

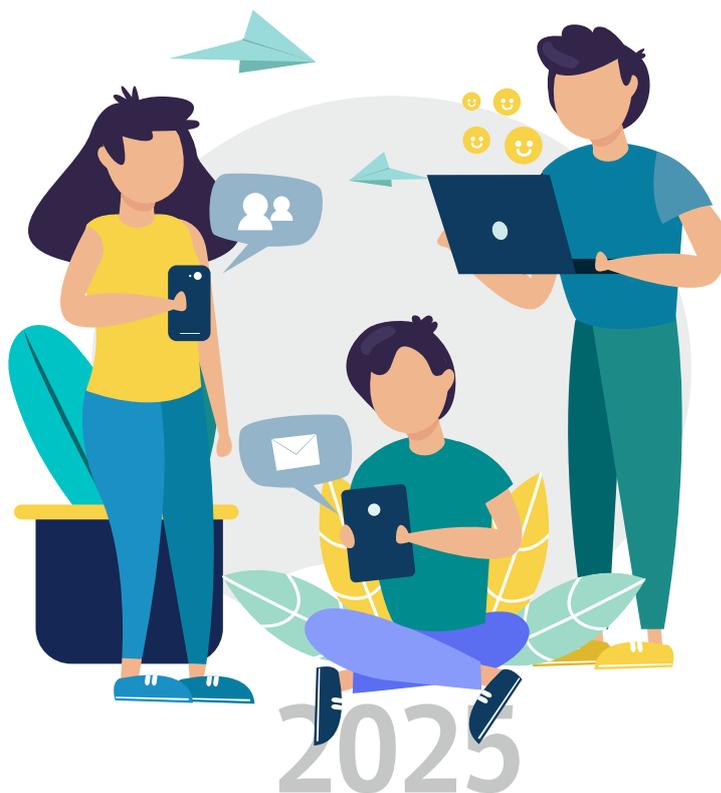


Servicio de Salud
Metropolitano
Central

Ministerio de Salud

Gobierno de Chile

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO



Red Salud Central



CONTENIDO	PÁGINA
1. PRESENTACIÓN	3
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL	4
3. ANTECEDENTES NORMATIVOS	5
4. ALCANCE	7
5. PRINCIPIOS ORIENTADORES	8
6. OBJETIVO GENERAL	9
7. OBJETIVO ESPECIFICO	9
8. RESPONSABILIDADES	9
9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE TENSIONES CONCILIATORIAS DETECTADAS EN LA DIRECCIÓN DEL SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL	10
10. ACCIONES Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN IMPLEMENTADAS POR EL SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL	11
11. GLOSARIO	17

Presentación

1

PRESENTACIÓN

El Servicio de Salud Metropolitano Central, cuenta con una comunidad funcionaria de más de 10.000 personas, caracterizadas por una gran diversidad de conocimientos, habilidades, aptitudes, valores, actitudes, creencias y hábitos, los cuales representan el recurso más importante de este Servicio.

El enfoque específico del Departamento de Calidad de Vida Laboral, es propiciar la mejora de las condiciones laborales de funcionarias y funcionarios en el marco de la ley, manteniendo la prerrogativa de potenciar la eficiencia y eficacia de este servicio.

Avanzar en los temas de Conciliación, considera definir una estrategia en común, que contemple tanto los intereses de una sociedad en un mundo globalizado, como los de una institución que busca modelos más sustentables y los de las personas que anhelan lograr el equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal.

Para avanzar en temáticas de Calidad de Vida Laboral, es primordial visualizar a nuestra comunidad funcionaria como personas, e intentar integrar las esferas familiares y personales, buscando generar nuevas acciones que permitan progresar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Las medidas de conciliación expuestas en el presente documento fueron diseñadas y ejecutadas en forma local, por tanto, cuenta con la legitimación y construcción en beneficio de los funcionarios (as) de la Dirección Servicio de Salud Metropolitano Central.

Compromiso Institucional

2

COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Dirección junto al equipo directivo del Servicio Salud Metropolitano Central, expresan su compromiso total con el respeto y resguardo de los principios y orientaciones que sustentan este documento, declarando la constante preocupación e interés de la institución por abordar con acciones concretas las necesidades de conciliación existentes en los funcionarios y funcionarias que se desempeñan en la organización.

De acuerdo a lo anterior, el Servicio de Salud Metropolitano Central se compromete a difundir, promover y aplicar las medidas, estrategias y acciones establecidas en el siguiente documento, como así también, realizar seguimiento de todas las medidas diseñadas para abordar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, considerando siempre la participación activa de las Asociaciones de Funcionarios en las medidas y estrategias establecidas.

Antecedentes Normativos

3

ANTECEDENTES NORMATIVOS

A continuación, se explicitan los principales antecedentes normativos y regulatorios en los cuales se fundan los derechos de la comunidad funcionaria en materia de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos, ONU, de 1948, Artículos: 1, 16, 23 y 24.
- b) Constitución Política de la República de Chile, de 1980, Artículo 1º; Artículo 19º, 1º; 2º y 3º.
- c) Convenio OIT N° 156 de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que promueve la igualdad de oportunidades y no discriminación frente al empleo, Art. 1º, N°1; Art. 3º, N°1.
- d) Ley 20.545, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
- e) Código del Trabajo, Libro II de la protección a los trabajadores, Título II de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, que son aplicables a las funcionarias y funcionarios públicos.
- f) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, que promueve la igualdad entre hombres y mujeres.
- g) DFL 29/2024 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo que establece normas generales, derechos y deberes de los funcionarios públicos.

- h) Instructivo Presidencial N°1, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- i) Ley 16.744 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Protocolo de Riesgos Psicosociales. Ministerio Del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de Previsión Social,
- j) Ley 21702, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- k) Ley 21.545, Ministerio de Salud, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.
- l) Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, Ministerio de Desarrollo Social.
- m) Resolución Exenta N°1207 del 29-10-2024, que aprueba nuevo Procedimiento jornada laboral flexible de la Dirección del Servicio Metropolitano Central.
- n) Resolución Exenta N°846 del 28-06-2024, que formaliza Procedimiento de Aplicación para espacios protegidos de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central.
- o) Resolución Exenta N° 0009 del 03-01-2025, que actualiza Protocolo de Implementación y Regulación de Cumplimiento de jornada híbrida de trabajo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central.
- p) Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales Ministerio Del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de Previsión Social.
- q) Ley 21.643 (Ley Karin) que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Ministerio del trabajo y previsión social.

Alcance

4

ALCANCE

Esta Política es aplicable a todas las personas que se desempeñan en la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central, sin distinción de ningún orden, salvo las restricciones propias asociadas a la calidad jurídica de sus contratos.

Principios Orientadores



PRINCIPIOS ORIENTADORES

- Igualdad de oportunidades y Equidad: Implica entender que las acciones y medidas que procuren una mayor equidad, deben promover un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal sin distinciones.
- Participación: Se deben generar y promover estrategias para que funcionarias y funcionarios desarrollen su derecho a participar y a expresar su opinión. Del mismo modo, gozan del derecho a ser escuchados.
- Respeto: Brindar un trato considerado y cortés a las personas con las que día a día nos relacionamos, principalmente nuestros compañeros y usuarios.
- Solidaridad: Ofrecer apoyo a los compañeros de trabajo en circunstancias complejas, con una perspectiva de corresponsabilidad.
- Principio de libertad: Se respetará siempre la libertad de organización de la vida familiar y de la convivencia en el respeto a la dignidad y los derechos esenciales de las personas que integran la familia.
- Probidad y responsabilidad: Considera la promoción de una permanente actitud de rectitud personal, austeridad, honestidad, integridad y lealtad, así como la transparencia en las labores realizadas, optimizando la utilización de los recursos públicos. A su vez, colaborar y cooperar en mejorar la convivencia y la calidad de las funciones que cada uno/a desempeña.
- Perspectiva de Género y Deconstrucción: concepto del que se sirven las teorías de la igualdad para cuestionar y modificar los estereotipos construidos culturalmente sobre mujer y hombre.
- Corresponsabilidad: Puede ser entendida como el complemento de las obligaciones e interés laborales con las responsabilidades e intereses familiares y personales. Supone la responsabilidad compartida tanto de mujeres y hombres

como también, de las organizaciones, la comunidad, el estado y la sociedad en su conjunto. Para poder introducir la conciliación con corresponsabilidad en forma efectiva, las organizaciones deben incluir políticas, beneficios y servicios que tomen en cuenta las funciones de cuidado de los hombres, y que no estén enfocadas únicamente en la función reproductiva biológica de la mujer, tales como el embarazo, lactancia, etc.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la armonización y equilibrio del tiempo laboral, personal y familiar de los funcionarios y funcionarias de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central, mediante la elaboración de una política de conciliación que oriente y guíe las directrices y acciones que buscan dar cumplimiento a las principales tensiones conciliatorias favoreciendo el bienestar biopsicosocial de los equipos y el logro de los objetivos institucionales.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Categorizar las principales tensiones conciliatorias de los funcionarios y funcionarias de la Dirección del S.S.M.C.
- Facilitar la difusión y socialización de las acciones institucionales existentes en esta materia.

RESPONSABILIDADES

- Dirección del SSMC: Aprobar y liderar las medidas institucionales de acuerdo al marco normativo y legal correspondiente, de políticas de conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo que promuevan la calidad de vida laboral de la comunidad funcionaria.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas: Aprobar y liderar las medidas institucionales dirigidas a favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.
- Jefaturas de Departamento: Coordinar, aplicar y realizar seguimiento a las medidas e indicadores que se definan para monitorear la aplicación de las medidas adoptadas orientadas a favorecer la conciliación de la Vida Familiar y Personal con el Trabajo, realizando registros y retroalimentando a los organismos correspondientes encargados de este tipo de acciones.
- Comité de Conciliación de la Vida Familiar y Personal con el Trabajo / Buenas Prácticas Laborales: Coordinar y realizar seguimiento a las medidas e indicadores que se definan para monitorear la aplicación de las medidas adoptadas orientadas a favorecer la conciliación
- Asociaciones de Funcionarios: Corresponde el levantamiento de información biopsicosocial de sus afiliados según corresponda y así poder retroalimentar al comité para la posterior ejecución la promoción de la política de Conciliación de la D.S.S.M.C.

6

Implementación de la Política de Tensiones Conciliatorias detectadas en la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central

IMPLEMENTACIÓN

Los cambios sociales, por ejemplo, la incorporación sistemática y permanente de la mujer al ámbito laboral, ha llevado a que mujeres y hombres compartan el tiempo de trabajo remunerado, no obstante, la evidencia demuestra que no se ha generado un cambio similar en la redistribución de las tareas domésticas. La conciliación busca garantizar el derecho de hombres y mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a su vida personal y/o familiar. El centro de ello es alcanzar el delicado balance entre las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares y la vida privada de las personas.

Como primera contextualización, entenderemos por Tensiones Conciliatorias Críticas las opciones que presentaron mayor frecuencia en la encuesta de Condiciones Organizacionales para la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo y que, por lo tanto, generan mayor impacto en la comunidad funcionaria:

1. Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.
2. Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de la jornada.
3. Cuidado de hijos pequeños.

Acciones y Estrategias de Conciliación implementadas por el Servicio de Salud Metropolitano Central



ACCIONES Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN

Las acciones que se presentan a continuación, tienen el objetivo de establecer lineamientos de acción frente a las necesidades de conciliación de los (as) funcionarios (as) del S.S.M.C. Para ello se consideró relevante recopilar, incorporar y presentar las acciones en materia de conciliación que están siendo ejecutadas en la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central.

Si bien la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central cuenta con diferentes beneficios y derechos laborales, a continuación, se presentan algunos de los más relevantes de acuerdo a las estadísticas trabajadas por el Departamento de Calidad de Vida Laboral.

a) Calidad de Vida Laboral

Trabajo Híbrido	Artículo 66 de la Ley N° 21.526 faculta a las jefaturas superiores de servicio públicos para eximir del control horario de jornada de trabajo a quienes pudieran realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por el Servicio. Proceso oficializado por R.E N° 444 del 09 de Abril del 2024, el cual al ser solicitado deberá ser formalizado por el respectivo comité evaluador.
Espacios Protegidos	R.E N° 846 del 28 de Junio del 2023 que aprueba la aplicación de espacios protegidos para los equipos de trabajo pertenecientes a la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central con el objetivo de generar instancias participativas que promuevan la comunicación efectiva, buen trato, identificación laboral y el reconocimiento social entre otros.
Flexibilidad Horaria	R.E N° 1207 del 29 de Octubre del 2024, que aprueba el procedimiento de la nueva Jornada Laboral Flexible para la comunidad funcionaria de la D.S.S.M.C. El rango de ingreso flexible para la Dirección del Servicio, se comprende desde las 07:00 y las 09:30 horas, en el cual se debe dar cumplimiento a diferentes especificaciones presentes en el documento.
Código de Vestimenta de Verano	Ord. N° 1081 del 26 de Noviembre del 2024 comunica que con el fin de avanzar con la equidad de género, es que se implementa el "Código de Vestimenta de Verano" el cual aplica para todos y todas, y considera el uso de bermudas o pantalones cortos de telas de gabardina específicamente, que favorezcan el bienestar físico en respuesta a las altas temperaturas actuales.
Cuidados Infantiles	<p>Descanso Pre y Post natal: La funcionaria tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas (42 días) antes del parto y doce semanas después de él (84 días). Ambos descansos son respaldados con licencia médica pre y post natal. La ley establece que, si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entiende prolongado hasta el nacimiento del niño/a y desde la fecha de este se contará el descanso post natal.</p> <p>Derecho a Sala Cuna / Cuidado en el Hogar: Artículo 203, del Código del Trabajo señala que toda funcionaria tiene derecho a la protección a la maternidad, y establece que el empleador deberá proveer el acceso a sala cuna hasta los dos años del hijo (a). Si este presenta graves problemas de salud, el empleador deberá cancelar un bono excepcional para cuidados en el hogar.</p>

b) Servicio de Bienestar

Subsidios	<p>Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil. • Nacimiento. • Fallecimiento. • Prestamos
	<p>Catástrofe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parcial. • Total.
	<p>Escolares:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bono Escolar por nivel. • Premio de Excelencia Académica • Premio mejor puntaje prueba acceso superior PAES. • Becas de Enseñanza Superior • Becas Montt (según corresponda)
Beneficios Médicos	<ul style="list-style-type: none"> • Consultas Médicas. • Atención Odontológica. • Tratamiento de Especialidad. • Medicamentos. • Lentes o Contactos Ópticos • Aparatos Ortopédicos.
Proyectos Concursables	<p>Financiamiento para actividades locales que fomenten la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo en cada uno de los Establecimientos.</p>

c) Gestión de Personas

<p>Licencias Médicas</p>	<p>Es el derecho que tiene todo trabajador para ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado tiempo en cumplimiento de una indicación profesional (de parte de un médico, dentista o matrona) manteniendo su remuneración. Podrá gozar de un subsidio por enfermedad si reúne los requisitos previsionales. Mientras subsista la licencia, será responsabilidad del empleador que el (la) trabajador (a) no se reintegre hasta que concluya su periodo de reposo.</p>
<p>Permisos Laborales de carácter familiar</p>	<p>Permiso por Nacimiento o adopción: Ley 20.047/2005; El padre y/o Madre trabajador (a) tiene derecho a 5 días laborales continuos o distribuidos dentro del primer mes a contar del nacimiento o la resolución que entrega tui-ción personal o aprueba adopción.</p> <p>Permiso para dar alimento al Hijo/ja: Permiso de una hora diaria para para dar alimento a hijo /a menor de 2 años, el cual se puede utilizar al inicio o al término de la jornada (retrasando el ingreso o adelantando la salida) o usando dos medias horas durante la jornada (previa organización con Jefatura e informado a oficinas de Gestión de Personas). En el caso que ambos padres trabajen, este permiso puede ser utilizado por el padre (de común acuerdo con la madre), lo cual deberá ser comunicado al Depto. de Gestión de Perso-nas o a la Of. De Personal con la debida anticipación.</p>

Permisos Laborales de carácter familiar	<p>Permiso Post Natal Parental: Corresponde al tiempo de descanso inmediatamente siguiente al periodo de descanso post natal. Este descanso es de carácter irrenunciable y con derecho a remuneración. La ley lo establece a favor de la madre y es un por periodo de 12 semanas, el cual puede extenderse a 18 semanas, si la madre (o el padre en su defecto) decide incorporarse al trabajo por media jornada laboral.</p> <p>Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de este permiso, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la funcionaria indique y darán derecho a subsidio establecido en la misma norma, calculado en base a sus remuneraciones. En el caso en que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, con anticipación a la fecha en que hará uso del permiso.</p>
	<p>Permiso de Muerte del Cónyuge o Conviviente Civil: El (la) trabajador (a) tiene derecho a 7 días corridos de permiso contados a partir del día del respectivo fallecimiento.</p> <p>Permiso por Muerte del hijo/a: El (la) trabajador (a) tiene derecho a 10 días corridos de permiso contados a partir del día del respectivo fallecimiento.</p> <p>Permiso por Muerte del hijo/a en período de gestación: Se tendrá derecho a un permiso equivalente a 7 días hábiles, que se harán efectivos desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.</p> <p>Permiso por Muerte del padre o madre: En este caso, el (la) trabajador (a) tendrá derecho a 4 días hábiles de permiso contados a partir del día del respectivo fallecimiento.</p> <p>Permiso por Muerte del hermano o hermana: En este caso, el (la) trabajador (a) tendrá derecho a 4 días hábiles de permiso contados a partir del día del respectivo fallecimiento.</p>
	<p>Permiso por enfermedad grave, trasplante de órgano o fase terminal del hijo/a: Ley N°21.063 (Ley Sanna), cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo.</p>
	<p>Permiso por enfermedad terminal de parientes: Art. 199 bis, C. del Trabajo; cuando él o la cónyuge, conviviente civil o el padre o la madre del trabajador estén desahuciados o en estado terminal el trabajador tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.</p>
	<p>Permiso laboral a padres de hijos con discapacidad, Ley N°20.535: Permiso de 10 jornadas ordinarias de trabajo a los padres o personas que tengan a su cargo el cuidado de personas con discapacidad que sean menores de 18 años.</p>

Permisos Laborales	Permiso Administrativo: Artículo N°109, Ley N°18.834, Beneficio que permite ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por 6 días hábiles al año con goce de remuneraciones. Estos permisos pueden fraccionarse en días o medios días. También son aplicables para la Ley N°19.664, art. 25 y Ley N°15.076 respectivamente. En el caso de estas dos últimas leyes, corresponde a 6 días hábiles por semestre.
	Permiso por matrimonio o unión civil: Ley N°20.764/2014, Art. 207 Único. Permiso de 5 días hábiles continuos por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil. Se puede utilizar, a elección del trabajador, antes o posterior a la ceremonia.
	Permiso Gremial: Ley N°19.296/1994 Establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del estado.
	Permiso por Capacitación: Ley N°19.664, art. 46 Establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los servicios de salud y modifica la Ley N°15.076.
	Permiso Ley TEA: Ley N°21.545, establece los trabajadores/as que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.
	Permiso sin goce de remuneraciones: Autorización al trabajador para ausentarse transitoriamente de su trabajo hasta por seis meses de corrido en cada año calendario, por motivos particulares y, hasta por dos años para permanecer en el extranjero Artículo 29° Ley 15.076- Los empleadores podrán, además, otorgarles permiso sin goce de sueldo y sin que rija lo dispuesto en la letra f) del artículo 14 del DFL 1,340 bis en los casos siguientes: Funcionarios regidos Ley N° 18.834: Por motivos particulares, hasta por seis meses de corrido en cada año calendario, por motivos particulares y, hasta por dos años para permanecer en el extranjero. Funcionarios regidos Ley N° 19.664: Por motivos particulares, hasta dos meses en cada año calendario o seis meses cada tres años; Para trasladarse al extranjero, por el tiempo que no podrá exceder de tres años.
Descanso Compensatorio	Compensación de la remuneración por horas extras por actividades del trabajo, debidamente justificadas y previa aprobación por jefatura directa y Depto. de Gestión de Personas, por medio de periodos equivalentes de descanso.
Feriado Legal	Artículo N° 104, Ley N°18.834 y Ley N°19.664, art. 23 Ley N°15.076. El feriado básico es un feriado anual de 15 días hábiles para los funcionarios con menos de 15 años de servicio, de 20 días hábiles para los empleados con 15 o más años de servicio y menos de 20, y de 25 días hábiles para los funcionarios con 20 o más años de servicio. Cualquiera sea su jornada de trabajo, inclusive los que laboran en jornadas parciales.

Glosario

8

GLOSARIO

- **Parentalidad positiva:** Incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas.
- **Corresponsabilidad social:** Comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de quienes trabajan y ejercen labores de cuidado no remunerado.
- **Protección a la maternidad y paternidad:** Busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, preservando tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.
- **Ocio:** El ocio corresponde al tiempo libre o descanso de las ocupaciones habituales. Es decir, la actividad a la que se dedican las personas como distracción en los momentos de tiempo libre. Por ejemplo, tiempo dedicado al desarrollo personal del individuo, actividades de especialización, estudios, deporte y recreación.
- **Derecho al descanso:** derecho fundamental de toda persona trabajadora que es garantía de que se tendrá días de descanso semanales y vacaciones anuales pagadas, estableciendo una jornada laboral más corta para determinadas profesiones e industrias y reduciendo el horario de trabajo nocturno.
- **Inclusión laboral:** «el proceso de mejora de las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos en desventaja, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades».
- **Igualdad de oportunidades:** Es la ausencia de discriminación por razón de alguna condición o circunstancia, tal como la discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona para participar plenamente en la vida política, educativa, laboral, económica, cultural y social.
- **Buenas prácticas laborales:** (OIT): Experiencia de carácter colectivo que, en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, puede ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las instituciones.