

# GUÍA DE REINTEGRO AL TRABAJO

El reintegro laboral de un trabajador después de una licencia médica por salud mental es un desafío importante para ambas partes. Para evitar recaídas, se debe apoyar el proceso de reintegración del trabajador, siendo necesario el establecimiento de un programa estructurado de retorno al trabajo. Te invitamos a seguir las siguientes recomendaciones al momento de diseñar tu Plan de Retorno al Trabajo para que tú y tu trabajador puedan vivir una reintegración exitosa:

## ACOMPañAMIENTO: ¿QUÉ DEBES HACER POSTERIOR A UN CASO DE SALUD MENTAL LABORAL?



### 1) Establece el rol de coordinador de reintegro:

- Recomendamos que exista un coordinador de reintegro laboral en todas las empresas, y en aquellas con más de 50 trabajadores, exista uno por cada sucursal. Para asumir su rol, la persona designada debe realizar un curso e-learning ACHS, donde le explicaremos a detalle su rol y el proceso
- Cualquier trabajador adherido interesado en ser coordinador de reintegro laboral puede inscribirse al curso de formación e-learning en el sitio [www.achscapacitacion.cl](http://www.achscapacitacion.cl)



### 2) Mantén una comunicación continua y empática:

- Se recomiendan las siguientes instancias de comunicación entre el coordinador de reintegro y el trabajador

| Tipo de contacto                  | 1. Contacto inicial   | 2. Contacto por reposo  | 3. Contacto de inducción   | 4. Contacto de reintegro   | 5. Contacto de seguimiento   |
|-----------------------------------|---|---|--|--|--|
| Momento en que ocurre el contacto | Posterior a la calificación, es el primer contacto  | Mientras dure el reposo del trabajador, previo reintegro  | Semana previa al retorno al trabajo  | El día del retorno   | Posterior al retorno   |
| Periodicidad                      | Contacto único. Máximo 5 días hábiles post calificación   | Periódico, según lo acordado en el 1er contacto. Al menos deben contactarse 15 días antes del retorno | Instancia única. Involucra una conversación con su jefatura, donde debes ser mediador                                  | Instancia única. Dar una bienvenida, en lo posible con compañeros de trabajo   | Generar contacto presencial a la semana del retorno  |
| Objetivo                          | La conversación debe enfocarse en cómo se siente y cómo va su tratamiento, evitando mencionar tareas laborales y las dificultades que ha traído su ausencia |   | Aborda dudas sobre las características del puesto de trabajo e indica la buena voluntad de la empresa con su reintegro | Dar un recibimiento y, si existe cambio de puesto de trabajo, explicar estos cambios y dar inducción con quien corresponda | En la conversación evaluar la necesidad de mediación a largo plazo entre el trabajador y su jefatura |

## ADAPTACIÓN: ¿CÓMO SE PUEDE APOYAR AL MOMENTO DEL RETORNO AL TRABAJO?



### 1) Planifica una transición que no sea abrupta:

- Al momento del alta, reúnete con tu empleado para definir en conjunto ajustes razonables al puesto de trabajo. Asimismo, es importante definir las instancias de seguimiento conjunto para las acciones establecidas



### 2) Explica los cambios ocurridos en su ausencia:

- El día del retorno es importante que te reúnas con el trabajador y le comentes si se hizo un cambio de puesto de trabajo, explicando los cambios, sus razones y realizando una inducción, de ser necesario



### 3) Presenta al coordinador de reintegro:

- Aunque él ya se ha comunicado con el trabajador, es importante que se reúnan al momento del reintegro y que se puedan establecer instancias de contacto futuras entre ambas partes



### 4) Analiza la posibilidad de organizar una bienvenida:

- Es bueno generar instancias de conversación con compañeros y jefaturas, ya que esto beneficia el clima laboral y permite resolver mejor los conflictos