

Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL)

Instructivo Técnico para la Categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social

Instancia responsable:

Dirección Nacional de Inspección

Dirección de Asuntos Laborales



Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	2
Introducción	3
1 Capítulo I. Generalidades del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRE SOL)....	4
1.1 ¿Qué es el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRE SOL) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?	4
1.2 ¿Qué reconoce el SIRE SOL a través de sus distintas categorías?	4
1.3 ¿Cómo se obtiene el reconocimiento de la categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social?	4
Paso 14: Uso del reconocimiento por la organización reconocida	8
1.4 ¿Cuáles son los beneficios de obtener un reconocimiento del SIRE SOL?	9
2 Capítulo II Lineamientos de evaluación para la Categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social	10
2.1 Definiciones Conceptuales y Operativas de las Subcategorías:	10
1. Prevención de conflictos y fortalecimiento del diálogo social.....	10
2. Cumplimiento y mejora de las condiciones contractuales.....	12
3. Desarrollo profesional como parte fundamental del avance empresarial.....	13
4. Bienestar integral y balance vida-trabajo.....	14
2.2. Plantilla de evaluación para cada categoría:	16
Anexo 1. Formato de informe de postulación.....	19
Anexo 2 Formato de presentación de evidencia	23
Tabla de resultados de puntuación (para uso exclusivo de la Comisión Técnica Calificadora)	24

Introducción

El Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL) se crea en el 2022 *“con el objetivo de otorgar reconocimientos gubernamentales a aquellas empresas privadas o instituciones públicas que desarrollan e implementan una gestión y compromiso de mejora continua en su conducta empresarial responsable, en el ámbito laboral, para la promoción, protección, inclusión e igualdad de derechos de las personas trabajadoras, en especial de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad...”* (Artículo 1, Decreto 43714-MTSS-H).

Con fundamento en lo anterior, la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales, establecen los lineamientos para la Categoría *Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social*, con el objetivo de reconocer a las empresas e instituciones públicas postulantes que han realizado un esfuerzo adicional para implementar prácticas ejemplares dentro del ámbito de las relaciones laborales en sus centros de trabajo.

Las prácticas laborales ejemplares se refieren a políticas y acciones que van más allá del cumplimiento mínimo legal, promoviendo un entorno de trabajo justo, seguro, inclusivo y que fomente el desarrollo y el bienestar de sus empleados, resultando en mayor eficiencia, productividad y un mejor clima organizacional.

Estas prácticas contribuyen a crear un entorno laboral positivo y productivo, así como también refuerzan la responsabilidad social y ética de las empresas e instituciones.

Toda empresa o institución sin importar su tamaño, puede postularse en esta categoría, el puntaje mínimo para obtener el reconocimiento es de un setenta por ciento (70 %).

El presente instructivo se divide en dos capítulos uno referente a las generalidades del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL) y un segundo capítulo referente a los lineamientos de evaluación de la categoría *Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social*.

1 Capítulo I. Generalidades del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESQL)

1.1 ¿Qué es el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESQL) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

Es una herramienta gratuita, de carácter público, que reconoce las conductas y prácticas organizacionales de mejora continua en el ámbito laboral para la promoción, protección, inclusión e igualdad de derechos de las personas trabajadoras, en especial de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad con el fin de propiciar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Art. 1, Decreto Ejecutivo No 43714- MTSS-H).

1.2 ¿Qué reconoce el SIRESQL a través de sus distintas categorías?

En general, el SIRESQL reconoce las buenas prácticas y la conducta empresarial responsable de las organizaciones que voluntariamente se postulan a una o varias categorías del SIRESQL. Se reconocen las experiencias desarrolladas con resultados positivos que contribuyen al cumplimiento de los derechos humanos, en un marco de protección y respeto de todas las personas, sin distinción, con el objetivo de mejorar el bienestar integral de la persona trabajadora y su familia, así como de la cadena de valor y la comunidad (Art. 2, inciso b), Decreto Ejecutivo N° 43714-MTSS-H).

1.3 ¿Cómo se obtiene el reconocimiento de la categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social?

Paso 1: Postulación

La organización interesada en el reconocimiento de la categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social, deberá postularse en el mes de febrero del año en curso completando el formulario correspondiente y presentando la documentación básica requerida que

demuestre lo correspondiente ante la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL (Art. 12, numeral 6, Artículo 17, inciso a), Artículo 18, párrafo segundo, Artículo 19, inciso a), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Para postularse, la organización interesada debe (Artículo 17, inciso b), Artículo 18, párrafo segundo, Artículo 19, incisos a), b), c), d), e), f), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H):

- Llenar el formulario que la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL disponga para la postulación.
- Presentar declaración jurada de postulación, rendida frente a una persona notaría pública, firmada por la persona representante legal de la organización interesada.
- Estar al día con las obligaciones obrero-patronales, con el sistema de seguridad social, con el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y con el Ministerio de Hacienda.

Paso 2: Admisibilidad

La Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL realiza la revisión de documentos para determinar la admisibilidad de la postulación de la organización interesada a la categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social en un plazo máximo de 30 días naturales (Art. 12, numeral 6, Artículo 17, inciso b), Artículo 20, párrafo primero, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 3: Revisión de infracciones laborales y de la salud ocupacional

Realizada la revisión de admisibilidad, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitirá un documento de uso interno en el que consignará el estado de infracciones laborales de la organización postulante. La organización postulante debe estar libre de infracciones laborales durante los últimos cinco años calendario para ser admisibles al proceso de evaluación, así como estar al día con las obligaciones en materia de salud ocupacional que serán verificadas por el Consejo de Salud Ocupacional y el Instituto Nacional de Seguros (Art. 5, inciso e), Artículo 19, incisos e) y f), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 4: Asignación de la postulación para la evaluación

Habiendo superado la primera revisión, los documentos de la organización postulante serán asignados a una persona técnica experta que realizará la evaluación de las organizaciones postulantes, analizando la documentación y realizando visitas de evaluación, cuando corresponda (Art. 13, numeral 2, incisos c) y d), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 5: Aplicación del proceso de evaluación

El proceso de evaluación se basa en criterios de evaluación que, al aplicarse sobre las buenas prácticas y conducta empresarial responsable de las organizaciones postulantes relativas a las personas adultas mayores, reciben un puntaje determinado. La aplicación de la evaluación por medio de los criterios de evaluación de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” se realizará a través de una persona técnica experta.

Las organizaciones postulantes serán evaluadas mediante criterios, subcriterios y alcances en la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora”. Los criterios y subcriterios pueden estar asociados a alcances de carácter individual (cuando las buenas prácticas se dirigen a la persona adulta mayor trabajadora) o grupal (cuando las buenas prácticas se dirigen a la familia o la comunidad), Si la organización postulante alcanza el puntaje mínimo requerido o lo supera, podrá recibir el reconocimiento correspondiente (Art. 4, inciso e), Artículo 22, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 6: Elaboración del informe con los resultados de la evaluación

Una vez finalizada la evaluación, la persona técnica experta que evalúa a la organización postulante elaborará un informe con conclusiones y recomendaciones y lo enviará a la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL para su correspondiente procesamiento (Artículo 13, numeral 2, inciso e), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 7: Traslado del informe con los resultados de evaluación

Con el informe de conclusiones y recomendaciones elaborado por la persona técnica experta, la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL enviará dicho informe a la

Comisión Técnica Calificadora, conformada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, una persona representante de la sociedad civil de personas adultas mayores y una persona representante del sector empresarial privado, para su revisión y análisis a fin de determinar el proceder del reconocimiento en la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” (Artículo 12, numeral 7, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 8: Emisión de la recomendación final de reconocimiento

Al recibir la documentación de interés, la Comisión Técnica Calificadora procederá a la revisión y análisis del informe para emitir una recomendación dirigida a las personas jefes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor en donde conste el aval para otorgar el reconocimiento en la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” (Art. 2, incisos f) y l), Artículo 8, inciso b), Artículo 11, incisos a) y e), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 9: Exclusión de la postulación (según cada caso)

En caso de que la organización postulante aporte información falsa, inexacta, adulterada o no comunique cambios o incumplimientos sobre los parámetros a evaluar por el reconocimiento en los quince días hábiles posteriores a la ocurrencia de dichos cambios, la Comisión Técnica Calificadora excluirá del proceso a la organización postulante (Artículo 11, inciso c), Artículo 23, incisos a) y b), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 10: Traslado de la resolución final de reconocimiento

Con la recomendación de la Comisión Técnica Calificadora, la Secretaría Técnica Especializada procederá a trasladar a las personas jefes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor la resolución de reconocimiento, el documento de reconocimiento y el distintivo de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” para su entrega a la organización reconocida (Artículo 12, numerales 9 y 10, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 11: Notificación de resultados a la organización postulante

Con la resolución de reconocimiento, el documento de reconocimiento y el distintivo de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora”, la Secretaría Técnica Especializada informará a la organización postulante los resultados del proceso durante el mes de abril del año en curso (Artículo 12, numeral 11, Artículo 24, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 12: Organización del acto de entrega del reconocimiento

Con la resolución de reconocimiento, el documento de reconocimiento y el distintivo, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor se encargará de organizar, cuando así se considere pertinente, el acto para la entrega de los reconocimientos a las organizaciones reconocidas (Artículo 8, inciso d), Artículo 24, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 13: Entrega del reconocimiento de la categoría

En caso de organizarse, las personas jefes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor entregarán los reconocimientos a las organizaciones reconocidas en el acto dispuesto al efecto (Artículo 5, párrafo segundo, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 14: Uso del reconocimiento por la organización reconocida

Con el documento de reconocimiento y el distintivo, la organización reconocida podrá utilizar el distintivo en sus redes sociales y página electrónica, así como en su publicidad y centros de trabajo, excepto en sus productos por un periodo máximo de dos años (Artículo 21, Artículo 27, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 15: Solicitud de renovación del reconocimiento de la categoría

Una vez finalizado el tiempo de dos años, un mes antes de su vencimiento, la organización reconocida podrá solicitar la renovación del reconocimiento por medio de la presentación de una declaración jurada para solicitar dicha prórroga ante la Secretaría Técnica del SIRESOL, por un periodo de dos años adicionales (Artículo 21, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 16: Renovación del reconocimiento de la categoría

Con la solicitud de renovación del reconocimiento, la Secretaría Técnica Especializada

trasladará la solicitud a la Comisión Técnica Calificadora para que realice las diligencias correspondientes, emitiendo la recomendación correspondiente o excluyendo a la organización solicitante del proceso de renovación del reconocimiento (Artículo 11, inciso c), Artículo 23, incisos c) y d), Artículo 25, Artículo 27, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

Paso 17: Nueva postulación para el reconocimiento

Finalizados los cuatro años del reconocimiento de SIRE SOL, la organización reconocida deberá realizar nuevamente el procedimiento previamente descrito para volver a ser evaluada conforme a las disposiciones legales vigentes (Artículo 21, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

1.4 ¿Cuáles son los beneficios de obtener un reconocimiento del SIRE SOL?

- Tener un certificado que indica que la empresa o institución postulante realiza un esfuerzo adicional para implementar una buena práctica sociolaboral.
- Obtener un distintivo que visibiliza que la empresa o institución forma parte del SIRE SOL y la categoría en la cual se postuló y obtuvo su reconocimiento.
- Acreditar el reconocimiento en los procesos de compras públicas sostenibles.
- Formar parte del registro de organizaciones certificadas por el SIRE SOL, lo que implica que es una empresa o institución que destaca por su conducta empresarial responsable.
- Recibir promoción y divulgación de la obtención del reconocimiento por parte el MTSS y de las Instituciones Públicas Rectoras en mejora de su imagen corporativa y su proyección nacional e internacional.
- Reducir el riesgo de un impacto negativo en los derechos humanos, derivado de las operaciones de la empresa o institución.

2 Capítulo II Lineamientos de evaluación para la Categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social

La categoría Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales Individuales y Colectivas más seguras, protectoras y basadas en el diálogo social reconoce buenas prácticas ejemplares asociadas a las siguientes subcategorías:

1. Prevención de conflictos y fortalecimiento del diálogo social.
2. Cumplimiento y mejora de las condiciones contractuales.
3. Desarrollo profesional como parte fundamental del avance empresarial
4. Bienestar integral y balance vida-trabajo

La suma de estas subcategorías representa un porcentaje total del 100 % y está compuesta por lineamientos de evaluación.

Las subcategorías son independientes, no llevan un orden de condicionalidad, es decir, que la subcategoría que antecede no es condición o requisito para que una instancia presente una buena práctica en las subcategorías siguientes. De acuerdo a lo anterior, una empresa o institución puede postularse por la totalidad de la categoría o por algunas de las subcategorías y será acreedora al reconocimiento, siempre y cuando alcance al menos un total de 70% (setenta por ciento) de calificación.

Si la empresa o institución se postulará en esta categoría, debe presentar un informe general según el Anexo 1 "Formato de informe de postulación", además en este informe se debe adjuntar la evidencia según el anexo 2 "Formato de presentación de evidencias".

2.1 Definiciones Conceptuales y Operativas de las Subcategorías:

1. Prevención de conflictos y fortalecimiento del diálogo social.

- Definición Conceptual

a. **Prevención de conflictos y fortalecimiento del diálogo social**, se refiere al conjunto de políticas, mecanismos, prácticas y actitudes institucionales orientadas a anticipar, gestionar y resolver tensiones o desacuerdos laborales de forma pacífica, justa y participativa. Esta subcategoría, promueve entornos laborales en los que las relaciones entre empleadores y personas trabajadoras se fundamentan en la comunicación abierta, la cooperación, la transparencia y el respeto mutuo.

El fortalecimiento del diálogo social implica no solo su existencia formal, sino su consolidación como una herramienta estratégica para la toma de decisiones y la mejora continua en las condiciones laborales, mediante procesos de consulta, concertación y negociación entre las partes.

- Definición Operativa

Se entenderá por **Prevención de conflictos y fortalecimiento del diálogo social** a la implementación sistemática, documentada y sostenida de mecanismos y prácticas que:

1. **Previenen la escalada de conflictos laborales**, mediante canales internos de atención, análisis temprano de situaciones de riesgo y medidas correctivas oportunas.
2. **Facilitan el diálogo estructurado** entre personas trabajadoras (y/o sus representantes) y la parte empleadora, a través de mesas permanentes, comités paritarios, mecanismos de consulta u otras formas institucionalizadas de participación.
3. **Promueven soluciones pacíficas y colaborativas**, mediante procesos de conciliación, mediación o negociación, con criterios de equidad y transparencia.
4. **Involucran a representantes legítimos de las partes**, garantizando participación efectiva, acceso a la información y condiciones para expresar posturas sin represalias.

5. Evidencian resultados concretos, como acuerdos aplicados, disminución de conflictos, mejoras en clima laboral, entre otros indicadores.

Ejemplos de evidencias que respaldan esta subcategoría:

- Políticas o protocolos institucionales para la gestión de conflictos.
- Registros de mesas de diálogo o comités mixtos con acuerdos firmados.
- Indicadores sobre resolución de conflictos internos o reducción de quejas.
- Informes o actas de procesos de mediación interna o externa.
- Planes de mejora derivados de procesos de concertación social.

2. Cumplimiento y mejora de las condiciones contractuales

Definición Conceptual

Se refiere al respeto y garantía plena de los derechos mínimos establecidos por la legislación laboral en materia de contratación, jornada, remuneración, descansos, prestaciones y estabilidad. Además, esta subcategoría valora las prácticas que, de forma voluntaria y progresiva, mejoran dichas condiciones por encima de lo legalmente exigido, en concordancia con los principios de trabajo decente, equidad y bienestar laboral.

El enfoque no se limita al cumplimiento formal de la normativa, sino que incluye iniciativas que promuevan relaciones laborales más justas, equitativas y sostenibles.

Definición Operativa

Se entenderá por **Cumplimiento y mejora de las condiciones contractuales** a la existencia y aplicación efectiva de políticas, procesos y prácticas que:



1. Aseguran el cumplimiento de las condiciones mínimas legales relativas a contratación por escrito, jornada laboral, remuneración, descansos, vacaciones, y demás prestaciones laborales.
2. Incorporan mejoras voluntarias o beneficios adicionales a las condiciones establecidas por ley, tales como: salarios por encima del mínimo legal, flexibilidades favorables, incentivos, beneficios extralegales, entre otros.
3. Garantizan claridad, transparencia y equidad contractual, mediante información accesible, condiciones homogéneas entre personas en roles equivalentes, y ausencia de cláusulas abusivas.
4. Monitorean y actualizan periódicamente las condiciones laborales, con base en necesidades del entorno, costos de vida, evaluación de desempeño o procesos participativos con el personal.
5. Disponen de mecanismos para atender reclamaciones contractuales y corregir irregularidades o inequidades detectadas.

Ejemplos de evidencias para esta subcategoría:

- Contratos laborales escritos actualizados y alineados con la ley.
- Manuales de políticas laborales y escalas salariales.
- Registros de mejoras aplicadas (bonificaciones, permisos adicionales, seguros complementarios, etc.).
- Encuestas internas sobre satisfacción con condiciones laborales.
- Informes de auditorías internas o externas sobre cumplimiento legal.
- Comparativos entre lo exigido por ley y lo otorgado por la empresa.

3. Desarrollo profesional como parte fundamental del avance empresarial

Definición Conceptual



Se refiere al proceso de crecimiento y mejora continua a través de la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias con el objetivo de buscar una mejora en el ámbito laboral tanto para la parte trabajadora como patronal. Esta subcategoría promueve un ambiente de confianza, respeto y amabilidad entre las partes, porque una parte se capacita para desarrollarse profesionalmente y el otro se beneficia del conocimiento obtenido dejando mejores ganancias y rentas.

Definición Operativa:

Se define desarrollo profesional a ese conocimiento y mejora continua obtenido por el trabajador para beneficio de ambas partes.

- **Crecimiento continuo:** se le reconocerá un porcentaje por x cantidad de trabajadores capacitados en la materia a fin a la empresa
- **Habilidades blandas:** evidencia de personas activas en la capacitación de habilidades blandas
- **Adaptación a cambios:** Registro de casos gestionados y resultados obtenidos

4. Bienestar integral y balance vida-trabajo

Bienestar integral y balance vida-trabajo son conceptos interrelacionados que buscan un estado de bienestar general, tanto en el ámbito laboral como personal. El bienestar integral se refiere a un estado de plenitud que abarca la salud física, mental, emocional y social de un individuo. El balance vida-trabajo, por su parte, se centra en la gestión efectiva del tiempo y energía entre las responsabilidades laborales y las actividades personales, buscando una armonía que evite el agotamiento y promueva la satisfacción en ambos ámbitos.

Definición Conceptual:

1. **Bienestar Integral:** Se entiende como un estado de salud y plenitud que va más allá de la ausencia de enfermedad. Implica un equilibrio entre diferentes dimensiones del ser humano: física, mental, emocional y social, lo que se traduce en una sensación de satisfacción y realización personal.

2. **Balance Vida-Trabajo:** Se refiere a la capacidad de una persona para distribuir de manera efectiva su tiempo y energía entre sus responsabilidades laborales y sus actividades personales, incluyendo tiempo para la familia, amigos, hobbies, descanso y cuidado personal.

Definición Operativa:

1- Bienestar Integral:

- **Salud Física:** Incluye la adopción de hábitos saludables como una alimentación equilibrada, ejercicio regular y descanso adecuado.
- **Salud Mental y Emocional:** Implica el manejo del estrés, la gestión de las emociones, la construcción de autoestima y la promoción de relaciones interpersonales saludables.

- 2- **Bienestar Social:** Se refiere a la participación en actividades sociales, el establecimiento de relaciones significativas y la contribución a la comunidad.

3- Balance Vida-Trabajo:

- **Establecimiento de límites:** Definir horarios laborales claros y desconectar del trabajo fuera de ellos para evitar la sobrecarga y el agotamiento.
- **Priorización de tareas:** Identificar las actividades más importantes y enfocarse en ellas, delegando o eliminando aquellas que no son esenciales.
- **Gestión del tiempo:** Utilizar técnicas de organización y planificación para optimizar el uso del tiempo tanto en el trabajo como en la vida personal.
- **Autocuidado:** Dedicar tiempo a actividades que promuevan el bienestar personal, como el ejercicio, la meditación, la lectura o pasar tiempo con seres queridos.

En resumen, tanto el bienestar integral como el balance vida-trabajo son cruciales para el bienestar general de un individuo. El bienestar integral se refiere a un estado holístico de salud y plenitud, mientras que el balance vida-trabajo se enfoca en la gestión efectiva de las demandas laborales y personales para lograr una vida satisfactoria y equilibrada.

2.2. Plantilla de evaluación para cada categoría:

Sub-Categoría	Valor del Sub-Criterio		Criterio Orientador	Lineamiento de Evaluación
	Valor cada Sub-Categoría Respecto al Total	% Respecto al peso del criterio		
Prevención de conflictos y fortalecimiento del diálogo social	25%	10%	Comités de diálogo o juntas de relaciones laborales	Existencia documentada de mecanismos institucionalizados de diálogo social.
				Evidencia de participación activa de personas trabajadoras.
				Registro de creación de juntas paritarias o juntas de relaciones laborales
				Registro del diálogo y el respeto a la sindicalización y los comités permanentes
	7,00%	Procesos de mediación interna	Registro de casos gestionados y resultados alcanzados.	
3,00%	Formación en resolución pacífica de conflictos	Registro de capacitaciones realizadas a representantes patronales		
		Registro de capacitaciones realizadas a representantes de las personas trabajadoras		

		5,00%	Cumplimiento y respeto de los convenios colectivos cuando los hubieren.	Registro de acompañamiento de la DNI y DAL a las empresas, en la observancia y respeto de lo establecido en los instrumentos colectivos de negociación.
Cumplimiento y mejora de las condiciones contractuales	30%	20%	Contratación escrita y transparente.	100% de personas trabajadoras con contrato escrito y actualizado.
				100% de personas trabajadoras reciben acciones de personal (incapacidades, vacaciones, permisos, licencias, ascensos y otros)
				100% de las personas trabajadoras cuentan con expediente de personal.
				100% de personas trabajadoras que reciben comprobantes de pago
		5,00%	Revisión periódica de condiciones laborales y salud ocupacional	Establecer comités de fiscalización con representantes patronales y de los trabajadores, con el apoyo de la DNI.
5,00%	Procesos de finalización del contrato apegados a la normativa laboral	Auditorías o diagnósticos de cumplimiento legal.		
Desarrollo Profesional como parte fundamental del avance empresarial	20%	6,66%	Adquisición de nuevas habilidades conocimientos y experiencias con el objetivo de buscar una mejora en el ámbito laboral, tanto para la parte	Registro de capacitaciones realizadas a representantes patronales y de las personas trabajadoras

			trabajadora como la parte patronal.	Formar comités de educación y divulgación de los derechos laborales.
		6,66%	Desarrollo de habilidades blandas	Realización de talleres de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, inteligencia emocional, adaptabilidad, etc
		6,66%	Adaptación al cambio	Capacitación en el uso de herramientas y plataformas emergentes, adaptación a los cambios del mercado laboral, a las nuevas demandas y capacidad para ajustarse a entornos cambiantes y nuevos desafíos.
Bienestar integral, inclusión y balance vida-trabajo	25%	14,00%	Fomento de la salud física, mental y emocional de las personas trabajadoras, así como el respeto por su tiempo personal y familiar, como base para la productividad sostenible y la dignidad humana.	Registro de uso y alcance de los programas por parte de las personas trabajadoras
				Programa o herramientas de apoyo para la salud mental u otras condiciones tanto físicas como emocionales
				Programa o plan de teletrabajo para aquellos puestos que, en virtud de sus funciones, sean teletrabajables total o parcialmente, la cual defina parámetros objetivos para la habilitación de la modalidad teletrabajo y

				la suscripción de los respectivos contratos o adendas.
				Políticas, instrucciones o reglamentaciones con respecto al derecho a la desconexión digital.
		3,00%	Política de inclusión de personas con condiciones de vulnerabilidad	Política de contratación de personas con condiciones de vulnerabilidad
		4,00%	Programas institucionalizados de bienestar (salud física, mental, actividades culturales o deportivas).	Planes o programas de bienestar integral documentados
				Políticas de flexibilidad o conciliación laboral-familiar documentadas y aplicadas.
		4,00%	Realización de estudios para determinar indicadores de satisfacción y percepción del clima laboral.	Encuestas de clima laboral con resultados y planes de mejora
TOTAL	100%	100%		

Anexo 1. Formato de informe de postulación.

Con la finalidad de facilitar que la empresa o institución documente las evidencias para respaldar el desarrollo efectivo de las actividades, acciones, iniciativas, capacitaciones, talleres entre otros como parte de las subcategorías y sus lineamientos de evaluación, a continuación, se sugiere las siguientes pautas:

1. Datos generales de la empresa o institución (Estos datos deben ser congruentes con todas las categorías y subcategorías)

Fecha de postulación: _____

Nombre de empresa o institución: _____

Razón social: _____

Cédula jurídica o física: _____

Centro de trabajo postulante: _____

Dirección: _____

Persona de contacto: _____

Teléfono de contacto: _____

Actividad principal que realiza: _____

Cantidad de personas trabajadoras:

Mujeres _____ Hombres _____ Intersex _____

2. Postulación a subcategorías y lineamientos de evaluación

En este apartado la empresa e institución debe indicar y presentar la evidencia de las subcategorías y lineamientos de evaluación en la que se postulará.

2.1 Subcategoría: Prevención de conflictos y fortalecimiento del diálogo social (25%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

2.1.1 Comités de diálogo o juntas de relaciones laborales (10%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.1.2 Procesos de mediación interna (7%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.1.3 Formación en resolución pacífica de conflictos (3%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.1.4 Cumplimiento y respeto de los convenios colectivos cuando los hubiere. (5%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.2 Subcategoría: Cumplimiento y mejora de las condiciones contractuales (30%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

2.2.1 Contratación escrita y transparente. (20%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.2.2 Revisión periódica de condiciones laborales y salud ocupacional (5%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.2.3 Procesos de finalización del contrato apegados a la normativa laboral (5%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.3 Subcategoría: Desarrollo Profesional como parte fundamental del avance empresarial (20%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

2.3.1 Adquisición de nuevas habilidades conocimientos y experiencias con el objetivo de buscar una mejora en el ámbito laboral, tanto para la parte trabajadora como la parte patronal. (6.66%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.3.2 Desarrollo de habilidades blandas (6.66%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.3.3 Adaptación al cambio (6.66%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.4 Subcategoría: Bienestar integral, inclusión y balance vida-trabajo (25%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

2.4.1 Fomento de la salud física, mental y emocional de las personas trabajadoras, así como el respeto por su tiempo personal y familiar, como base para la productividad sostenible y la dignidad humana. (14%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.4.2 Política de inclusión de personas con condiciones de vulnerabilidad (3%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.4.3 Programas institucionalizados de bienestar (salud física, mental, actividades culturales o deportivas). (4%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

2.4.4 Realización de estudios para determinar indicadores de satisfacción y percepción del clima laboral. (4%)

Postula en esta categoría (si _____, no _____)

Inserte evidencia según Anexo 2: Formato de presentación de evidencia

Anexo 2 Formato de presentación de evidencia

Fecha:

Lugar:

Centro de trabajo:

Objetivo:

Población meta:

Persona Responsable:

Breve descripción de resultados obtenidos y observaciones:

Total, de personas participantes: ____ Mujeres ____ Hombres ____

Porcentaje de personas trabajadoras alcanzados _____

Frecuencia en la que se realiza la o las actividades _____

En caso de presentar evidencia fotográfica se debe considerar lo siguiente: las fotografías se deben numerar, e insertar una breve descripción de lo que se muestra:

<i>Fotografía N° xxx (Aquí se debe insertar una breve descripción de lo que muestra la fotografía)</i>	<i>Fotografía N° xxx (Aquí se debe insertar una breve descripción de lo que muestra la fotografía)</i>
<i>Insertar fotografía aquí</i>	<i>Insertar fotografía aquí</i>

Se puede insertar la cantidad de fotografías que se requiera.

Evidencia videos: en caso de que se presenten videos, se debe indicar en el informe de evidencia una breve descripción de lo que contiene el video.

Tabla de resultados de puntuación (para uso exclusivo de la Comisión Técnica Calificadora)

Sub-Categoría	Valor del Sub-Criterio		Criterio Orientador	Lineamiento de Evaluación	Evidencia Presentada		Comentario respecto a cada lineamiento	Puntaje Obtenido
	Valor cada Sub-Categoría Respecto al Total	% Respecto al peso del criterio			Si	No		
Prevención de conflictos y fortalecimiento	25%	10%	Comités de diálogo o juntas de relaciones laborales	Existencia documentada de mecanismos				

del diálogo social				institucionalizados de diálogo social.				
				Evidencia de participación activa de personas trabajadoras.				
				Registro de creación de juntas paritarias o juntas de relaciones laborales				
				Registro del diálogo y el respeto a la sindicalización y los comités permanentes				
		7,00%	Procesos de mediación interna	Registro de casos gestionados y resultados alcanzados.				
		3,00%	Formación en resolución pacífica de conflictos	Registro de capacitaciones realizadas a representantes patronales				
				Registro de capacitaciones realizadas a representantes de las personas trabajadoras				
5,00%	Cumplimiento y respeto de los convenios colectivos cuando los hubiere.	Registro de acompañamiento de la DNI y DAL a las empresas, en la observancia y respeto de lo establecido en los instrumentos colectivos de negociación.						
Cumplimiento y mejora de las condiciones contractuales	30%	20%	Contratación escrita y transparente.	100% de personas trabajadoras con contrato escrito y actualidad.				
				100% de personas trabajadoras reciben acciones de personal (incapacidades, vacaciones, permisos, licencias, ascensos y otros)				
				100% de las personas trabajadoras cuentan con expediente de personal.				
				100% de personas trabajadoras que reciben comprobantes de pago				
		5,00%	Revisión periódica de condiciones laborales y salud ocupacional	Establecer comités de fiscalización con representantes patronales y de los				

				trabajadores, con el apoyo de la DNI.				
		5,00%	Procesos de finalización del contrato apegados a la normativa laboral	Auditorías o diagnósticos de cumplimiento legal.				
Desarrollo Profesional como parte fundamental del avance empresarial	20%	6,66%	Adquisición de nuevas habilidades conocimientos y experiencias con el objetivo de buscar una mejora en el ámbito laboral, tanto para la parte trabajadora como la parte patronal.	Registro de capacitaciones realizadas a representantes patronales y de las personas trabajadoras				
				Formar comités de educación y divulgación de los derechos laborales.				
		6,66%	Desarrollo de habilidades blandas	Realización de talleres de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, inteligencia emocional, adaptabilidad, etc				
				Capacitación en el uso de herramientas y plataformas emergentes, adaptación a los cambios del mercado laboral, a las nuevas demandas y capacidad para ajustarse a entornos cambiantes y nuevos desafíos.				
Bienestar integral, inclusión y balance vida-trabajo	25%	14,00%	Fomento de la salud física, mental y emocional de las personas trabajadoras, así como el respeto por su tiempo personal y familiar, como base para la productividad sostenible y la dignidad humana.	Registro de uso y alcance de los programas por parte de las personas trabajadoras				
				Programa o herramientas de apoyo para la salud mental u otras condiciones tanto físicas como emocionales				
				Programa o plan de teletrabajo para aquellos puestos que, en virtud de sus funciones, sean teletrabajables total o parcialmente, la cual defina parámetros				



				objetivos para la habilitación de la modalidad teletrabajo y la suscripción de los respectivos contratos o adendas.				
				Políticas, instrucciones o reglamentaciones con respecto al derecho a la desconexión digital.				
		3,00%	Política de inclusión de personas con condiciones de vulnerabilidad	Política de contratación de personas con condiciones de vulnerabilidad				
		4,00%	Programas institucionalizados de bienestar (salud física, mental, actividades culturales o deportivas).	Planes o programas de bienestar integral documentados				
				Políticas de flexibilidad o conciliación laboral-familiar documentadas y aplicadas.				
		4,00%	Realización de estudios para determinar indicadores de satisfacción y percepción del clima laboral.	Encuestas de clima laboral con resultados y planes de mejora				
TOTAL	100%	100%						

