.
- d. Experiencia de tres (03) años en el desarrollo de auditorías en el sector público o privado.

6.4 De la acreditación: tiene las siguientes características:

- a. Es continua y permanente.
- b. La acreditación se otorga por medio de un "Sello" con etiquetas conteniendo "Laureles" del 1 al 5, que representan el nivel de cumplimiento de los criterios de evaluación.
- c. La vigencia de la acreditación es de tres (3) años.
- d. El primer año es considerado un "año de prueba" para el mantenimiento de la acreditación.
- e. El Comité Especial de Acreditación del Sello EMLASOR, mantiene o cancela la acreditación luego de la aplicación de los criterios técnicos de evaluación de los niveles de referencia. Se verifica el cumplimiento o incumplimiento, según el informe anual de auditoría a cargo de la Secretaría Técnica.
- f. El ciclo de la acreditación es como sigue:



6.5 Del otorgamiento: El "Sello EMLASOR" está acompañado por el otorgamiento de un sello conteniendo "Laureles" (representando niveles



del 1 al 5). Los niveles muestran el grado de logro general alcanzado por las empresas y corresponden a la distribución porcentual del rango entre el mínimo establecido y el máximo a lograr, dividido en 5 secciones:

a. Puntaje Máximo	:	5 Laureles
b. Cuarto Nivel	:	4 Laureles
c. Tercer Nivel	:	3 Laureles
d. Segundo Nivel	:	2 Laureles
e. Puntaje Mínimo	:	1 Laurel

Los "Laureles" aparecen en el "Sello" representado por una etiqueta alusiva, que acredita haber pasado por el proceso de acreditación y obtenido los mejores puntajes de evaluación.

La etiqueta contiene la fecha de vencimiento de la acreditación. Si alguna empresa utiliza la etiqueta vencida, será sancionada con la prohibición de acreditarse o recategorizarse por cinco (05) años consecutivos, sin perjuicio de las acciones legales que podrían corresponder.

ETIQUETAS DISTINTIVAS DEL NIVEL DE DESARROLLO DEL ESTÁNDAR NACIONAL SELLO EMLASOR



Los Laureles se otorgarán en función del puntaje obtenido como resultado de la evaluación realizada sobre la base de los veintidós (22) niveles de referencias

establecidos en el numeral 7.9 de los presentes Lineamientos, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

N°	Estándar
1	Comunicación
2	Mantenimiento y organización del lugar de trabajo
3	Mejora continua
4	Sistema de medición del rendimiento
5	Proceso productivo
6	Garantía de calidad
7	Producción más limpia
8	Seguridad y salud en el trabajo
9	Capacitación del trabajador
10	Remuneración del trabajador
11	Compromiso con la promoción de la igualdad de género
12	Compromiso con la igualdad y no discriminación
13	Compromiso contra el hostigamiento sexual laboral y el acoso laboral
14	Capacitación de los trabajadores y trabajo juvenil
15	Promoción de cadenas de suministro libres de trabajo infantil
16	Contratos
17	Beneficios
18	Protección social y jubilación
19	Mecanismo para procesar reclamos laborales
20	Relaciones con las organizaciones de trabajadores
21	Gestión de la salud y seguridad en el centro de trabajo
22	Formalización laboral de la cadena de suministro

Cada uno de los estándares evaluados cuenta con el mismo peso asignado, de manera que el puntaje total de la evaluación suma un cien por ciento (100%).

Para la determinación del número de Laureles, se han establecido rangos de cumplimiento diferenciados, expresados en porcentajes, que permiten clasificar el nivel de logro alcanzado por la empresa, los cuales se presentan en la siguiente tabla.

TABLA DE RANGOS DE CUMPLIMIENTO

RANGO DE CUMPLIMIENTO	DESCRIPCIÓN	
	Símbolo	Denominación
De 60% a 69%		1 laurel
De 70% a 79%	 	2 laureles
De 80% a 89%	  	3 laureles
De 90% a 95%	   	4 laureles
Más de 95%	    	5 laureles

VII. CONTENIDO

El MTPE tiene la rectoría en el cumplimiento de normas laborales, desempeñándose la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral como Secretaría Técnica del "Sello EMLASOR".

7.1 Inscripción de los postulantes

La empresa postulante realiza su inscripción a través de la mesa de partes virtual del MTPE o de manera presencial en la Oficina de Atención al Ciudadano del MTPE. Los requisitos mínimos de postulación tienen por finalidad demostrar la existencia formal de la empresa, debiendo la empresa postulante completar la información solicitada en los formularios, contenido en los Anexos 1, 2, 3 de los presentes Lineamientos, los cuales se indican a continuación:

1. ANEXO SELLO EMLASOR 1: Solicitud para postular.
2. ANEXO SELLO EMLASOR 2: Ficha de inscripción.
3. ANEXO SELLO EMLASOR 3: Perfil social de la empresa.

Los formularios se encuentran disponibles de manera permanente en la sede digital del MTPE, (www.gob.pe/mtpe). La empresa postulante podrá descargar los formularios para completar sus datos y preparar la carpeta de postulación.

7.2 Preevaluación

La preevaluación está a cargo de la Secretaría Técnica y consiste en:

1. Realizar una preauditoría mediante la cual se evalúa la carpeta de postulación, verificándose si las empresas participantes están incursas en los impedimentos respectivos.
2. Se realiza en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, contabilizados a partir del siguiente día hábil luego de presentada la solicitud de postulación.
3. Solo se publicará la razón social o nombre comercial de la empresa que haya superado la etapa de pre evaluación. La publicación se realizará en la sede digital del MTPE.

7.3 Evaluación

A cargo de la Secretaría Técnica, la evaluación se lleva a cabo en dos etapas: evaluación *in situ* y evaluación en gabinete.

Primera Etapa: Evaluación *In situ*

1. Consiste en la auditoría que realiza la Secretaría Técnica a pedido de la empresa postulante, a fin de verificar la aplicación de los niveles de referencia.
Las auditorías están a cargo de los auditores de la Secretaría Técnica del "Sello EMLASOR", incluyendo la verificación del cumplimiento de los estándares laborales fijados en los presentes Lineamientos para la acreditación y demás instrumentos para la evaluación, tales como listas de verificación, cartilla de evaluación y formatos de informes de auditoría, entre otros.



2. Las visitas se programan a pedido de la empresa postulante cuando ésta considera haber alcanzado los niveles de referencia del Sello EMLASOR. El objetivo es comprobar la existencia e implementación de las buenas prácticas laborales en observancia al contenido de los estándares establecidos.
3. El auditor registra y valora las buenas prácticas considerando los presentes Lineamientos para la acreditación.
4. Los medios de verificación son de naturaleza objetiva y subjetiva. El medio objetivo más frecuente en la referencia de evaluación lo constituye toda documentación con capacidad probatoria; y los medios subjetivos están compuestos por encuestas y entrevistas a trabajadores, gerentes y otros.
5. El auditor efectuará las visitas cuantas veces fueran necesarias para comprobar el cumplimiento de los estándares.
6. El auditor tiene un plazo máximo de hasta treinta (30) días hábiles luego de concluida la evaluación *in situ*, para emitir el "Informe de Auditoría del Sello EMLASOR".

Segunda Etapa: Evaluación en Gabinete

1. La Secretaría Técnica eleva sus informes y hace una presentación de los resultados preliminares obtenidos por la empresa postulante en las etapas de preevaluación y evaluación *in situ* ante el Comité Especial de Acreditación del Sello EMLASOR.
2. La Secretaría Técnica en función a los presentes Lineamientos, informa al Comité Especial el grado de cumplimiento de los estándares por parte de las empresas postulantes.
3. El uso de documentos, fotos, videos, y todo medio de información comprobatoria, servirá para sustentar por parte de la Secretaría Técnica ante el Comité la propuesta preliminar sobre el nivel obtenido por la empresa postulante.
4. El Comité Especial evalúa la propuesta de la Secretaría Técnica y sobre el grado de cumplimiento de cada indicador.
5. El Comité Especial determina el puntaje obtenido por la empresa postulante.

7.4 Proceso de Acreditación.

El Comité Especial es el órgano que está a cargo de la determinación de la acreditación del Sello EMLASOR.

1. Determina la empresa que será acreditada con el "Sello EMLASOR" en base al puntaje adquirido según la valoración de cada nivel de referencia.
2. Se considera el cumplimiento de las normas laborales e ISO 26000 para la acreditación con el Sello EMLASOR:
 - Las normas laborales vigentes en el país y la ISO 26000, constituyen instrumentos de evaluación para el otorgamiento del Sello EMLASOR. El cumplimiento de la normativa laboral vigente constituye el estándar mínimo obligatorio a partir del cual se evaluará a las empresas postulantes, considerando que la responsabilidad social empresarial implica la adopción de acciones que trascienden las obligaciones legales. Asimismo, la ISO 26000, de carácter voluntario, será tomada en cuenta



como parámetro referencial para la evaluación dentro del proceso de acreditación. La valoración se efectuará sobre la base del cumplimiento de indicadores en materia de comunicación, mantenimiento y organización del lugar de trabajo, mejora continua, sistema de medición del rendimiento, proceso productivo, garantía de calidad, producción más limpia, seguridad y salud, capacitación del trabajador, remuneración del trabajador, compromiso con la promoción de la igualdad de género, valoración del compromiso con la igualdad y no discriminación, compromiso contra el hostigamiento sexual laboral y el acoso laboral, capacitación de los trabajadores y trabajo juvenil, promoción de cadenas de suministro y/o de valor libres de trabajo infantil, contratos, beneficios, protección social y jubilación, mecanismos para procesar reclamos laborales, relaciones con las organizaciones de trabajadores de la empresa, gestión de la salud y seguridad en el centro de trabajo y formalización laboral de la cadena de suministro.

7.5 Validez y Mantenimiento de la Acreditación:

La Secretaría Técnica evaluará anualmente a la empresa a fin de determinar el grado de observancia de su acreditación lograda y las causales de impedimento.

La auditoría anual se inicia de oficio, a partir de la notificación que efectúe la Secretaría Técnica a la empresa acreditada y en el período de 30 días anteriores, al cumplimiento del año de haber obtenido la acreditación, salvo comunicación expresa de la empresa de no mantener la acreditación.

La empresa podrá elevar o disminuir el número de “Laureles” de la acreditación en atención al grado de cumplimiento de su acreditación lograda, y determinado en la auditoría anual.

Si luego del control del cumplimiento de su acreditación lograda se verifica una mejora de las buenas prácticas laborales, la Secretaría Técnica podrá proponer a la empresa la respectiva recategorización. A solicitud de la empresa se podrá elevar al Comité Especial los resultados de la auditoría anual con la finalidad de elevar el número de “Laureles”.

Durante la evaluación anual del cumplimiento de la acreditación lograda, si la empresa resulta con un menor puntaje, se le disminuirá el número de “Laureles” logrados automáticamente, lo que se pondrá en conocimiento del Comité Especial.

Para la revalidación de la acreditación, la Secretaría Técnica realiza una auditoría transcurrido el plazo de tres (3) años.

Sellos Dorado y Platino:

Como estímulo para las empresas, se incorpora el “Sello Dorado” y el “Sello Platino”.

El Sello Dorado es obtenido por mantener la acreditación por más de tres (3) años consecutivos y al alcanzar puntajes equivalentes a tres (3) o más



Laureles en cada auditoría anual. Este sello tiene una duración de tres (3) años y se audita anualmente con la aplicación de los niveles de referencia.

El Sello Platino reconoce la categoría más alta de acreditación y es otorgado a las empresas que han logrado mantener el certificado por más de seis (6) años consecutivos, alcanzando los puntajes equivalentes a cuatro (4) o cinco (5) Laureles en cada auditoría anual. Este sello tiene una duración de cinco (5) años y se audita anualmente con la aplicación de los niveles de referencia.

Para la recategorización y/o revalidación de los Sellos Dorado y Platino, se encuentran sujetos a los parámetros expuestos en la validez y mantenimiento de la acreditación.

7.6 Descalificación de oficio:

La Secretaría Técnica de oficio ante la conducta no ética del empleador dará cuenta al Comité Especial de Acreditación del Sello EMLASOR, para que evalúe y de corresponder proceda a descalificar a la empresa en la etapa que se encuentre.

7.7 Vigencia y mantenimiento del Sello:

1. La acreditación tiene una vigencia de tres años, durante los cuales se realizarán auditorías anuales para evaluar el mantenimiento del nivel de cumplimiento.
2. Las empresas pueden elevar o disminuir el número de laureles (nivel de acreditación) según los resultados de las auditorías.

7.8 Cancelación del Sello:

1. El sello puede ser cancelado en cualquier momento, en las siguientes situaciones:
 - Si se detectan infracciones de las normas sociolaborales y conductas no éticas.
 - Si la empresa no mantiene el rango de cumplimiento mínimo respecto a las buenas prácticas laborales que merecieron su acreditación.
 - Si se detectan denuncias de los trabajadores o terceros ante el MTPE u otras instituciones (SUNAFIL, AFPs o ONP, ESSALUD, SUNAT, Poder Judicial).

Las situaciones arriba referidas serán sujetas de evaluación por la Secretaría Técnica, en las etapas pertinentes con el apoyo de las entidades competentes para la comprobación.

2. Empresas sancionadas con la cancelación del sello pueden volver a postular transcurrido un año, siempre que hayan subsanado las deficiencias que llevaron a la cancelación y/o la consecuente cancelación de multas a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) o adeudos laborales.

La cancelación está a cargo del Comité Especial de Acreditación del Sello EMLASOR.



Una vez cancelado el sello la empresa no podrá hacer uso de ningún distintivo o documento relativo a la acreditación.

7.9 Niveles de referencia:

Los niveles de referencia son estándares o puntos de comparación que se utilizan para medir, evaluar o interpretar algo en relación con un criterio previamente establecido. Los estándares que comprende la cartilla de evaluación del Sello EMLASOR contarán con una serie de indicadores.

Asimismo, la cartilla de evaluación señalada será presentada durante el lanzamiento del Sello EMLASOR.

Los estándares a evaluar son veintidós (22), los mismos que fueron presentados en el numeral 6.5 de los presentes Lineamientos, y que se detallan a continuación:

a. Comunicación.

En el estándar se busca evaluar el grado de efectividad, cobertura y sistematicidad de los mecanismos de comunicación interna, así como el nivel de participación y acceso a la información por parte de los trabajadores, considerando la existencia de canales formales, espacios de diálogo y la difusión de políticas.

- Comunicación directa entre el dueño/director ejecutivo y los trabajadores.
- Participación de los trabajadores en los comités de trabajo.
- Reuniones entre los supervisores y los trabajadores.
- Uso de paneles informativos y/u otros medios de comunicación para compartir la información con los trabajadores.
- Dar a conocer las políticas de la empresa entre ellas las de género y diversidad.
- Generación de espacios de diálogo interno.

b. Mantenimiento / Organización del Lugar de Trabajo

En el estándar se busca evaluar las condiciones de orden, limpieza y organización del lugar de trabajo, como factores que inciden en la seguridad, la eficiencia operativa y el bienestar de los trabajadores.

- Mantener la empresa organizada cuidando la limpieza y el orden.

c. Mejora Continua

En el estándar se busca evaluar la existencia y funcionamiento de mecanismos que promuevan la mejora continua, así como el grado de participación de los trabajadores y el uso de la capacitación como herramienta para optimizar los procesos productivos.

- Mecanismo para solicitar las sugerencias a los trabajadores para mejorar el proceso productivo.
- Capacitación a los trabajadores para contar con una mejora continua de los procesos.



d. Sistema de medición del rendimiento

En el estándar se busca evaluar la existencia, aplicación y utilidad de un sistema de medición del rendimiento, orientado a monitorear el desempeño laboral y productivo y a apoyar la toma de decisiones.

- Sistema de medición del rendimiento.

e. Proceso Productivo

En el estándar se busca evaluar la organización, planificación y control del proceso productivo, así como la implementación de prácticas de mantenimiento preventivo conforme a estándares técnicos, que aseguren la continuidad y eficiencia de las operaciones.

- Organización y planificación del proceso.
- Mantenimiento preventivo de acuerdo a estándares técnicos de maquinaria, equipo y procesos.

f. Garantía de Calidad

En el estándar se busca evaluar los mecanismos establecidos para asegurar la calidad, incluyendo la definición de estándares, la estandarización de procesos, la participación de los trabajadores, los controles implementados y la gestión de acciones correctivas.

- Especificación de los estándares de calidad y de la estandarización de procesos.
- El rol de los trabajadores de producción y otros en la garantía de la calidad.
- Procedimientos de control de calidad.
- Proceso para identificar las causas principales y determinar las medidas correctivas.

g. Producción más Limpia

En el estándar se busca evaluar las prácticas orientadas a la prevención de impactos ambientales, el uso eficiente de recursos y la gestión responsable de residuos dentro del proceso productivo.

- Reducción de residuos, recuperación/reutilización de residuos y reciclaje de material desechable.
- Sustitución de materiales peligrosos por alternativas más seguras y saludables.
- Conservación del agua.
- Conservación de la energía.

h. Seguridad y Salud

En el estándar se busca evaluar la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo, considerando políticas, estructuras organizativas, identificación y control de riesgos, condiciones del entorno laboral y la respuesta ante incidentes y emergencias.

- Política de seguridad y salud en el trabajo.
- Comité conjunto de seguridad y salud.
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de medidas de control.
- Almacenamiento y etiquetado del material peligroso.



- Instalaciones de aseo y agua potable.
- Sistemas de enfriamiento y calefacción.
- Sistemas de ventilación.
- Procedimientos de respuesta ante la emergencia y seguridad contra incendios.
- Uso de guardas o de dispositivos de seguridad en las maquinarias y equipos.
- Uso de un adecuado equipo de protección personal.
- Disponibilidad de primeros auxilios para trabajadores heridos.
- Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

i. Capacitación del Trabajador

En el estándar se busca evaluar la existencia y alcance de las acciones de capacitación, orientadas al fortalecimiento de competencias y al mejor desempeño de los trabajadores.

- Capacitación del trabajador.

j. Remuneración del Trabajador

En el estándar se busca evaluar la equidad, transparencia y cumplimiento normativo del sistema de remuneración, incluyendo políticas salariales, incentivos y registros de pagos y beneficios.

- Política de remuneración.
- Régimen de incentivos para los trabajadores.
- Nóminas (registro detallado de pagos y beneficios del trabajador).

k. Compromiso con la Promoción de la igualdad de género

En el estándar se busca evaluar el compromiso de la empresa con la igualdad de género, a través de prácticas que aseguren condiciones equitativas en remuneración y acceso al empleo.

- Igualdad salarial.
- No discriminación en el acceso al empleo.

l. Valoración del compromiso con la igualdad y no discriminación

En el estándar se busca evaluar la existencia de un compromiso institucional explícito con la igualdad y la no discriminación, aplicado al empleo y la ocupación.

- Compromiso de respetar la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.

m. Compromiso contra el hostigamiento sexual laboral y el acoso laboral

En el estándar se busca evaluar las medidas implementadas para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual laboral y el acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

- Prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- Prevención y sanción del acoso laboral.



n. Capacitación de los trabajadores y trabajo Juvenil

En el estándar se busca evaluar las acciones de capacitación orientadas al desempeño laboral, así como el apoyo brindado al desarrollo educativo y al trabajo juvenil responsable.

- Capacitación para el mejor desempeño.
- Apoyo a estudios.

o. Promoción de cadenas de suministro y/o de valor libres de trabajo infantil

En el estándar se busca evaluar el compromiso y las acciones de la empresa para prevenir el trabajo infantil en su cadena de suministro y de valor.

- Promoción de cadenas de suministro y/o de valor libres de trabajo infantil

p. Contratos

En el estándar se busca evaluar la existencia de contratos laborales justos, que regulen adecuadamente la relación laboral conforme a la normativa vigente.

- Contratos justos.

q. Beneficios

En el estándar se busca evaluar los mecanismos de información y orientación al personal respecto de los beneficios laborales disponibles.

- Orientación al personal sobre beneficios.

r. Protección Social y Jubilación

En el estándar se busca evaluar las acciones implementadas para fortalecer la protección social de los trabajadores, incluyendo salud, pensiones y preparación para la jubilación.

- Planes privados de salud (EPS y otros seguros particulares de salud).
- Asesoramiento en planes de pensiones.
- Preparación para la jubilación.

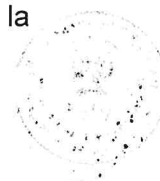
s. Mecanismo para Procesar Reclamos Laborales

En el estándar se busca evaluar la existencia y efectividad de mecanismos formales para la atención de quejas y reclamos laborales, así como la garantía de protección frente a represalias.

- Mecanismo para la atención de quejas y reclamos.
- Ausencia de represalias.

t. Relaciones con las organizaciones de trabajadores de la empresa

En el estándar se busca evaluar las prácticas orientadas al respeto de la libertad sindical, el diálogo social y la resolución de conflictos laborales.



- Promoción de la libertad sindical en la empresa.
- Promoción del diálogo y resolución de conflictos.

u. Gestión de la Salud y Seguridad en el centro de trabajo

En el estándar se busca evaluar la planificación, implementación y seguimiento de la gestión de salud y seguridad, así como las condiciones del ambiente de trabajo y las acciones preventivas.

- Plan de Salud y Seguridad.
- Enfermedades ocupacionales y riesgos laborales.
- Ambiente de trabajo accesible y seguro y saludable.
- Asesoría en alimentación y nutrición.

v. Formalización laboral de la cadena de suministro

En el estándar se busca evaluar el compromiso y las acciones de la empresa para promover la formalización laboral en su cadena de suministro, incluyendo procesos de evaluación, capacitación y seguimiento de proveedores.

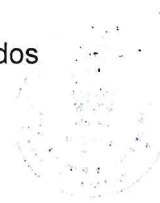
- Compromiso público de promover la formalización en su cadena de suministro.
- Evaluación inicial para empresas que deseen calificar como contratistas y proveedores.
- Sensibilización y capacitación para proveedores.
- Evaluación y seguimiento a contratistas y proveedores calificados (homologados).

7.10 Acciones:

a. Impedimentos para Postular:

No podrán postular al “Sello EMLASOR”, las empresas que:

1. Cuenten con resoluciones de multa emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) y/o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que hayan quedado consentidas o ejecutoriadas en los dos últimos años a la fecha de su postulación, por incumplimiento del ordenamiento jurídico.
2. Decidan judicializar la sanción de multa impuesta por la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a través de una Demanda Contenciosa Administrativa.
3. Cuenten con sentencias consentidas o ejecutoriadas emitidas por el Poder Judicial declarando fundada una demanda laboral durante los dos últimos años anteriores a la fecha de su postulación, salvo que se acredite haber cumplido con lo resuelto por el órgano jurisdiccional correspondiente.
4. Tengan adeudos vigentes con la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la Superintendencia de Banca, Seguros y AFPs (SBS), el Seguro Social de Salud (ESSALUD) o la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT).



Los numerales del 1 al 4 serán sujeto de verificación en la etapa de preevaluación.

b. Beneficios que otorga la Acreditación:

Las empresas certificadas tienen los siguientes beneficios:

1. Publicación en diferentes medios de comunicación masiva de la lista de empresas certificadas en cada año y de aquellas que mantienen el sello luego de ser auditadas.
2. Publicación en la sede digital del MTPE, para las empresas que: i) alcancen el Sello EMLASOR, ii) logren elevar el número de Laureles, o iii) sean beneficiadas con los certificados "Dorado" o "Platino".
3. Distribución de la lista de empresas que obtuvieron el sello a las Embajadas, Consulados y Oficinas Comerciales del Perú en el extranjero, para ello, el MTPE, remitirá, a través de la Secretaría Técnica al Ministerio de Relaciones Exteriores.
4. Otorgamiento del Sello EMLASOR, en los idiomas español e inglés a fin que la empresa con el sello pueda hacer uso del correspondiente distintivo y ser reconocida y valorada por los clientes, inversionistas y el mercado en general.
5. Acceso a un link en la página web de la empresa certificada, que se inicie en la "etiqueta del sello" y direccionado a la sede digital del MTPE, en la cual se detalla la relación de empresas certificadas.
6. El MTPE mantendrá en su sede digital el ranking y los puntajes de certificación promedio por sector, actualizados trimestralmente, con lo cual las mismas empresas podrán establecer una comparación y ubicar su posición absoluta respecto del promedio de su sector y la relativa en comparación con otras empresas. La lista se encontrará en dos idiomas inglés y español, para facilitar a los compradores e inversionistas extranjeros la identificación de las empresas con mejores prácticas laborales que actúan en el país.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **Auditoría In Situ:** Proceso de evaluación que se realiza directamente en las instalaciones de la empresa postulante para verificar la implementación de las buenas prácticas laborales.
2. **Cancelación del Sello:** La cancelación del Sello EMLASOR es una medida ejecutada por el Comité Especial de Acreditación cuando la empresa incurre en infracciones de las normas sociolaborales, conductas no éticas y/o no mantener el nivel de cumplimiento de las buenas prácticas laborales acreditadas.
3. **Comité Especial de Acreditación:** Constituye la instancia encargada de adoptar la decisión final sobre la acreditación, analizando, evaluando y determinando si una empresa cumple con los estándares establecidos para obtener el distintivo, así como el nivel que le corresponde (número de Laureles).
4. **Conducta no ética:** Acciones que violan normas, códigos de conducta o valores fundamentales, como el fraude, la corrupción, el acoso, la discriminación, la publicidad engañosa y la explotación laboral.
5. **Contratos justos:** Es un indicador del nivel de referencia "Contratos" que comprende que la empresa debe contar con un procedimiento para explicar el contenido del contrato de trabajo al trabajador antes que voluntariamente lo firme y debe estar dentro del marco de la Ley.
6. **Impedimentos para Postular:** Condiciones que inhabilitan a una empresa para participar en el proceso de acreditación, como multas no pagadas o sentencias laborales no cumplidas.
7. **Indicadores de Evaluación:** Criterios establecidos que permiten medir el nivel de cumplimiento de una empresa en áreas como comunicación interna, seguridad y salud en el trabajo, organización del lugar de trabajo, mejora continua, entre otros.
8. **ISO 26000:** Norma internacional que proporciona orientación sobre la responsabilidad social de las organizaciones, abarcando temas como los derechos humanos, prácticas laborales, y ética empresarial.
9. **Laureles:** Niveles de reconocimiento otorgados a las empresas según su grado de cumplimiento de los indicadores de evaluación. Van de 1 a 5 laureles, representando diferentes niveles de logro.
10. **Mantenimiento del Sello:** Proceso de auditoría continua que permite a la empresa conservar su acreditación, evaluando anualmente el cumplimiento de los estándares requeridos.
11. **Perfil Social de la Empresa:** Documento que describe la misión, visión, valores, políticas de responsabilidad social, y las prácticas laborales de la empresa, presentado como parte del proceso de postulación.
12. **Preevaluación:** Revisión inicial de la documentación presentada por la empresa postulante para verificar su cumplimiento con los requisitos y la ausencia de impedimentos.
13. **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Conjunto de acciones voluntarias que una empresa realiza para contribuir al bienestar de sus empleados, la comunidad y el medio ambiente, más allá de las exigencias legales.



VIII. ANEXOS:

ANEXO SELLO EMLASOR 1

SOLICITUD PARA POSTULAR A LA ACREDITACIÓN DE SELLO EMPRESA
LABORAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

**SOLICITO SER ADMITIDO COMO
POSTULANTE A LA
ACREDITACIÓN DEL SELLO
EMPRESA LABORAL Y
SOCIALMENTE RESPONSABLE**

SEÑOR (A) DIRECTOR (A) DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
LABORALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL SOCIAL LABORAL.
S.D.

....., identificado con RUC. N°.....,
debidamente representado por, en su calidad de
....., identificado(a) con D.N.I. N°....., señalando como
domicilio (de la empresa)....., a usted digo:

Que, solicito postular a la Acreditación de Sello de Empresa Laboral y
Socialmente Responsable, y a fin de dar cumplimiento a los requisitos exigidos, hago
llegar adjunto al presente lo siguiente:

1. Ficha de Inscripción.
2. Perfil Social de la Empresa.
3. Copia legalizada del certificado de vigencia del poder del representante legal
de la empresa emitida por Registros Públicos.

POR LO EXPUESTO:

Tenga a bien considerarnos como postulantes a la acreditación del Sello
Empresa Laboral y Socialmente Responsable, por haber cumplido con todos los
requisitos solicitados.

Lima,.....de.....de 202...

.....
(FIRMA, NOMBRES Y APELLIDOS DEL
REPRESENTANTE LEGAL Y DNI)



ANEXO SELLO EMLASOR 2

FICHA DE INSCRIPCIÓN

Datos de la Empresa	
1. Razón Social	2. RUC
3. Dirección ¹	4. Distrito
5. Departamento	6. Provincia
7. Teléfono	8. Fax
9. Página Web	10. Sector
11. CIIU ²	12. Número de trabajadores en planilla Hombres Mujeres
13. Venta anual en Nuevos Soles ³	14. Tamaño de la empresa (Mediana, Grande o MYPE) ⁴

¹ Dirección en la que la persona de contacto puede recibir correspondencia respecto al Reconocimiento.

² Código Industrial Internacional Uniforme (4 dígitos): <https://proyectos.inei.gob.pe/CIIU/>
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0883/Libro.pdf

³ Venta anual del último ejercicio.

⁴ Microempresas: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT; Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT; y Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT (Art. 5° D.S. N° 007-2008-TR, modificado por el artículo 11° de la Ley N° 30056).

Representante(s) Legal(es)

1.1. Nombre	1.2. Apellidos	1.3. DNI	1.4. Cargo
2.1. Nombre	2.2. Apellidos	2.3. DNI	2.4. Cargo
3.1. Nombre	3.2. Apellidos	3.3. DNI	3.4. Cargo

Persona de Contacto

1. Nombre	2. Apellidos
3. DNI	4. Cargo
5. Teléfono	6. Anexo
7. Celular	8. Email

ANEXO SELLO EMLASOR 3

PERFIL SOCIAL DE LA EMPRESA

Empresa	
1. Razón Social	2. RUC

Perfil Social
1. Misión de la Empresa
2. Visión de la Empresa
3. Valores de la Empresa
4. ¿Cuáles son las políticas de responsabilidad social de la empresa?
5. ¿Quiénes son responsables de la ejecución de estas políticas? (Nombre y cargo)
6. Nombra algunos programas, proyectos o acciones de responsabilidad social.
7. ¿Cuáles son los objetivos estratégicos de la empresa para el área laboral?
8. ¿La empresa publica resultados: Balance Social / Reporte de Sostenibilidad?
9. ¿Existe un programa de voluntariado corporativo? Descríbalo.

