



POLÍTICA DE REINSERCIÓN Y REINCORPORACIÓN LABORAL

- ◆ Deyfor se compromete a adoptar las medidas necesarias para facilitar la reinserción o reincorporación laboral del trabajador.
- ◆ De acuerdo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) contempla el derecho de reubicación a favor del trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en la empresa, por lo tanto, se procederá con:
- ◆ Brindar al trabajador la formación necesaria para adaptarse a los cambios que se hayan producido en la empresa durante su ausencia.
- ◆ No discriminar al trabajador por haber estado ausente del trabajo.
- ◆ Realizar un seguimiento del proceso de reinserción o reincorporación laboral del trabajador y evaluará su eficacia.
- ◆ Poner a disposición del trabajador los recursos necesarios para facilitar su reinserción o reincorporación laboral.
- ◆ Así mismo entre otras situaciones que ameritan reinserción y reincorporación laboral tenemos:
- ◆ Maternidad o paternidad.
- ◆ Excedencia laboral.
- ◆ Otras causas justificadas.
- ◆ Una vez desarrolladas las etapas de rehabilitación profesional se aborda, como se ha dicho, la reinserción laboral. En este punto se consideran tres aspectos:
- ◆ Reintegración laboral, que es el retorno del trabajador a su puesto habitual en iguales condiciones laborales bajo un proceso de adaptación.
- ◆ Reubicación laboral, cuando se cambia de trabajo u ocupación al individuo, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.
- ◆ Reconversión de mano de obra, que es el entrenamiento en un arte laboral diferente al habitual, debido a las capacidades residuales del trabajador.
- ◆ Procedimientos para la reincorporación: Se aplica una serie de etapas para la rehabilitación y reincorporación laboral de los trabajadores:
- ◆ En la primera etapa se buscan, identifican y definen los casos a analizar.
- ◆ En la segunda etapa se evalúan los casos desarrollándose el diagnóstico y los pronósticos. En esta parte se evalúa la posibilidad de equilibrio entre las expectativas y las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño en el ambiente laboral. Luego, se establece un plan de rehabilitación.
- ◆ En la tercera etapa se realizan las acciones concretas para alcanzar la igualdad de oportunidades.
- ◆ La cuarta etapa es la llamada de reinserción laboral en condiciones de equidad.
- ◆ La quinta etapa es el seguimiento y la verificación, tanto del trabajador como de la empresa.
- ◆ En la sexta etapa se dan a conocer los resultados del análisis de la información respecto al desarrollo e impacto de los procesos de rehabilitación profesional. Además, se proponen los ajustes requeridos a los procesos de rehabilitación profesional de acuerdo a los resultados.

Cajamarca, 30 de Enero de 2026

Guillermo Huamán Mantilla
GERENTE GENERAL