



APRUEBA “PROTOCOLO MOP DE APOYO Y SOPORTE AL REINTEGRO LABORAL POR LICENCIAS MEDICAS PROLONGADAS POR AFECCIONES DE SALUD FISICA O MENTAL”.

SANTIAGO,

RESOLUCIÓN EXENTA N° _____ /

VISTO:

- El D.F.L. N° 1-19.653, de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- El D.F.L. N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
- La Ley 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado;
- El D.F.L. MOP 850, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840 de 1964 y del DFL. N° 206, de 1960;
- La Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos;
- El Instructivo Presidencial N° 001 de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado;
- La Resolución N° 6 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón, de las materias de personal que se indican;
- La Resolución N°1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley 19.882;
- La Resolución N°2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882;
- El Decreto MOP N° 57 de 11 de marzo de 2022 que nombra en el cargo de Subsecretario de Obras Públicas a persona que indica;
- Ley 16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

CONSIDERANDO:

- 1° Que, para el Ministerio de Obras Públicas (MOP) la salud de las personas, sea física o mentales fundamental al momento de pretender un desempeño óptimo y la satisfacción de sus colaboradores y colaboradoras.
- 2° Que en el ámbito de la normativa emanada de la Dirección Nacional del Servicio Civil, señalada precedentemente, la Calidad de Vida Laboral es uno de los ejes centrales de la Gestión y Desarrollo de Personas.
- 3° Que, en dicho contexto, en el Programa de Calidad de Vida Laboral anual, tanto transversal como de cada Servicio MOP, la salud mental es uno de los ámbitos de desarrollo, que implica promover el bienestar psicológico, entendiendo que un entorno laboral saludable, es esencial para alcanzar las metas fijadas, tanto de la organización como de las personas.
- 4° Que, la ausencia laboral prolongada puede ser potencial factor de afectación de la salud mental, a nivel personal como del equipo de trabajo. En este sentido, se hace relevante gestionar el reintegro laboral, sea por enfermedad común, afección mental o a causa o con ocasión del trabajo, a fin de eliminar y/o cesar la exposición al agente causante de la afectación de la salud.
- 5° Que en ese contexto, resulta procedente dictar el acto administrativo de rigor que apruebe el “Protocolo MOP de Apoyo y Soporte al Reintegro Laboral por Licencias Médicas Prolongadas por Afecciones de Salud Física o Mental”. Se entenderá por licencia médica prolongada, a aquella superior a 90 o más días continuos.

6° Que, a la División de Desarrollo y Gestión de Personas de la SOP, en su rol transversal, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 530 de 4 de abril de 2018, le corresponde generar este documento, efectuar la retroalimentación con los Servicios MOP para su aplicación y puesta en marcha; y realizar el seguimiento periódico, velando por una correcta implementación/activación de este Protocolo.

RESUELVO:

1° **APRUÉBASE**, el “**Protocolo MOP de Apoyo y Soporte al Reintegro Laboral por Licencias Médicas Prolongadas por Afecciones de Salud Física o Mental**”, cuyo texto se transcribe en la presente resolución.

I. **ANTECEDENTES GENERALES**

ÍNDICE

Tema	Página
I. ANTECEDENTES GENERALES	
1) INTRODUCCIÓN	2
2) OBJETIVOS	3
3) ALCANCE / AMBITO DE APLICACIÓN	4
4) DEFINICIONES	4
5) PRINCIPIOS	6
6) DERECHOS Y DEBERES	7
II. APLICACION E IMPLEMENTACION	
1) EN CUANTO A DIFUSIÓN	8
2) EN CUANTO A CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	9
3) EN CUANTO A ACCIONES POR UN CASO DE REINGRESO	9
4) EN CUANTO A SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	9
5) EN CUANTO A LAS VENTAJAS DE UNA REINTEGRO LABORAL EFECTIVA Y SALUDABLE TRAS AUSENCIA PROLONGADA.	9

1) INTRODUCCIÓN

Para el Ministerio de Obras Públicas (MOP) la salud de las personas, sea física o mental, es fundamental al momento de pretender un desempeño óptimo y la satisfacción de sus colaboradores y colaboradoras.

En el Programa de Calidad de Vida Laboral anual, tanto transversal como de cada Servicio MOP, la Salud mental es uno de los ámbitos de desarrollo, que implica *promover el bienestar psicológico, entendiendo que un entorno laboral saludable, es esencial para alcanzar las metas fijadas, tanto de la organización como de las personas.*

Lo anterior da el contexto bajo el cual se ha elaborado este “***Protocolo de Apoyo y Soporte al Reintegro Laboral por Licencias Médicas Prolongadas por Afecciones de Salud Física o Mental***” que establece los lineamientos para que cada Servicio MOP defina su respectivo “Procedimiento” ante el reintegro laboral de las personas que enfrentan o están enfrentando problemas de salud, que les ha significado una (o más) ausencia(s) prolongada(s) por Licencias Médicas (independiente del origen de la misma: patologías de enfermedad común, catastrófica, accidente de trabajo o enfermedad profesional).

Una ausencia prolongada puede ser potencial factor de afectación de la Salud Mental, a nivel personal como del equipo al cual pertenece, por ello es necesario abordarlo. En este sentido, se hace relevante gestionar ese reintegro laboral, sea por enfermedad común, afección mental o a causa o con ocasión del trabajo, a fin de eliminar y/o cesar la exposición al agente causante de la afectación de la salud. De no ser ello posible, se deberá aislar o mitigar la fuente del riesgo de manera tal que su exposición no produzca daño a la salud, tanto de la persona como del equipo. De lo contrario, el retorno de la persona afectada se dificultará y aumentará la probabilidad de recaídas.

Se debe tener en consideración que, la eficacia de las intervenciones para el reintegro laboral depende de variables personales, del tratamiento y del vínculo del trabajador o la trabajadora con su empleador.

A la División de Desarrollo y Gestión de Personas de la SOP, en su rol transversal, le corresponde generar este documento con los mínimos a considerar; efectuar la retroalimentación con los Servicios MOP para su aplicación y puesta en marcha; y realizar el seguimiento periódico, velando por una correcta implementación / activación de este Protocolo.

No obstante lo señalado, existe la flexibilidad de realizar las adaptaciones, considerando las especificidades y realidades de cada Servicio MOP, pero manteniendo los principios básicos y contenidos mínimos establecidos en este Protocolo.

2) OBJETIVOS

Objetivo General:

Establecer, a nivel MOP, los lineamientos/directrices que faciliten el reintegro laboral de las personas que han estado haciendo uso de una Licencia Médica (LM) prolongada, independiente del origen de la misma, tomando como referencia un trabajo integral que brinde apoyo y asistencia en su reintegro.

Objetivos Específicos:

- **Cumplir la normativa vigente,**
Incluyente las Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado (Instructivos Presidenciales y normas complementarias) y lo referido en la Ley 16.744 que “Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, cuando sea aplicable.
- **Prevenir,**
Mediante la evaluación y gestión de los Riesgos Psicosociales a través de medidas preventivas eficaces.

Los Riesgos Psicosociales de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son *“aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”*. El estrés laboral -o relacionado al trabajo- está determinado por la organización del ambiente de trabajo, su diseño y las relaciones laborales. Pueden ser elementos negativos o positivos dependiendo de su gestión.

- **Proteger y promover,**
Con formación y/o capacitación, en materias abordadas en este Protocolo a las personas trabajadoras del MOP, a fin de fortalecer sus conocimientos, sensibilizar y desarrollar recursos personales que les permitan contar con habilidades de gestión personal e interpersonal (en el caso de las jefaturas), comprender cómo los riesgos psicosociales o condiciones laborales pueden afectar la salud y saber prevenirlos y controlarlos.
- **Brindar apoyo y soporte,**
Mediante herramientas respecto de cómo actuar frente a situaciones abordadas en este Protocolo, garantizando que los funcionarios y las funcionarias puedan acceder al apoyo disponible si fuese necesario.

Velar por el Reintegro Laboral que permita el Bienestar Psicológico, con base en un retorno armónico, tanto a la persona como a su equipo de trabajo.

- **Garantizar,**
De manera oportuna, la participación de las personas en el programa/plan de reincorporación laboral y ocupacional, independientemente de la contingencia (origen del evento).
- **Realizar seguimiento,**
A fin de contar con datos y trazabilidad que permita atender las recomendaciones o restricciones indicadas por el médico tratante, sea privado o de la mutualidad, a fin de considerar ajustes, cuando sea necesario.

Informar y justificar las razones que impiden cumplir con las recomendaciones o restricciones indicadas por los profesionales de la salud, para un determinado caso.

3) ALCANCE / ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se encuentra dirigido y aplica a todo el personal que se desempeña en el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y sus Servicios dependientes (Servicios MOP), independiente a su calidad jurídica, luego de presentar una condición de salud, cualquiera sea su origen, y que les lleve a estar fuera de sus funciones por un lapso igual o superior a 90 días u otro plazo conforme lo determine el Servicio, ya que no existe un marco normativo que lo defina.

4) DEFINICIONES RELACIONADAS

▪ Análisis de puesto de trabajo:

Procedimiento sistemático, participativo y riguroso a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto de la persona trabajadora y de sus actividad/es laboral/es para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales, relacionados con las condiciones del puesto de trabajo y el riesgo del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.

Debe ser efectuado por el Responsable de Prevención de Riesgos, con asesoría / participación del Organismo Administrador de la Ley 16744 que “Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

▪ Ajustes razonables en el trabajo:

Hay diferentes opciones de ajustes razonables o adaptaciones que se pueden requerir en los puestos de trabajo de las personas que se reintegran por LM prolongadas, y las causas pueden ser diferentes, de persona a persona y según la patología que originó su ausencia.

El fin es facilitar el retorno al trabajo y el desempeño laboral de una persona que ha enfrentado problemas de salud, garantizando su bienestar y productividad.

Es importante acordar con la misma persona las modificaciones que se podrían realizar y comunicarlas a su equipo de trabajo, en caso de ser factible.

▪ Apoyo Psicológico:

Es la protección y/o auxilio que se brinda para ayudar a satisfacer las necesidades mentales, emocionales, sociales y espirituales las personas, en este caso en su contexto laboral, y familiar de ser necesario.

Incluye intervenciones, tales como asesoramiento, terapia y apoyo emocional, destinados a facilitarles el manejo y la superación de problemas de salud, con énfasis en SM, utilizando los recursos organizacionales disponibles (PRP, Bienestar, otros)

▪ Barreras para un adecuado reintegro laboral:

Las barreras son aquellos obstáculos que pueden estar presentes en el ambiente laboral y dificultan el desempeño equitativo de todos los trabajadores y las trabajadoras.

Estas son condiciones o situaciones que, sin intención, pueden excluir o limitar a ciertas personas, en especial a quienes se encuentra en situación de discapacidad o, en este caso, viene de un período prolongado de ausencia que pudo haber sido gatillada, a modo de ejemplo, por alguna/s de estas barreras:

- Falta de compromiso de las jefaturas en la gestión de Factores de Riesgo
- Control inadecuado del Factor de Riesgo causante de la enfermedad
- Problemas interpersonales con jefaturas
- Problemas interpersonales con compañeros y compañeras de trabajo
- Liderazgos autoritarios o ausentes
- Baja posibilidad de autonomía para la toma de decisiones
- Sobrecarga de trabajo
- Inadecuado diseño o rediseño del puesto de trabajo
- Problemas físicos como dificultades para movilizarse
- Baja motivación o tolerancia a la frustración

- Menor flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Dolores persistentes
- Uso de medicamentos que afecten la funcionalidad
- Desconfianza respecto a la efectividad de las medidas tomadas

- **Bienestar Psicológico:**

Se puede definir como la presencia de sentimientos positivos (p. ej., buena autoestima) o la ausencia de sentimientos negativos (p. ej., síntomas de depresión o ansiedad).

Este Protocolo, se centra en garantizar, en todo momento, un retorno armónico de la persona a su equipo de trabajo y a su entorno laboral, asegurando la instalación de medidas que favorezcan la Calidad de Vida Laboral, en todos sus ámbitos, con medidas e iniciativas preventivas en pro de Ambientes Laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas.

- **Encargado/a o Coordinador/a de Reintegro Laboral y Ocupacional del Servicio**

De preferencia, debe ser un profesional del área de Gestión y Desarrollo de Personas, designado por Resolución emanada de la Jefatura Superior del Servicio MOP respectivo.

Es la persona responsable de elaborar el Procedimiento de Reintegro Laboral por LM prolongadas por afecciones de salud físico o mental del Servicio, realizar el programa de reintegro acorde a los requerimientos de éste, acorde a la causalidad de la patología que originó la licencia médica, coordinar con la respectiva jefatura, el equipo de trabajo y otras instancias que correspondan, el reintegro laboral y ocupacional de una persona trabajadora, después de haber estado haciendo uso de una LM Prolongada.

Además, en los casos que se trate de una enfermedad de accidente del trabajo o enfermedad profesional, deberá además realizar la coordinación con el Área de Prevención de Riesgos Profesionales del respectivo Servicio MOP.

- **Equipo de trabajo:**

Se refiere a un grupo de personas que colaboran y coordinan sus esfuerzos para lograr objetivos comunes o completar tareas específicas. En un contexto laboral, esto generalmente implica personas con habilidades y roles diferentes que trabajan juntas para alcanzar un proyecto u objetivo de manera eficiente y efectiva.

- **Licencia Médica:**

Es el derecho que tiene una persona trabajadora, de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.

En el caso de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, es la mutualidad quien emite tal indicación a través de documentos específicos, como son los certificados de primera atención y alta.

- **Reinducción:**

Es una actividad de carácter obligatorio en el marco de la Normas de Aplicación General para el Sector Público, que debe llevarse a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de inserción integral en el Servicio. Incluye aspectos sobre funciones a ejecutar, reglamentación vigente, Procesos y Procedimientos de la organización, entre otros.

- **Reintegro Laboral:**

Proceso mediante el cual una persona trabajadora regresa al trabajo después de una ausencia prolongada debido a problemas de salud, con ajustes y medidas de apoyo para facilitar una transición efectiva y segura.

- **Reubicación Laboral:**

La reubicación de la persona trabajadora, puede ser un cambio de puesto de trabajo o de funciones, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la indicación del profesional de la salud tratante, de la severidad de la lesión, del análisis ocupacional que se realice y de las

alternativas que se dispongan en el momento. Esta decisión es parte de las atribuciones propias de las jefaturas superiores de los Servicios.

- **Reintegro Laboral y Ocupacional (Tipos de):**

- **Reintegro laboral sin modificaciones,**

- Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador o trabajadora, éste podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.

- **Reintegro laboral con modificaciones.**

- Cuando la persona trabajadora, para su desempeño en el mismo puesto de trabajo, requiere modificaciones tales como: reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos entre otros.

- **Reintegro laboral parcial.**

- Cuando la persona trabajadora mantiene una licencia médica (del médico tratante o de la mutualidad), ya que aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación total, pero puede mantener su cargo sin modificaciones. Por ello, se reintegra en una jornada parcial a sus funciones.

- **Reubicación laboral temporal.**

- Cuando la persona aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional. En estos casos, se debe reubicar de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador o la trabajadora.

- **Reubicación laboral definitiva.**

- En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador o la trabajadora en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva.

- **Salud Mental:**

- La Organización Mundial de la Salud (2004) define la salud mental como: El estado de bienestar en el que una persona es consciente de sus propias capacidades, puede hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad.

- La definición establece explícitamente que la salud mental no es la ausencia de enfermedad y abarca múltiples aspectos del funcionamiento psicosocial.

5) **PRINCIPIOS**

El Ministerio de Obras Públicas dará pleno cumplimiento a los siguientes Principios:

- **Confidencialidad:**

- La información relacionada con la salud mental y las licencias médicas de las personas trabajadoras será manejada con estricta confidencialidad, de acuerdo con las normativas vigentes de protección de datos personales.

- **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:**

- Asegurar que el enfoque sea la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

- **Diversidad e Inclusión:**

- Tal como lo señala la Política MOP de Gestión y Desarrollo de Personas, promover, de manera permanente, una Cultura del Buen Trato Laboral, que fomente la inclusión e igualdad de oportunidades para las personas que trabajan en el MOP.

▪ **Igualdad de Género y no Discriminación:**

Velar porque, en la Gestión y Desarrollo de Personas del MOP, se resguarde la igualdad sustantiva entre las personas, incorporando en las políticas, planes, programas, procedimientos y acciones la perspectiva de género, con el objetivo de evitar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Así, se impulsará la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que fomenten la participación y empoderamiento de las mujeres y personas de la diversidad sexo genéricas en el MOP, y apuntará a una mayor paridad de género en su composición.

▪ **Liderazgo con Perspectiva de Género:**

Promover en el MOP liderazgos naturales y formales con perspectiva de género, entendiendo este tipo de liderazgo como aquel que se compromete e impulsa en su gestión la transversalización de la perspectiva de género, contribuyendo de esta forma a la eliminación de brechas y barreras de género. Lo anterior, independiente de quienes los ejerzan, más allá de consideraciones de identidad de género (mujeres, hombres, personas no binarias).

▪ **Mejora Continua:**

Revisar, permanentemente, los procesos de gestión preventiva y el Procedimiento de apoyo al reintegro post licencias médicas prolongadas que defina cada Servicio, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras a fin de lograr mejoras en el desempeño de la institución,.

En los lugares de trabajo se deberán efectuar revisiones periódicas respecto de los programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

▪ **Respeto a la Dignidad de las Personas:**

Tal como lo define la Política MOP de Gestión y Desarrollo de Personas, garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas que se desempeñen en la Institución, asegurando condiciones de buen trato laboral y ambientes laborales en los que se respetará a todas las personas en igualdad de condiciones, independiente de su raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, religión o creencia, ideología u opinión política, la participación en organizaciones gremiales, el sexo, la maternidad y paternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, la filiación, apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

▪ **Responsabilidad en la Gestión de los Riesgos:**

Ser responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de éstos y la protección eficaz de la vida y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Se debe potenciar el autocuidado.

▪ **Transparencia:** Los procedimientos y criterios establecidos en el presente Protocolo serán claros y accesibles, garantizando que todas las personas trabajadoras comprendan el proceso y los recursos disponibles.

6) DERECHOS Y DEBERES

De las Personas Trabajadoras

- Derecho a recuperar la salud, sea física o mental, haciendo uso de las licencias médicas, acorde a lo definido por el o la profesional médico competente.
- Derecho a un proceso de reintegro laboral justo y adaptado a sus necesidades individuales tras una licencia médica prolongada.
- Derecho a la confidencialidad de su información médica, tanto de salud común como laboral y de salud mental.
- Derecho a ser informadas sobre el Protocolo de apoyo y reintegro, y sobre los recursos disponibles para su bienestar.
- Cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, y cooperar con las medidas de apoyo y reintegro implementadas.
- Participar en los programas de apoyo y en las evaluaciones que se consideren necesarias para su reintegro.
- La confidencialidad de la información relacionada con su situación de salud.

- Denunciar de manera oportuna al Experto en prevención de riesgos o a la Comisión de detección de Riesgos del Comité Paritario del Servicio la existencia de factores de riesgo en su puesto de trabajo.
- Informar dentro de 48 horas a la jefatura directa sobre la ausencia y duración del reposo laboral
- Cooperar en los cambios y adecuaciones que se pudieran realizar al puesto de trabajo o funciones originales
- Comprometerse con el equipo de trabajo a ejecutar los cambios y vigilar que estos sean realizados.
- Comunicar oportunamente las dificultades en el proceso de reintegro

Del MOP, a Nivel Institucional

- Derecho a contar con información oportuna y fidedigna de la condición de salud de las personas, requiriéndola al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de los Servicios MOP
- Garantizar la confidencialidad del manejo de la información médica relacionada
- Promover la mantención de un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.
- Promover y ejecutar programas de capacitación, difusión y otros, de ámbito y alcance ministerial, de prevención y promoción de la salud mental.
- Solicitar retroalimentación sobre la efectividad del Protocolo y las medidas de apoyo implementadas
- Velar por un proceso de mejora continua en las acciones derivadas de este Protocolo.

De los Servicios MOP

- Derecho a adaptar las medidas del Protocolo según las necesidades específicas de cada Servicio, siempre manteniendo los principios fundamentales.
- Socializar el Protocolo en el Servicio.
- Generar, en base a este Protocolo, el Procedimiento que recoja las particularidades del Servicio y su consecuente difusión e implementación.
- Designar por Resolución, a la persona Encargada o Coordinadora de Reintegro Laboral y Ocupacional del Servicio, y efectuar la difusión respectiva.
- Mantener registros actualizados y confidenciales de los casos de apoyo y reintegro gestionados.
- Monitorear y evaluar la efectividad del Protocolo, y realizar las mejoras necesarias basadas en datos y auditorías periódicas.
- Coordinar el acceso a recursos externos, como servicios de apoyo a las personas a quienes aplica el presente Protocolo, si es necesario (por Ej.: Servicio de Bienestar, ACHS - Asociación Chilena de Seguridad).
- Eliminar y controlar, de forma efectiva, los factores de riesgo causantes de la enfermedad.
- Facilitar la participación del personal trabajador en definir las estrategias de eliminación y control de los factores de riesgos.
- Incentivar el apoyo por parte de jefaturas directas hacia las acciones de reintegro.
- Posibilitar el apoyo social por parte de compañeros/as de trabajo

II. APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Conocer este protocolo y definir acciones a nivel transversal como de cada Servicio MOP, es esencial para su efectiva aplicación, y para su uso por parte de las personas que están en las condiciones expuestas anteriormente.

Se deberán efectuar, entre otras acciones: Difusión, Capacitación y Sensibilización.

1) EN CUANTO A DIFUSIÓN

- **Acciones de Comunicación Transversal:**
Utilizar los canales disponibles para comunicar y difundir, a nivel nacional, este Protocolo.
- **Acciones de Comunicación en el Servicio:**
Utilizar los canales disponibles para comunicar y difundir, a nivel nacional, el Protocolo y el Procedimiento del Servicio MOP respectivo.

El Protocolo y respectivo Procedimiento, deben ser parte del Proceso de Inducción y Reinducción.

2) EN CUANTO A LA CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- **Programa Transversal de Capacitación:** Se establecerá en este Programa, temáticas que aborden este Protocolo, con énfasis en normativa vigente y Riesgos Psicosociales.

Mesa de Buen Trato Laboral: El programa de trabajo de la Mesa de Buen Trato Laboral incluirá actividades y capacitaciones que refuercen este Protocolo, con enfoque transversal, a incluir y ejecutar en el “Programa Transversal de Capacitación”.

- **Programas Anuales de Capacitación del Servicio:** Cada Servicio deberá incluir en sus programas anuales de capacitación (PAC) el Protocolo, el Procedimiento del Servicio, la formación sobre la gestión de Riesgos Psicosociales y medidas de apoyo para el reintegro laboral.

Es importante especificar que los Riesgos Psicosociales, detectados a través de CEAL-SM¹, deben abordarse mediante planes de intervención que incluya acciones capacitación, abordando la naturaleza compleja y multifacética de estos riesgos.

Por lo anterior, cada Servicio MOP deberá incluir estas acciones, necesaria para gestionar Riesgos Psicosociales, con medidas de apoyo para el reintegro laboral.

3) EN CUANTO A ACCIONES POR UN CASO DE REINGRESO

Desde el momento del regreso al trabajo de las personas, se hace necesario realizar un seguimiento inmediato por parte de la jefatura directa, para garantizar que las medidas tomadas se encuentren equilibradas con la capacidad del trabajador o la trabajadora, especialmente porque, en los primeros días, es posible que se sienta más vulnerable ante una recaída. Entre estas, algunas tales como:

- Conocer la nueva realidad de la persona, previo al reintegro;
- Planificar su retorno, sea total o gradual, considerando, por ej.: horario diferenciado (según o permita la normativa vigente) o tareas ajustadas;
- Preparar al Equipo de Trabajo para el retorno de la persona;
- Dar apoyo en la bienvenida, previa coordinación con jefatura Directa y Equipo de Trabajo;
- Definir tiempos y ajustes acordados y formalizados mutuamente, en relación al tiempo de inicio, seguimiento y fin del reintegro laboral, teniendo en consideración las indicaciones del facultativo de la salud tratante, en los casos que corresponda;
- Verificar que se hayan realizado las adaptaciones al puesto de trabajo o funciones, si es el caso, informando a los compañeros y las compañeras de equipo de los cambios efectuados y confirmando la fecha de regreso del trabajador o la trabajadora.
- Efectuar seguimientos periódicos de la persona en el período inmediato a su reintegro laboral.

4) EN CUANTO A SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

- Cada Servicio MOP será responsable de supervisar el cumplimiento de las medidas establecidas en el Protocolo, asegurando su correcta implementación y efectividad.
- Se realizarán evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las medidas implementadas y realizar los ajustes necesarios. Los resultados de estas evaluaciones serán utilizados para mejorar continuamente el Protocolo.

5) EN CUANTO A LAS VENTAJAS DE UN REINTEGRO LABORAL EFECTIVO Y SALUDABLE TRAS AUSENCIA PROLONGADA.

No cabe la menor duda de que el reintegro laboral efectivo, saludable y duradero reporta innumerables beneficios para la persona, el Equipo de Trabajo y la Institución.

- Para la Persona:
 - Volver al trabajo después de largo tiempo implica retomar su vida laboral y encontrarse nuevamente con su grupo de trabajo;

¹ Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental (CEAL-SM) de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

- Favorece su desarrollo personal y su bienestar;
 - Incrementa las posibilidades de que se produzca una recuperación integral de su estado de salud (físico, psíquico y emocional);
 - Reduce las incertidumbres y preocupaciones sobre su futuro laboral (mantenimiento del puesto de trabajo, exclusión del mercado laboral, entre otros);
 - Evita futuras recaídas y por tanto, nuevos períodos de ausencias prolongada.
- Para la Institución:
 - Preserva personas valiosas y experimentadas;
 - Reduce el riesgo de futuros procesos por recaídas y, en consecuencia, el coste asociado a los mismos (reclutamiento y capacitación de personal sustituto, entre otros);
 - Contribuye al mantenimiento de la productividad;
 - Mejora del clima laboral, y por lo tanto aumenta el rendimiento de las personas;
 - Mejora de la competitividad y reputación social de la Institución;
 - Fortalecer vínculo de confianza de carácter organizacional con su personal.

2° **PUBLÍQUESE** para mayor difusión y acceso, el Protocolo que por este acto se aprueba, en la intranet institucional.

3° **COMUNÍQUESE** la presente Resolución a la Subsecretaría de Obras Públicas, a las Direcciones Generales, Direcciones Nacionales y Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas.

ANÓTESE,

SUBSECRETARIO DE OBRAS PÚBLICAS

ESP

N° Proceso: 18407255

MER

Distribución:

- Gabinete Ministra de Obras Públicas.
- Gabinete Subsecretaría de Obras Públicas.
- Fiscalía Nacional Ministerio de Obras Públicas.
- Dirección General de Obras Públicas.
- Dirección General de Aguas.
- Dirección General de Concesiones.
- Dirección Nacional de Aeropuertos.
- Dirección Nacional de Arquitectura.
- Dirección Nacional de Contabilidad y Finanzas.
- Dirección Nacional de Obras Hidráulicas.
- Dirección Nacional de Obras Portuarias.
- Dirección Nacional de Planeamiento.
- Dirección Nacional de Vialidad.
- Secretarías Regionales Ministeriales de Obras Públicas a nivel nacional.
- División de Administración Secretaría General, Subsecretaría de Obras Públicas.
- División de Desarrollo y Gestión de Personas, Subsecretaría de Obras Públicas.
- Unidad Asesoría Jurídica Subsecretaría de Obras Públicas.
- Subdivisión de Gestión de Personas Subsecretaría de Obras Públicas
- Subdivisión Desarrollo de Personas Subsecretaría de Obras Públicas
- Unidad de Relaciones Laborales Subsecretaría de Obras Públicas
- Unidad Ministerial de Género, Diversidad y No Discriminación
- Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas Servicios Dependientes MOP
- Departamento Estrategia Organizacional de Personas Subsecretaría de Obras Públicas
- Oficina de Partes SOP.

LCF

MVR

MML

DSP

