



**SE APRUEBA ACUERDO
PROTOCOLAR PARA LA
IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO
DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DEL
CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y
CALIDAD DE VIDA LABORAL (IPS),
ENTRE EL INSTITUTO DE PREVISIÓN
SOCIAL Y SENDA NACIONAL Y SENDA
METROPOLITANO.**

**RESOLUCIÓN 103
EXENTA Nº**

SANTIAGO, 07 MAR 2018

VISTOS:

1.- La Ley Nº 20.255, de Reforma Previsional, que establece la nueva Institucionalidad Pública para el Sistema de Previsión Social y crea entre sus órganos, el Instituto de Previsión Social; y el D.F.L. Nº 4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija la Planta de Personal y fecha de iniciación de actividades de este Instituto.

2.- El D.F.L. Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

3.- La Ley Nº 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

4.- El D.F.L. Nº 278, de 1960, del Ministerio de Hacienda; el D.L. Nº 49, de 1973; el D.F.L. Nº 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Resolución Nº 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fijó las normas sobre exención del trámite de toma de razón; y las facultades que me concede el artículo 57º, de la Ley Nº 20.255.

5.- La Resolución Exenta Nº 315 de fecha 01 de julio de 2016, del Director Nacional que aprueba el Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales “Trabajar con Calidad de Vida” suscrito entre el Instituto de Previsión Social y SENDA Nacional y SENDA Región Metropolitana”.



6.- La Resolución Exenta N° 374 de fecha 07 de agosto de 2017 que Aprueba Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral para el Instituto de Previsión Social y el “Procedimiento de Asistencia, Atención, Derivación y Regulación Normativa del Uso y Consumo de Alcohol y Drogas en el Instituto de Previsión Social”.

7.- Orientaciones entregadas por el Servicio Civil, y el Servicio Nacional de Prevención y Rehabilitación de Alcohol y Drogas SENDA

CONSIDERANDO:

1.- Que, ante los riesgos que implica el uso de drogas en los lugares de trabajo y consientes de la responsabilidad social que tiene el Instituto de Previsión Social frente a esta compleja problemática, se acordó con fecha 01 de julio de 2016, un Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales “Trabajar con Calidad de Vida”, entre el Instituto de Previsión Social y SENDA Nacional y SENDA Región Metropolitana.

2.- Que, para seguir trabajando e implementando el programa de prevención y optar el próximo año a una nueva certificación por parte del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, se acuerda la presente política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral con dicha entidad.

3.- Que, por Oficio Ordinario N° 200, de 23 de enero de 2018, el Departamento de Personas de este Instituto, remite ejemplar de “Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo de la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida (IPS)”, solicitando se dicte la correspondiente resolución aprobatoria por el Departamento Secretaría General y Transparencia, la que por su naturaleza se encuentra exenta del trámite de toma de razón, por la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

1.- Apruébase el “Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo de la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida (IPS)”, entre el Instituto de Previsión Social y SENDA Nacional y SENDA Región Metropolitana, cuyo texto es el siguiente:

ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL (IPS)

I. INTRODUCCIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Ante los riesgos que implica el uso de drogas en los lugares de trabajo y conscientes de la responsabilidad social que tiene el Instituto de Previsión Social frente a esta compleja problemática, se acordó con fecha 01 de julio de 2016, un Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales “Trabajar con Calidad de Vida” entre el Instituto de Previsión Social y SENDA Nacional y SENDA Región Metropolitana”.

En consecuencia, para seguir trabajando e implementado el programa de prevención y optar el próximo año a una nueva certificación por parte del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol , se acuerda la presente **Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad De Vida Laboral** con dicha entidad.

De acuerdo a lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida por nuestra organización como *“un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas.”*

Por lo tanto la prevención en este ámbito es una responsabilidad compartida por todos los trabajadores, e implica el desarrollo de una **Cultura Preventiva**, entendida como *el conjunto de creencias, actitudes y prácticas compartidas por todos nuestros miembros, los que finalmente se expresan en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de drogas y alcohol.*

Comprendemos la construcción de una vida saludable tendiente a la gestión del propio autocuidado -alejada del consumo de drogas y alcohol- como un proceso sostenido de creencias, acciones y disposiciones dirigidas a la construcción de posibilidades para el desarrollo y mantenimiento del bienestar integral, la autodeterminación y equilibrio, tanto individual como colectivo. Se trata de un proceso dinámico, en tanto la salud no es un estado total y permanente, sino que se encuentra asociada a las interacciones que se producen entre las esferas individuales (factores físicos, biológicos, psíquicos, espirituales) y las de carácter social, cultural, político y económico que configuran condiciones estructurales para la promoción de la salud.

La presente política ha sido elaborada por un equipo representativo de todos los trabajadores de la organización, de forma consensuada, y en conjunto con el **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)**, entidad del Gobierno de Chile responsable de elaborar las políticas públicas de prevención del consumo de

drogas y alcohol, así como de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por el consumo de estas sustancias.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Los principios orientadores de la presente política son:

- a) La organización toda considera fundamental, y se compromete a promover la prevención, reducción y tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.
- b) La organización, y por lo tanto todos sus trabajadores reconocen que **el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida laboral**, ya que impacta en la salud y seguridad del trabajador, su vida familiar, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios o productos a los que está orientado la organización; y por ende en la sociedad que se encuentra insertos.
- c) Reconocemos que existen condiciones laborales presentes en nuestra organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo a esto la organización se compromete a ejecutar las estrategias de acción contenidas en **la presente política, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todos nuestros trabajadores, e incorporar a las familias de los trabajadores en aquellas en que sea factible**. Estas acciones tendrán carácter permanente y sistemático y estarán definidas en el Plan de Acción Preventivo anual de la organización.
- d) La organización en su conjunto considera **el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna**, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo a esto se respetará el **carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias** que se entregue de acuerdos a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos.
- e) Se incentivará que **aquellos trabajadores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria, a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos** en la presente política, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre la partes.
- f) Todo trabajador que se acoja al sistema de orientación y apoyo mencionado, y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, **no pondrá en riesgo su puesto de trabajo**. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al trabajador de cualquier medida o

acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.

III. CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Esta Política Preventiva tiene como objetivo fundamental, establecer los lineamientos generales para la elaboración e implementación de un Plan de Acción Preventivo, el cual es formulado de manera participativa por un equipo representativo de todos los trabajadores, considerando sus opiniones a través de un diagnóstico participativo, mediante la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral.

De acuerdo a lo anterior, esta política tiene como objetivo el *instaurar una cultura preventiva, mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la Calidad de Vida Laboral de todos los miembros de la organización en relación a los riesgos que involucra el consumo de drogas y alcohol.*

Respecto de la Calidad de Vida Laboral, esta será entendida como *“la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en espacios laborales”.*

El Plan de Acción Preventivo se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización, de carácter promocional y de Calidad de Vida Laboral junto con el incentivo al desarrollo de habilidades preventivas dirigidas a todos los integrantes de la organización y que involucran directa o indirectamente a las familias de los trabajadores, procurando incorporarla en aquellos aspectos que sean factibles.

La finalidad del plan de Acción se centra en:

- Que la organización desarrolle estrategias y acciones preventivas integrales, que cuenten con difusión, acción y evaluación de actividades.
- Que las personas con un bajo riesgo de presentar una conducta de consumo de drogas y/o alcohol desarrollen conocimientos y actitudes que le permitan permanecer saludables.
- Que las personas con un mayor riesgo de presentar conductas de consumo, o que presenten un consumo no problemático de drogas y/o alcohol, no avancen hacia uno de carácter problemático, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.

- Que los trabajadores y trabajadoras que estén en situación de consumo problemático dispongan de oportunidades de tratamiento y rehabilitación, y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias.

Esta política abordará los procedimientos operativos referentes a la puesta en marcha del Plan de Acción Preventivo, las modalidades de orientación y/o apoyo para los trabajadores, y aspectos reglamentarios y normativos en la materia.

IV. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

1. Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Plan de Acción Preventivo:

En lo que respecta a la responsabilidad operacional de la Política Preventiva y en especial el Plan de Acción Preventivo, esta recaerá en los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador de la organización (EPC), organismo que tendrá carácter formal y estará constituido por los siguientes miembros que ocupen los cargos:

- Katherine Hood Grosser, Jefa (S) Sub Depto. Calidad de Vida, Departamento De Personas.
- Leslie Leyton Sandoval, Coordinadora Área de Programas Calidad de Vida, Depto. De Personas.
- Paola Neira Mella, Sub Departamento Calidad de Vida, Departamento De Personas.
- Vilma Muñoz Garate, Sub Departamento Calidad de Vida, Departamento De Personas.
- Solange Calderón Balcazar, Sub Departamento Calidad de Vida, Departamento de Personas.
- Salomón Leal Muñoz, Directorio Nacional Asociación de Funcionarios/as del IPS.
- Natalia Aravena, Unidad de Bienestar, Departamento De Personas.
- Claudio Fuentes Spuler, Sub Departamento Desarrollo, , Departamento De Personas.
- Cinthya Gómez Gallardo, Sub Departamento Desarrollo, Departamento De Personas.
- Gema Molina Castillo, Departamento de Comunicaciones, Departamento De Personas.
- Rossana Torrejón Burgos, Sub Depto. de Gestión y Planificación, Departamento De Personas.

Además, el Equipo Preventivo Coordinador dispondrá de la colaboración de todos los estamentos de la organización y podrá incorporar nuevos integrantes para llevar a cabo su plan de acción de acuerdo a los requerimientos de cada caso.

Además cada año, el Equipo Preventivo Coordinador deberá revisar la Política Preventiva y el Plan de Acción Preventivo y considerar los cambios o ajustes que sean necesarios, con el fin de establecer mejoras al plan de acción.

2. Sistema de Orientación y/o Apoyo (SOA):

El Sistema de Orientación y/o Apoyo tiene las siguientes funciones:

- Realizar entrevistas de apoyo a los trabajadores cuando éstos lo requieran, en base a pauta breve elaborada previamente.
- Generar y/o activar las redes sociales para la derivación de casos y seguimiento.
- Entregar información respecto a prevención del consumo de drogas y alcohol.
- Mantener un registro de preguntas y respuestas sobre prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización.

Respetando el principio de **confidencialidad**, el presente mecanismo de orientación y apoyo estará disponible y se brindará a todo aquel funcionario (a) que:

- a) Necesite información u orientación vinculado al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero.
- b) De forma voluntaria se declare como consumidor de riesgo de drogas, y/o dependiente, y solicite apoyo para realizar un tratamiento y rehabilitación.

El Sistema de Orientación y Apoyo dispuesto, estará a cargo del Departamento de Personas del Instituto de Previsión Social, a través de Coordinación del Sub Departamento de Calidad de Vida, Profesionales del Servicio Social de Bienestar, dos personas del Equipo Preventivo Coordinador (EPC) Jefatura del Sub Departamento Calidad de Vida y de Bienestar el cual, mediante sus profesionales, prestará apoyo en la gestión de tratamiento, orientación y contención al funcionario(a) que lo requiera.

2.1 Procedimiento:

El procedimiento básico para acceder al SOA, será el siguiente:

- El funcionario (a) que lo requiera deberá solicitar una entrevista con cualquiera de los integrantes del sistema de orientación y apoyo.
- Si se tratase de una solicitud de orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero, se proveerá de acuerdo a los recursos internos o aquellos externos que se pueda gestionar o movilizar en la red preventiva ó de tratamiento y rehabilitación disponibles.
- Si la solicitud consiste en ayuda u apoyo para el propio funcionario(a) de realizar un diagnóstico médico, y además sugerir algún plan de tratamiento o rehabilitación que fuese necesario. Para obtener este diagnóstico, el servicio gestionará su ingreso a la red de salud pública correspondiente a la comuna donde vive o trabaja el funcionario o la funcionaria.
- De acuerdo a los sugerido por el profesional especialista, si fuese necesario llevar a cabo alguna terapia, o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación -y en el caso de que el funcionario o funcionaria muestre la intención voluntaria de adherirse a este beneficio- se le otorgará a sola condición de que genere un compromiso escrito y formal con la organización.

- En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el trabajador conservará su puesto de trabajo, lo que no exime a éste de medidas disciplinarias e inclusive su desvinculación o despido en el caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos.

Los procesos de tratamiento y rehabilitación por su naturaleza compleja no pueden delimitarse en espacio y/o tiempo, por lo que será además responsabilidad de los integrantes del Sistema de Orientación y Apoyo (SOA) realizar un acompañamiento y seguimiento a la evolución del funcionario(a) y su grupo familiar, estableciendo contacto con el(los) profesional(es) tratante(s), de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación y tomar las medidas laborales que sean necesarias de acuerdo a la opinión de los especialistas, considerando medidas laborales o administrativas tales como la flexibilidad horaria y reubicación laboral temporal si fuere necesario.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la red de salud pública disponible, o red de salud Previsional que disponga el funcionario (a).

V. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS Y REGLAMENTARIOS.

1. PROHIBICIONES y RECOMENDACIONES:

1.1 Drogas ilegales

- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los funcionarios y funcionarias de la institución.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel funcionario o funcionaria que evidencie, o se presuma manifiesta signos de consumo de drogas ilícitas.
- Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley N°20.000, en consideración a ellos esta conducta estará prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo la organización a denunciar el hecho a las autoridades, y tomar las medidas internas que considere necesarias.
- Se establece como inhabilidad para desempeñar altos cargos en la Administración Pública (Director de servicio, hasta el grado de jefe de división o su equivalente), el ser consumidor dependiente de drogas ilegales (Ley N° 20.000).

1.2 Drogas Legales:

1.2.1 Alcohol:

- No se permitirá el consumo de alcohol por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización, salvo en actividades propias del servicio en el marco de autocuidado y clima laboral previamente planificadas, con el compromiso de la institución y de los trabajadores y trabajadoras, de disminuir la compra y consumo de bebidas alcohólicas.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel funcionario o funcionaria con evidentes signos de consumo de alcohol.
- No se permitirá la venta u obsequios, premios u otros que consistan en bebidas alcohólicas dentro de la institución.

1.2.2 Tabaco:

- No se permitirá el consumo de Tabaco por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización. Salvo en aquellos espacios habilitados para fumar y que cumplan con todas las exigencias que la normativa legal establece.

1.2.3 Medicamentos:

- Sólo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos el funcionario o la funcionaria deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- La recomendación al funcionario y/o funcionaria que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente esta situación a la jefatura directa. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

2. SANCIONES:

En caso de contravención o incumplimiento de las normas de la presente Política preventiva del consumo de drogas y alcohol y calidad de vida laboral serán aplicables cuando correspondan, las normas que se citan a continuación:

Los trabajadores (as) en su calidad de funcionarios públicos, en virtud del artículo 13 de la Ley N° 18.575, se encuentran afectos al principio de probidad, implicando una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado, cuya inobservancia acarrea las responsabilidades y



sanciones que determinan la Constitución y las Leyes. Entre sus indicaciones están las establecidas en las letras g) e i) del artículo 61 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, ello por cuanto los servidores públicos se encuentran obligados a observar, por una parte, el principio de probidad administrativa, y por otra, una vida social acorde con la dignidad del cargo.

Las sanciones administrativas derivaran del incumplimiento de las obligaciones que pesan sobre los funcionarios de esta Institución, y están establecidas en el Estatuto Administrativo; sin embargo, como lo establece el Artículo 120 del mismo cuerpo legal, la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal, por lo que las acciones constitutivas de delito en que incurra un funcionario deberán ser denunciadas al Ministerio Público o ante la policía, según corresponda.

El funcionario(a) público que, en razón de su cargo, tome conocimiento de alguno de los delitos contemplados en la ley 20.000 y omita denunciarlo al Ministerio Público, a los funcionarios de Carabineros de Chile o de la Policía de Investigaciones, o ante cualquier tribunal con competencia en lo criminal, será castigado con presidio menor en sus grados medio a máximo y multa de 40 a 400 unidades tributarias mensuales (Artículo 13, Ley N° 20.000).

Todo aquel funcionario (a) que incurra en desacato de la reglamentación señalada en los numerales que contemplan prohibiciones sobre alcohol, tabaco y medicamentos, será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en la reglamentación interna.

3. SOBRE CONTROL DE SUSTANCIAS:

Se establece la obligación de aplicar mecanismos de control de consumo a autoridades sujetas a inhabilidad. Los exámenes serán aleatorios, se aplicarán en forma reservada, resguardando la intimidad y dignidad de las personas. Sólo se admitirá como prueba de dependencia, la certificación médica basada en los exámenes pertinentes (Art.61, ley N° 18.575).

VI. SOBRE LOS ALCANCES DE LA POLÍTICA.

La Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral se aplica a todos los funcionarios y funcionarias de la institución sin excepciones y rige a contar de su validación interna por parte de las autoridades, quedando anexa en la Reglamentación Interna, y por lo tanto, formando parte de la relación contractual de los trabajadores (as) *con el organismo empleador*.

VII. RESPONSABILIDADES.

- **Rol Dirección:** Deberán asegurar el cumplimiento de la **Política Preventiva de Calidad de Vida Laboral sobre el Consumo de Drogas y Alcohol**, gestionando la disponibilidad de recursos humanos y/o financieros para la implementación anual **del Plan de Acción Preventivo** en la institución.
- **Rol Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Sistema de Orientación y Apoyo (SOA):** En su conjunto serán responsables de asegurar la implementación del **Plan de Acción Preventivo**, y de velar por la adecuada aplicación de los procedimientos establecidos en los casos de consumo de riesgo o problemático de los que tenga conocimiento de acuerdo a la presente política.
- **Rol de los Funcionarios (as):** Para que la presente política sea efectiva, todos y cada uno de los funcionarios (as) de la organización deben asumir el compromiso de respetar, apoyar y difundir la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral.

VIII PERSONERIA.

La personería de don Patricio Bustos Streeter y doña Francisca Zaldívar Hurtado, para actuar a nombre y en representación del Servicio Nacional de Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, consta en los Decretos Supremos N°s 611 de 13 de mayo de 2015 y 211, de 14 de julio de 2015, ambos del Ministerio de Interior y Seguridad Pública, respectivamente.

La personería de don Patricio Coronado Rojo, para actuar a nombre y en representación el Instituto de Previsión Social, consta en el Decreto Supremo N° 4, de 9 de febrero de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.

Firman el presente Acuerdo Protocolar de Colaboración, en tres ejemplares de igual tenor y formar, quedando cada uno en poder de los comparecientes.

2.- Publíquese el documento, que se aprueba por el presente acto administrativo, en el ambiente “Procedimientos Institucionales”, de la Intranet del IPS.



Notifíquese, regístrese y distribúyase por Departamento de Transparencia y Documentación, a las Jefaturas de las unidades incluidas en la Distribución de la presente Resolución.

PATRICIO CORONADO ROJO
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL

DISTRIBUCION:

- Gabinete Dirección Nacional
- Subdirección de Servicios al Cliente
- Subdirección de Sistemas de Información y de Administración
- División Jurídica
- División Beneficios
- División Planificación y Desarrollo
- División Informática
- División Contraloría Interna
- División Canales de Atención al Cliente
- Departamento Personas
- Departamento Comunicaciones
- Departamento Secretaría General y Transparencia
- Departamento Finanzas
- Departamento de Administración e Inmobiliaria
- Departamento de Personas
- Departamento Cobranza Institucional
- Unidad de Apoyo Documental de la División Jurídica
- Funcionarios designados
- Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol

MEES/MOD/MVEW/MEGA/RPY/bac

"Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo de la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida IPS"

I- (Folio DTD 2904-35)



ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL (IPS)

I. INTRODUCCIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Ante los riesgos que implica el uso de drogas en los lugares de trabajo y conscientes de la responsabilidad social que tiene el Instituto de Previsión Social frente a esta compleja problemática, se acordó con fecha 01 de julio de 2016, un Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales “Trabajar con Calidad de Vida” entre el Instituto de Previsión Social y SENDA Nacional y SENDA Región Metropolitana”.

En consecuencia, para seguir trabajando e implementado el programa de prevención y optar el próximo año a una nueva certificación por parte del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol, se acuerda la presente **Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad De Vida Laboral** con dicha entidad.

De acuerdo a lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida por nuestra organización como *“un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas.”*

Por lo tanto la prevención en este ámbito es una responsabilidad compartida por todos los trabajadores, e implica el desarrollo de una **Cultura Preventiva**, entendida como *el conjunto de creencias, actitudes y prácticas compartidas por todos nuestros miembros, los que finalmente se expresan en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de drogas y alcohol.*

Comprendemos la construcción de una vida saludable tendiente a la gestión del propio autocuidado -alejada del consumo de drogas y alcohol- como un proceso sostenido de creencias, acciones y disposiciones dirigidas a la construcción de posibilidades para el desarrollo y mantenimiento del bienestar integral, la autodeterminación y equilibrio, tanto individual como colectivo. Se trata de un proceso dinámico, en tanto la salud no es un estado total y permanente, sino que se encuentra asociada a las interacciones que se producen entre las esferas individuales (factores físicos, biológicos, psíquicos, espirituales) y las de carácter social, cultural, político y económico que configuran condiciones estructurales para la promoción de la salud.

La presente política ha sido elaborada por un equipo representativo de todos los trabajadores de la organización, de forma consensuada, y en conjunto con el **Servicio Nacional para la**



Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), entidad del Gobierno de Chile responsable de elaborar las políticas públicas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por el consumo de estas sustancias.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Los principios orientadores de la presente política son:

- a) La organización toda considera fundamental, y se compromete a promover la prevención, reducción y tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.
- b) La organización, y por lo tanto todos sus trabajadores reconocen que **el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida laboral**, ya que impacta en la salud y seguridad del trabajador, su vida familiar, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios o productos a los que está orientado la organización; y por ende en la sociedad que se encuentra insertos.
- c) Reconocemos que existen condiciones laborales presentes en nuestra organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo a esto la organización se compromete a ejecutar las estrategias de acción contenidas en **la presente política, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todos nuestros trabajadores, e incorporar a las familias de los trabajadores en aquellas en que sea factible**. Estas acciones tendrán carácter permanente y sistemático y estarán definidas en el Plan de Acción Preventivo anual de la organización.
- d) La organización en su conjunto considera **el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna**, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo a esto se respetará el **carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias** que se entregue de acuerdos a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos.
- e) Se incentivará que **aquellos trabajadores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria, a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos** en la presente política, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre la partes.
- f) Todo trabajador que se acoja al sistema de orientación y apoyo mencionado, y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, **no pondrá en riesgo su puesto de trabajo**. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al trabajador de cualquier medida o

acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.

III. CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Esta Política Preventiva tiene como objetivo fundamental, establecer los lineamientos generales para la elaboración e implementación de un Plan de Acción Preventivo, el cual es formulado de manera participativa por un equipo representativo de todos los trabajadores, considerando sus opiniones a través de un diagnóstico participativo, mediante la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral.

De acuerdo a lo anterior, esta política tiene como objetivo el *instaurar una cultura preventiva, mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la Calidad de Vida Laboral de todos los miembros de la organización en relación a los riesgos que involucra el consumo de drogas y alcohol.*

Respecto de la Calidad de Vida Laboral, esta será entendida como *“la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en espacios laborales”.*

El Plan de Acción Preventivo se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización, de carácter promocional y de Calidad de Vida Laboral junto con el incentivo al desarrollo de habilidades preventivas dirigidas a todos los integrantes de la organización y que involucran directa o indirectamente a las familias de los trabajadores, procurando incorporarla en aquellos aspectos que sean factibles.

La finalidad del plan de Acción se centra en:

- Que la organización desarrolle estrategias y acciones preventivas integrales, que cuenten con difusión, acción y evaluación de actividades.
- Que las personas con un bajo riesgo de presentar una conducta de consumo de drogas y/o alcohol desarrollen conocimientos y actitudes que le permitan permanecer saludables.
- Que las personas con un mayor riesgo de presentar conductas de consumo, o que presenten un consumo no problemático de drogas y/o alcohol, no avancen hacia uno de carácter problemático, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.
- Que los trabajadores y trabajadoras que estén en situación de consumo problemático dispongan de oportunidades de tratamiento y rehabilitación, y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias.

Esta política abordará los procedimientos operativos referentes a la puesta en marcha del Plan de Acción Preventivo, las modalidades de orientación y/o apoyo para los trabajadores, y aspectos reglamentarios y normativos en la materia.

IV. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

1. Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Plan de Acción Preventivo:

En lo que respecta a la responsabilidad operacional de la Política Preventiva y en especial el Plan de Acción Preventivo, esta recaerá en los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador de la organización (EPC), organismo que tendrá carácter formal y estará constituido por los siguiente miembros que ocupen los cargos:

- Katherine Hood Grosser, Jefa (S)Sub Depto. Calidad de Vida, Departamento De Personas.
- Leslie Leyton Sandoval, Coordinadora Área de Programas Calidad de Vida, Depto. De Personas.
- Paola Neira Mella, Sub Departamento Calidad de Vida, Departamento De Personas.
- Vilma Muñoz Garate, Sub Departamento Calidad de Vida, Departamento De Personas.
- Solange Calderón Balcazar, Sub Departamento Calidad de Vida, Departamento de Personas.
- Salomón Leal Muñoz, Directorio Nacional Asociación de Funcionarios/as del IPS.
- Natalia Aravena, Unidad de Bienestar, Departamento De Personas.
- Claudio Fuentes Spuler, Sub Departamento Desarrollo, , Departamento De Personas.
- Cinthya Gómez Gallardo, Sub Departamento Desarrollo, Departamento De Personas.
- Gema Molina Castillo, Departamento de Comunicaciones, Departamento De Personas.
- Rossana Torrejón Burgos, Sub Depto. de Gestión y Planificación, Departamento De Personas.

Además, el Equipo Preventivo Coordinador dispondrá de la colaboración de todos los estamentos de la organización y podrá incorporar nuevos integrantes para llevar a cabo su plan de acción de acuerdo a los requerimientos de cada caso.

Además cada año, el Equipo Preventivo Coordinador deberá revisar la Política Preventiva y el Plan de Acción Preventivo y considerar los cambios o ajustes que sean necesarios, con el fin de establecer mejoras al plan de acción.

2. Sistema de Orientación y/o Apoyo (SOA):

El Sistema de Orientación y/o Apoyo tiene las siguientes funciones:

- Realizar entrevistas de apoyo a los trabajadores cuando éstos lo requieran, en base a pauta breve elaborada previamente.
- Generar y/o activar las redes sociales para la derivación de casos y seguimiento.
- Entregar información respecto a prevención del consumo de drogas y alcohol.

- Mantener un registro de preguntas y respuestas sobre prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización.

Respetando el principio de **confidencialidad**, el presente mecanismo de orientación y apoyo estará disponible y se brindará a todo aquel funcionario (a) que:

- a) Necesite información u orientación vinculado al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero.
- b) De forma voluntaria se declare como consumidor de riesgo de drogas, y/o dependiente, y solicite apoyo para realizar un tratamiento y rehabilitación.

El Sistema de Orientación y Apoyo dispuesto, estará a cargo del Departamento de Personas del Instituto de Previsión Social, a través de Coordinación del Sub Departamento de Calidad de Vida, Profesionales del Servicio Social de Bienestar, dos personas del Equipo Preventivo Coordinador (EPC) Jefatura del Sub Departamento Calidad de Vida y de Bienestar el cual, mediante sus profesionales, prestará apoyo en la gestión de tratamiento, orientación y contención al funcionario(a) que lo requiera.

2.1 Procedimiento:

El procedimiento básico para acceder al SOA, será el siguiente:

- El funcionario (a) que lo requiera deberá solicitar una entrevista con cualquiera de los integrantes del sistema de orientación y apoyo.
- Si se tratase de una solicitud de orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero, se proveerá de acuerdo a los recursos internos o aquellos externos que se pueda gestionar o movilizar en la red preventiva ó de tratamiento y rehabilitación disponibles.
- Si la solicitud consiste en ayuda u apoyo para el propio funcionario(a) de realizar un diagnóstico médico, y además sugerir algún plan de tratamiento o rehabilitación que fuese necesario. Para obtener este diagnóstico, el servicio gestionará su ingreso a la red de salud pública correspondiente a la comuna donde vive o trabaja el funcionario o la funcionaria.
- De acuerdo a lo sugerido por el profesional especialista, si fuese necesario llevar a cabo alguna terapia, o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación -y en el caso de que el funcionario o funcionaria muestre la intención voluntaria de adherirse a este beneficio- se le otorgará a sola condición de que genere un compromiso escrito y formal con la organización.
- En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el trabajador conservará su puesto de trabajo, lo que no exime a éste de medidas disciplinarias e inclusive su desvinculación o despido en el caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos.

Los procesos de tratamiento y rehabilitación por su naturaleza **compleja no pueden delimitarse** en espacio y/o tiempo, por lo que será además responsabilidad de los integrantes del Sistema de Orientación y Apoyo (SOA) realizar un acompañamiento y seguimiento a la evolución del



funcionario(a) y su grupo familiar, estableciendo contacto con el(los) profesional(es) tratante(s), de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación y tomar las medidas laborales que sean necesarias de acuerdo a la opinión de los especialistas, considerando medidas laborales o administrativas tales como la flexibilidad horaria y reubicación laboral temporal si fuere necesario.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la red de salud pública disponible, o red de salud Previsional que disponga el funcionario (a).

V. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS Y REGLAMENTARIOS.

1. PROHIBICIONES y RECOMENDACIONES:

1.1 Drogas ilegales

- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los funcionarios y funcionarias de la institución.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel funcionario o funcionaria que evidencie, o se presuma manifiesta signos de consumo de drogas ilícitas.
- Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley N°20.000, en consideración a ellos esta conducta estará prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo la organización a denunciar el hecho a las autoridades, y tomar las medidas internas que considere necesarias.
- Se establece como inhabilidad para desempeñar altos cargos en la Administración Pública (Director de servicio, hasta el grado de jefe de división o su equivalente), el ser consumidor dependiente de drogas ilegales (Ley N° 20.000).

1.2 Drogas Legales:

1.2.1 Alcohol:

- No se permitirá el consumo de alcohol por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización, salvo en actividades propias del servicio en el marco de autocuidado y clima laboral previamente planificadas, con el compromiso de la institución y de los trabajadores y trabajadoras, de disminuir la compra y consumo de bebidas alcohólicas.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel funcionario o funcionaria con evidentes signos de consumo de alcohol.

- No se permitirá la venta u obsequios, premios u otros que consistan en bebidas alcohólicas dentro de la institución.

1.2.2 Tabaco:

- No se permitirá el consumo de Tabaco por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización. Salvo en aquellos espacios habilitados para fumar y que cumplan con todas las exigencias que la normativa legal establece.

1.2.3 Medicamentos:

- Sólo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos el funcionario o la funcionaria deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- La recomendación al funcionario y/o funcionaria que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente esta situación a la jefatura directa. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

2. SANCIONES:

En caso de contravención o incumplimiento de las normas de la presente Política preventiva del consumo de drogas y alcohol y calidad de vida laboral serán aplicables cuando correspondan, las normas que se citan a continuación:

Los trabajadores (as) en su calidad de funcionarios públicos, en virtud del artículo 13 de la Ley N° 18.575, se encuentran afectos al principio de probidad, implicando una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado, cuya inobservancia acarrea las responsabilidades y sanciones que determinan la Constitución y las Leyes. Entre sus indicaciones están las establecidas en las letras g) e i) del artículo 61 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, ello por cuanto los servidores públicos se encuentran obligados a observar, por una parte, el principio de probidad administrativa, y por otra, una vida social acorde con la dignidad del cargo.

Las sanciones administrativas derivaran del incumplimiento de las obligaciones que pesan sobre los funcionarios de esta Institución, y están establecidas en el Estatuto Administrativo; sin embargo, como lo establece el Artículo 120 del mismo cuerpo legal, la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal, por lo que las acciones constitutivas de delito en que incurra un funcionario deberán ser denunciadas al Ministerio Público o ante la policía, según corresponda.

El funcionario(a) público que, en razón de su cargo, tome conocimiento de alguno de los delitos contemplados en la ley 20.000 y omita denunciarlo al Ministerio Público, a los funcionarios de



Carabineros de Chile o de la Policía de Investigaciones, o ante cualquier tribunal con competencia en lo criminal, será castigado con presidio menor en sus grados medio a máximo y multa de 40 a 400 unidades tributarias mensuales (Artículo 13, Ley N° 20.000).

Todo aquel funcionario (a) que incurra en desacato de la reglamentación señalada en los numerales que contemplan prohibiciones sobre alcohol, tabaco y medicamentos, será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en la reglamentación interna.

3. SOBRE CONTROL DE SUSTANCIAS:

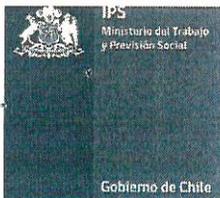
Se establece la obligación de aplicar mecanismos de control de consumo a autoridades sujetas a inhabilidad. Los exámenes serán aleatorios, se aplicarán en forma reservada, resguardando la intimidad y dignidad de las personas. Sólo se admitirá como prueba de dependencia, la certificación médica basada en los exámenes pertinentes (Art.61, ley N° 18.575).

VI. SOBRE LOS ALCANCES DE LA POLÍTICA.

La Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral se aplica a todos los funcionarios y funcionarias de la institución sin excepciones y rige a contar de su validación interna por parte de las autoridades, quedando anexa en la Reglamentación Interna, y por lo tanto, formando parte de la relación contractual de los trabajadores (as) *con el organismo empleador*.

VII. RESPONSABILIDADES.

- **Rol Dirección:** Deberán asegurar el cumplimiento de la **Política Preventiva de Calidad de Vida Laboral sobre el Consumo de Drogas y Alcohol**, gestionando la disponibilidad de recursos humanos y/o financieros para la implementación anual del **Plan de Acción Preventivo** en la institución.
- **Rol Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Sistema de Orientación y Apoyo (SOA):** En su conjunto serán responsables de asegurar la implementación del **Plan de Acción Preventivo**, y de velar por la adecuada aplicación de los procedimientos establecidos en los casos de consumo de riesgo o problemático de los que tenga conocimiento de acuerdo a la presente política.
- **Rol de los Funcionarios (as):** Para que la presente política sea efectiva, todos y cada uno de los funcionarios (as) de la organización deben asumir el compromiso de respetar, apoyar y difundir la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral.



VIII PERSONERIA.

La personería de Antonio Esteban Leiva Rabel y doña Francisca Zaldívar Hurtado, para actuar a nombre y en representación del Servicio Nacional de Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, consta en los Decretos Supremos N° 611 de 13 de mayo de 2015, N° 211, de 14 de julio de 2015, y N° 1680 de 26 de julio de 2017, todos del Ministerio de Interior y Seguridad Pública, respectivamente.

La personería de don Patricio Coronado Rojo, para actuar a nombre y en representación el Instituto de Previsión Social, consta en el Decreto Supremo N° 4, de 9 de febrero de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.

Firman el presente Acuerdo Protocolar de Colaboración, en tres ejemplares de igual tenor y formar, quedando cada uno en poder de los comparecientes.


PATRICIO CORONADO ROJO
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL


ANTONIO LEIVA RABAE
DIRECTOR NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL PARA LA
PREVENCIÓN Y
REHABILITACIÓN DEL
CONSUMO DE ALCOHOL Y
DROGAS


FRANCISCA ZALDIVAR HURTADO
DIRECTORA REGIONAL
SENDA REGION METROPOLITANA



Santiago, 20 de diciembre de 2017

