



Resolución Directoral

Miraflores, *28* de *Enero* de 2019.

VISTO:

El Expediente N° 18-012119-001, que contiene los Informes N°s 022, 041 y 051-2018-SST-OP-HEJCU emitidos por el Equipo Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Memorandos N° 813 y 929-2018-OP-HEJCU emitidos por la Oficina de Personal; el Informe N° 060-2018-EOM-OEPP-HEJCU emitido por el Coordinador del Equipo de Organización y Modernización de la Oficina de Personal; el Informe N° 151-2018-OEPP-HEJCU emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 014-2019-OAJ-HEJCU emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"; y,

CONSIDERANDO:

Que, en virtud de lo dispuesto en el Principio IX, Principio de Protección, del Título Preliminar de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su modificatoria Ley N° 30222, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender (i) a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable; (ii) a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Que, de otro lado, el Artículo 5° de la norma acotada, sobre las Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, refiere que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores, acciones para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

Que, por su parte el Artículo 76° de la misma norma, referida a la adecuación del trabajador al puesto de trabajo, establece que los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Que, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 29873 y su reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, debe promoverse una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control el Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, así como implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en las instituciones.



Que, mediante Resolución Ministerial N° 850-2016/MINSA, de fecha 28 de octubre del 2016, se aprobó la Norma para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud, la cual tiene como objetivo establecer disposiciones relacionadas con los procesos de planificación, formulación o actualización, aprobación, difusión, implementación y evaluación de los documentos normativos; estandarizar los elementos conceptuales, estructurales y metodológicos más relevantes; establecer la aplicación de procesos transparentes y explícitos para la emisión de los documentos normativos; y brindar a las instancias reguladoras del Ministerio de Salud una herramienta que facilite el desarrollo de las funciones normativas.

Que, en el marco de las normas acotadas, mediante el Informe N° 022-SST-OP-HEJCU, el responsable del Equipo Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal, remite al jefe de dicha oficina, con la finalidad de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", el proyecto de "Procedimiento de Reinserción Laboral" para su revisión.

Que, mediante informe N° 041-2018-SST-OP-HEJCU, el responsable del Equipo Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo, informa al Jefe de la Oficina de Personal que de acuerdo a lo coordinado con la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, se levantó las observaciones respecto a la estructura normativa del proyecto, adicionándosele además el procedimiento de Reubicación Laboral; por lo que reenvía el documento técnico para su revisión y posterior aprobación.

Que, con Memorando N° 813-2018-OP-HEJCU, la Oficina de Personal eleva a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, el proyecto de "Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral" para su revisión y aprobación.

Que, mediante Informe N° 060-2018-EOM-OEPP-HEJCU dirigido al Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, el Coordinador del Equipo de Organización y Modernización de la mencionada oficina, emite opinión favorable respecto a la estructura del "Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral".

Que, con Informe N° 151-2018-OEPP-HEJCU, el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, remite a la Oficina de Asesoría Legal el Informe 060-2018-EOM-OEPP-HEJCU, a fin que se continúe con el trámite de aprobación correspondiente.

Que, mediante Informe N° 051-2018-SST-OP-HEJCU, el Equipo Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo, remite a la Oficina de Personal el Informe Técnico correspondiente al proyecto de "Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral".

Que, con Memorando N° 929-2018-HEJCU-OP, el Jefe de la Oficina de Personal remite a la Oficina de Asesoría Jurídica el Informe N° 051-2018-SST-OP-HEJCU, solicitando opinión legal y la aprobación del proyecto de "Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral".

Que, mediante Informe N° 014-2019-OAJ-HEJCU, la Oficina de Asesoría Jurídica opina que, revisado el proyecto de "Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral", este se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, y cumple con las condiciones necesarias para su aprobación, máxime si queda claro que este tiene como finalidad evitar la exclusión social del trabajador afectado por un accidente de trabajo o por una enfermedad laboral, procurando de la mejor manera posible su permanencia en el mundo laboral, en consideración a su situación de ciudadano y como consecuencia del modelo social asumido por los textos constitucionales modernos. En tal sentido, concluye que resulta procedente la aprobación del "Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral" mediante la emisión de la resolución directoral correspondiente.

Con el visado del responsable del Equipo Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Jefe de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, del Jefe de la Oficina de Personal y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa";

En aplicación de lo establecido en las normas legales referidas;



De conformidad con lo dispuesto en el literal d) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" aprobado por Resolución Ministerial N° 767-2006/MINSA y la Resolución Ministerial N° 1364-2018/MINSA;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el "Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral" del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", que en documento adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- ENCARGAR a la Oficina de Personal la difusión, implementación, supervisión, seguimiento y cumplimiento del procedimiento aprobado con la presente resolución.

ARTÍCULO 3.- DISPONER que la Oficina de Comunicaciones publique la presente resolución en el Portal Institucional.



Regístrese, comuníquese y cúmplase

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"
.....
Dr. ENRIQUE GUTIERREZ YOZA
Director General
CMP. 32677 RNE. 17500

EEGY/LCCM/JCCF/RVFR/LCD

Distribución

- Dirección General
- Of. de Planeamiento y Presupuesto
- Of. de Asesoría Jurídica
- Of. de Personal
- Of. de Comunicaciones
- Responsable del Equipo Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Archivo





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
"José Casimiro Ulloa"



PROCEDIMIENTO DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL

Oficina de Personal

2019

INDICE

N°	Ítem	Página
I	Finalidad y Justificación Técnica.....	2
II.	Ambito de Aplicación	2
III.	Base Legal	3
IV	Disposiciones Generales.....	3
V.	Disposiciones Específicas	8
VI.	Responsabilidades	9
VII.	Anexos.....	10
VIII.	Bibliografía.....	20



I. FINALIDAD Y JUSTIFICACION TECNICA

Estandarizar los pasos a seguir para el proceso de reinserción y reubicación del trabajador a su puesto de trabajo tras absentismo laboral debido a patología común o lesión por accidente de trabajo que excedan los 30 días de descanso médico.

El documento está elaborado para que el trabajador se reincorpore a sus labores luego de haber padecido un prolongado descanso médico por enfermedad común y/o accidente laboral o común. Muchos de los trabajadores que son dados de alta médica no se encuentran al 100% de sus habilidades físicas y/o mentales, y éstos al reincorporarse a su actividad laboral están expuesto a riesgos y peligros los cuales podrían ser agravantes para reagudizar la enfermedad o accidente que han padecido.

Es por esto que la Oficina de Personal y el Equipo Funcional de Seguridad y Salud de Trabajo del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", considera fundamental el desarrollo de este procedimiento, ya que de esta manera se podrá hacer el seguimiento al trabajador para el retorno a su puesto de trabajo con las recomendaciones de salud correspondientes evitando de esa manera su recaída.

II. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente programa es de aplicación y cumplimiento obligatorio para todo el personal del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa". Las disposiciones contenidas en el presente procedimiento serán de aplicación al término de los descansos médicos.



III. BASE LEGAL

- Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- DS 005-2012-TR: Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- RM 050 – 2013 Formatos de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- RM 312-2011 Protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad.
- RD N°116-2009-DE HEJCU-OP Aprueba el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, del Hospital de Emergencias “José Casimiro Ulloa”.
- OSHA 18001:2008 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- GEMO – 001 Guía de Práctica Clínica para el Examen Médico Ocupacional
- Ley 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Código de ética del Colegio Médico del Perú
- Ley N° 26842 Ley General de Salud

IV. DISPOSICIONES GENERALES

El uso de significados comunes en los siguientes términos es clave para la adecuada interpretación del presente documento, por ello le solicitamos revisar el siguiente listado de términos a continuación:

- **Absentismo Laboral (definición OIT):** La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas.
- **Accidente de trabajo:** Incidente o suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, aún fuera del lugar y horas en que aquél se realiza, bajo órdenes del empleador, y que produzca en el trabajador un daño, una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.



- **Adaptación del lugar de trabajo:** Es la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, el encadenamiento sucesivo de las tareas y la descomposición de éstas en sus elementos básicos.
- **Reinserción:** es la acción y el resultado de reinsertar o reinsertarse. Este verbo se refiere a hacer que un integrante o componente de un conjunto vuelva a formar parte de él, después de haber estado separado o aislado.
- **Reubicación:** el proceso y el resultado de ubicar algo o a alguien en un cierto lugar).
- **Reintegración:** incorporación de nuevo de una persona a una actividad o situación.
- **Ajuste o adaptación:** Es la adaptación del puesto de trabajo, incluido el ajuste y la modificación de la maquinaria y el equipo, y/o la modificación del contenido del trabajo, de la organización del trabajo y de la adaptación del entorno laboral para ofrecer acceso al lugar de trabajo y a horarios que faciliten el empleo de personas con discapacidades.
- **Análisis del empleo:** Consiste en elaborar una lista detallada de las obligaciones derivadas de un empleo determinado y de las competencias que requiere. Es una indicación de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de la competencia necesaria para ello. El análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y la maquinaria utilizadas. El análisis del empleo suele ser la primera etapa del proceso de colocación.
- **Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT:** es el documento oficial de EsSalud, por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad), y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo.



- **Certificado Médico:** documento destinado a acreditar el acto médico realizado cuyo texto debe ser claro, preciso y debe ceñirse a la verdad.
- **Alta médica:** situación de la persona que ha causado baja por accidente o enfermedad y que una vez finalizado el tratamiento correspondiente, puede incorporarse nuevamente a sus ocupaciones habituales o queda en situación de invalidez permanente, por las secuelas incapacitantes residuales.
- **Informe de Alta médica:** documento emitido por el médico responsable en un centro sanitario al finalizar cada proceso asistencial de un paciente, que especifica los datos de éste, un resumen de su historial clínico, la actividad asistencial prestada, el diagnóstico y las recomendaciones terapéuticas.
- **Condiciones de trabajo:** Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del empleo, los servicios de asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajador en el trabajo.
- **Conservación en el empleo:** Consiste en permanecer con el mismo empleador, con las mismas o diferentes funciones o en condiciones de empleo, incluida la reintegración después de un período de ausencia remunerada o no.
- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en determinadas razones que anulen o reduzcan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Las normas generales que establecen distinciones basadas en razones prohibidas constituyen una discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que brinda un trato desigual a personas o miembros de un grupo por una razón prohibida constituye una discriminación en la práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, que en realidad redundan en un trato desigual a las personas con determinadas características. No se consideran discriminatorias las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas discapacitadas.



- **Discapacidad:**
Término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.
- **Igualdad de oportunidades:** Igualdad de acceso y de oportunidades al empleo, la formación profesional y ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.
- **Minusvalía:** Según la OMS - Es una situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales.
- **Empleador:** Una persona u organización que emplee a trabajadores mediante un contrato de trabajo, escrito o verbal, que establezca los derechos y obligaciones de ambas partes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Pueden ser empleadores los gobiernos, las autoridades públicas y las empresas privadas, así como las personas físicas.
- **Entorno de trabajo:** Son las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo y los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.
- **Evaluación Médico Ocupacional:** Evaluación médica que se realiza antes de emplear a un trabajador, durante el ejercicio del vínculo laboral y al finalizar el mismo. Esta evaluación tiene por objetivo conocer: el estado de salud y/o aptitud del trabajador, la detección precoz de patologías ocupacionales, la promoción de la salud en el ambiente laboral y la vigilancia del trabajador expuesto.
- **Gestión de las discapacidades:** Proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado para resolver los problemas planteados por las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.



- **Incapacidad temporal para el trabajo:** Hemos considerado que las personas que se abstengan de laborar por 30 o más días, deberán cumplir con el procedimiento de forma obligatoria, descansos médicos menores no necesariamente.
- **Insuficiencia:** Cualquier pérdida o anormalidad de una función psicológica, fisiológica o física, incluidos los sistemas de funcionamiento mental.
- **Integración:** Es la inclusión de personas con discapacidades en el empleo, la educación, la formación y todos los sectores de la sociedad.
- **Lugar de trabajo:** Son todos los lugares donde deben estar o adonde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo, que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, como las oficinas, fábricas, plantaciones, obras de construcción, buques y residencias privadas.
- **Persona discapacitada:** Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.
- **Puesto de trabajo:** Es la parte de la oficina o de la empresa donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, la silla, el material y otros elementos.
- **Readaptación profesional:** Es un proceso (el cual podría incluir formación o readiestramiento) que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración sociales.
- **Reintegración profesional:** El proceso por el cual un trabajador recibe apoyo para reanudar su trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.



- **Trabajo restringido:** La actividad de trabajo restringido ocurre cuando, como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, un empleador o profesional del cuidado de la salud mantiene o recomienda que se mantenga a un empleado sin realizar las funciones rutinarias de su trabajo o sin trabajar el día completo de trabajo que de otra manera hubiese trabajado antes de que ocurriera la lesión o enfermedad.

V. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

- 5.1 El trabajador que ha tenido un descanso médico que excede los 30 días, debe entregar el certificado de Incapacidad temporal a la Oficina de Personal (Coordinador de Control- Registro y Bienestar de personal), adjuntando un Informe de Alta Médica expedido por el médico tratante (idealmente la evaluación por el especialista debe hacerse en Anexo 2, de no ser el caso, lo ideal es que el informe que presente el trabajador contenga la información indicada en dicho anexo).
- 5.2 El Coordinador de Control- Registro y Bienestar de personal se comunicará y entregará las copias de la documentación presentada al Médico Ocupacional para su revisión.
- 5.3 El Médico Ocupacional revisara el CITT, Informe de Alta Médica, y previa evaluación del trabajador se indicara la Aptitud del mismo.
- 5.4 En caso el trabajador se encuentre APTO para la reincorporarse a sus labores, el Médico Ocupacional llenará el Formato de Reinserción al Trabajo (Anexo 3), y se dejará una copia de este formato firmado por el trabajador en la Historia Clínica.
- 5.5 Se informará al Jefe del titular y a la Oficina de Personal la condición de salud y restricciones halladas en el trabajador respetando la confidencialidad de los diagnósticos médicos.
- 5.6 En caso el trabajador presente alguna limitación temporal y aun NO se encuentre APTO para retornar a su puesto de trabajo, tendrá que ser reubicado de manera temporal o definitiva según sea el caso, a un puesto de trabajo donde no este expuesto a peligros que reagudicen la lesión que presenta.
- 5.7 El Médico Ocupacional llenará el Formato de Reubicación laboral (Anexo 4), el cual se dejara una copia de este formato firmado por el trabajador en la Historia Clínica.



5.8 Se informará a la Oficina de Personal y se comunicará al Jefe del titular respecto a la condición de salud y restricciones halladas en el trabajador para que éste pueda ser reubicado, respetando la confidencialidad de los diagnósticos médicos.

VI. RESPONSABILIDADES

6.1 Médico Ocupacional

- 6.1.1 Revisión de la documentación sobre el caso (Informe de Alta Médica expedido por médico especialista)
- 6.1.2 Realizar la evaluación médico ocupacional para reinserción y/o reubicación al trabajo.
- 6.1.3 Informar las conclusiones de dicha evaluación a la Oficina de Personal y comunicar a la jefatura del titular del HEJCU.

6.2 Coordinador de Control- Registro y Bienestar de personal

- 6.2.1 Recepción del descanso médico entregado por el trabajador.
- 6.2.2 Comunicar y entregar la copia de la documentación entregada por el trabajador al Médico Ocupacional para la revisión del mismo.

6.3 Trabajador

- 6.3.1 Entregar el descanso medico (si éste excediera los 30 días de duración) al Coordinador de Control- Registro y Bienestar personal.
- 6.3.2 Entregar al Médico Ocupacional los documentos solicitados para la reinserción laboral (Anexo 2).
- 6.3.3 Cumplir con las indicaciones y recomendaciones emitidas por el Médico Ocupacional al retorno a sus labores.



VII. DISPOSICIONES FINALES

- 7.1 El procedimiento de Reubicación Laboral aplica en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, para los servidores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 276 y al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057.
- 7.2 En el caso de los servidores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 276, la reubicación laboral estará vigente en tanto permanezca la circunstancia que la originó, debiéndose aplicar las condiciones establecidas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92- DNP "Desplazamiento de Personal".
- 7.3 En el caso de los servidores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, la rotación o reubicación laboral subsistirá hasta por un máximo de noventa (90) días de calendario en tanto se encuentre vigente el contrato suscrito con la entidad, o en tanto subsista la circunstancia que origino la reubicación, según sea el caso, debiéndose aplicar lo establecido en los artículos 7° y 11° del mencionado Reglamento del D.L N° 1057.

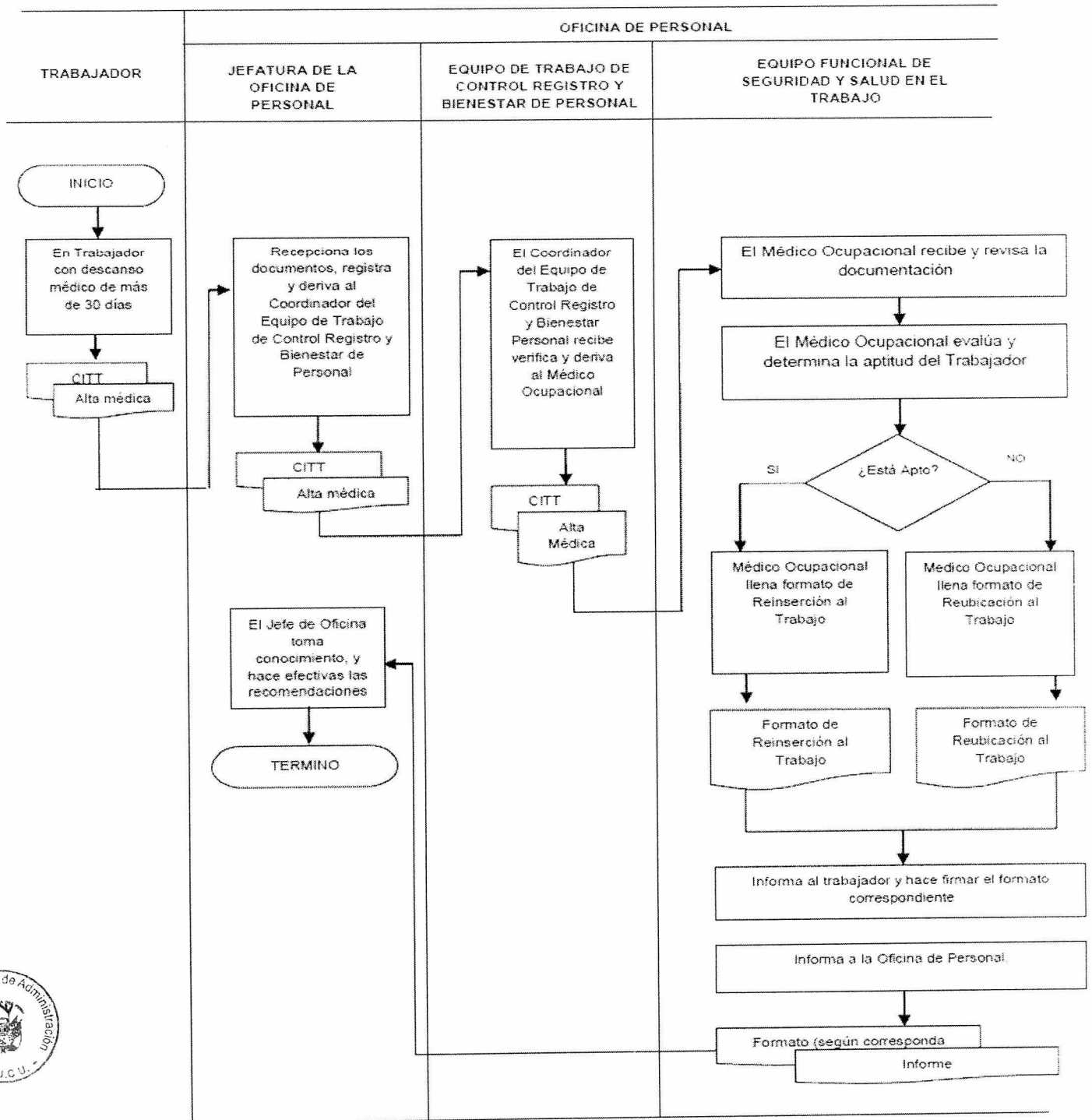
VIII. ANEXOS

- Anexo N° 1: Flujograma
- Anexo N° 2: Informe Médico
- Anexo N° 3: Formato de Reinserción Laboral
- Anexo N° 4: Formato de Reubicación Laboral



ANEXO 1

FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO DE REINSERCCION Y REUBICACION LABORAL



ANEXO 2
INFORME MÉDICO

INFORME MEDICO

1. FILIACION.
APELLIDOS Y NOMBRES _____
EDAD _____ FECHA _____/_____/_____
OCUPACIÓN _____ ÁREA DE TRABAJO _____
2. ANTECEDENTES (si falta espacio, favor llenar al reverso).

3. HISTORIA MEDICA ACTUAL (si falta espacio, favor llenar al reverso).

4. TRATAMIENTO MÉDICO RECIBIDO:

5. EFECTOS COLATERALES POSIBLES DE TRATAMIENTO MÉDICO ACTUAL:

6. RESULTADOS EXÁMENES AUXILIARES REALIZADOS:

7. DIAGNÓSTICOS:
I. _____ CIE _____
II. _____ CIE _____
III. _____ CIE _____
8. PLAN MÉDICO (Estudio Imágenes, Laboratorio, Terapia, etc.):

9. ALTA MÉDICA: SI ☐ NO ☐



10. DE ACUERDO A LABORES QUE REALIZA, SE REINCORPORA AL TRABAJO:

SIN RESTRICCIONES ☐

CON RESTRICCIONES ☐

1. _____

2. _____

11. FECHA DE APTO PARA TRABAJAR : ____/____/____.

12. FECHA DE PRÓXIMA CITA : ____/____/____.

Firma y sello del Médico tratante.



ANEXO 3
FORMATO DE REINSERCIÓN LABORAL

Datos Personales		
Apellidos:		Nombres:
D.N.I.:	Fecha de Nacimiento: (dd/mm/aa)	Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino
Dirección:		
Empleador:		Puesto Laboral:

ANTECEDENTES PATOLÓGICOS

El / La presenta:

• Obesidad Severa (IMC mayor a 35 m/kg2)	NO	SI
• Insuficiencia cardíaca	NO	SI
• Valvulopatía	NO	SI
• Anemia	NO	SI
• Poliglobulia con plétora	NO	SI
• Hipertensión Arterial	NO	SI
• Hipertensión Pulmonar	NO	SI
• Antecedente de Infarto Agudo de Miocardio	NO	SI
• Portador de revascularización coronaria	NO	SI
• Antecedente de Enfermedad Cerebro Vascular	NO	SI
• Antecedente de Angina inestable	NO	SI
• Antecedente de trombosis venosa cerebral	NO	SI
• Miocardiopatía Hipertrófica obstructiva	NO	SI
• Arritmias cardíacas	NO	SI
• Epilepsia, desmayos, episodios de falta de estabilidad	NO	SI
• Embarazo	NO	SI
• Enf. Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC)	NO	SI
• Antecedente de neumotórax	NO	SI
• Precordalgia o disnea al realizar algún esfuerzo	NO	SI
• Presencia de marcapaso.	NO	SI
• Trombosis venosa profunda (últimos 6 meses)	NO	SI
• Diabetes Mellitus	NO	SI
• Cirugía mayor reciente (últimos 90 días)	NO	SI
• Desórdenes de la coagulación, trombosis	NO	SI
• Infecciones recientes (especialmente oídos, nariz, garganta)	NO	SI
• Retinopatía, glaucoma	NO	SI
• Úlcera péptica o duodenal	NO	SI
• Otras enfermedades del corazón	NO	SI



FC:	P.A:	FR:	Peso	Talla.	IMC
-----	------	-----	------	--------	-----

Por lo que certifico que EL/LA paciente se encuentra APTO () APTO CON RESTRICCIONES () NO APTO ()
para reinserción al puesto _____

1 Datos del Médico		
Apellidos:		Nombres:
Dirección:		
CMP:	Fecha (dd/mm/aa):	Firma y Sello:
Teléfono:		



FC:	P.A:	FR:	Peso	Talla.	IMC
-----	------	-----	------	--------	-----

Por lo que certifico que EL/LA paciente se encuentra APTO () APTO CON RESTRICCIONES () NO APTO ()
para reubicación al puesto _____

2 Datos del Médico		
Apellidos:		Nombres:
Dirección:		
CMP:	Fecha (dd/mm/aa):	Firma y Sello:
Teléfono:		



Fecha:

Hora:

Motivo de la reubicación

ANAMNESIS:

EXAMEN FÍSICO ESPECÍFICO:

DIAGNÓSTICOS:

PLAN:

RESTRICCIONES/RECOMENDACIONES:

FIRMA Y DNI DEL TRABAJADOR

FIRMA Y SELLO DEL MÉDICO



IX. BIBLIOGRAFIA

- Guía de elaboración. Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT), "Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales" [s.d.] 113 p. NIPO 211-05-025-5.
- Manual de procedimientos para la validación de certificados médicos por el certificado de incapacidad temporal para el trabajo CITT en el centro de Validación de Incapacidad Temporal – CEVIT Central.
- Recomendación N° 171 de la OIT, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo
- Sánchez, D. "Ausentismo Laboral: Una visión desde la Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo" Revista Salud Bosque, España. 2015. Vol 5, N°1 pags 43-54.
- De Bacquer D, Braeckman L. "The relation between presenteeism and different types of future sickness absence" Journal of Occupational Health. 2013; 55:132-41.
- Organización mundial de la salud. "Informe mundial sobre la discapacidad" 2011 Ginebra, Suiza
- Organización Iberoamericana de seguridad social (OISS). "Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica". 2014: Secretaría General de la OISS. Madrid
- Mercado, E. Aizpurúa, E. y García L. "Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad" Cuadernos del trabajo social ,Vol. 26-1 (2013) 95-104
- Organización mundial de la salud. "Informe mundial sobre la discapacidad". 2011. Ginebra, Suiza
- O'reilly, A. "El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo" 2007. Ginebra
- Asociación americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo. "Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo." 2010. Madrid, España: Alianza.
- Organización internacional del trabajo. "Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo". 2007. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf



FC:	P.A:	FR:	Peso	Talla.	IMC
-----	------	-----	------	--------	-----

Por lo que certifico que EL/LA paciente se encuentra APTO () APTO CON RESTRICCIONES () NO APTO ()
para reubicación al puesto _____

2 Datos del Médico		
Apellidos:		Nombres:
Dirección:		
CMP:	Fecha (dd/mm/aa):	Firma y Sello:
Teléfono:		



Fecha:

Hora:

Motivo de la reubicación

ANAMNESIS:

EXAMEN FÍSICO ESPECÍFICO:

DIAGNÓSTICOS:

PLAN:

RESTRICCIONES/RECOMENDACIONES:

FIRMA Y DNI DEL TRABAJADOR

FIRMA Y SELLO DEL MÉDICO



IX. BIBLIOGRAFIA

- Guía de elaboración. Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT), "Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales" [s.d.] 113 p. NIPO 211-05-025-5.
- Manual de procedimientos para la validación de certificados médicos por el certificado de incapacidad temporal para el trabajo CITT en el centro de Validación de Incapacidad Temporal – CEVIT Central.
- Recomendación N° 171 de la OIT, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo
- Sánchez, D. "Ausentismo Laboral: Una visión desde la Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo" Revista Salud Bosque, España. 2015. Vol 5, N°1 pags 43-54.
- De Bacquer D, Braeckman L. "The relation between presenteeism and different types of future sickness absence" Journal of Occupational Health. 2013; 55:132-41.
- Organización mundial de la salud. "Informe mundial sobre la discapacidad" 2011 Ginebra, Suiza
- Organización Iberoamericana de seguridad social (OISS). "Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica". 2014: Secretaría General de la OISS. Madrid
- Mercado, E. Aizpurúa, E. y García L. "Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad" Cuadernos del trabajo social ,Vol. 26-1 (2013) 95-104
- Organización mundial de la salud. "Informe mundial sobre la discapacidad". 2011. Ginebra, Suiza
- O'reilly, A. "El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo" 2007. Ginebra
- Asociación americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo. "Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo." 2010. Madrid, España: Alianza.
- Organización internacional del trabajo. "Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo". 2007. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

