
Capítulo 1: Principios fundamentales de la compensación de los trabajadores

¿Qué es la compensación de los trabajadores?



Si se lesiona en el trabajo, la ley obliga a su empleador a pagarle prestaciones de compensación de los trabajadores. Podría lesionarse de las siguientes maneras:

- **Un incidente en el trabajo.** Ejemplos: lastimarse la espalda al caerse, quemarse la piel con un producto químico o lesionarse en un accidente automovilístico al hacer entregas.
- **Exposiciones repetidas en el trabajo.** Ejemplos: lastimarse una mano, la espalda u otra parte del cuerpo por repetir constantemente el mismo movimiento; perder la capacidad auditiva causada por ruidos fuertes y constantes.

La compensación de los trabajadores solo cubre algunas de las lesiones relacionadas con el estrés (psicológicas) ocasionadas por el trabajo. Asimismo, la compensación de los trabajadores no cubre lesiones que se notifican al empleador después de que se despida o suspenda al trabajador. Para obtener más información sobre lo que cubre la compensación de los trabajadores, use los recursos del capítulo 10.

¿Cuáles son las prestaciones?

Las prestaciones pueden incluir:

Atención médica: su empleador la paga para ayudarlo a recuperarse de una lesión o de una enfermedad producto del trabajo. Esta incluye las consultas médicas y otros tratamientos, exámenes, medicamentos, equipos y gastos de viaje razonablemente necesarios para tratar su lesión.

Prestaciones por incapacidad temporal: pagos por salarios perdidos producto de una lesión que le impide hacer su trabajo habitual mientras se recupera.

Prestaciones por incapacidad permanente: pagos que se hacen en caso de que no se recupere completamente y de que la lesión le ocasione una pérdida permanente de su función física que un médico pueda medir.

Prestación complementaria por la pérdida del trabajo: es un vale que lo ayuda a pagar para recibir una capacitación o para mejorar sus habilidades si es elegible para recibir prestaciones por incapacidad permanente, si su empleador no le ofrece trabajo y si usted no vuelve a trabajar para él. Esta prestación está disponible para trabajadores que se hayan lesionado durante o después del año 2004. Si su lesión ocurrió durante o después del año 2013 y recibió una Prestación Complementaria por la Pérdida del Trabajo, también podría ser elegible para recibir un pago único adicional del Programa Complementario de Regreso al Trabajo.

Prestaciones por muerte: pagos que se hacen a su cónyuge, sus hijos u otros familiares dependientes si usted muere debido a una lesión o a una enfermedad producto del trabajo.

Para ver ejemplos de pagos de compensación de los trabajadores, consulte la página 5.

¿Mi médico habitual puede atenderme si me lesiono en el trabajo?

Puede hacerlo si le notifica a su empleador por *escrito*, y *antes* de lesionarse, el nombre y la dirección de su médico personal o de un grupo médico, lo que se conoce como una “designación previa”. Si hace la designación previa, podrá verse con su médico personal o con un grupo médico inmediatamente después de lesionarse.

¿Cómo se hace una designación previa?

Para designar previamente a su médico personal (en caso de que sea elegible para hacerlo), debe notificarlo por escrito a su empleador. Puede preparar su declaración escrita usted mismo, utilizar el formulario 9783 de la DWC, o utilizar el formulario que le entregó su empleador. Para descargar el formulario 9783 de la DWC, visite el sitio web: www.dir.ca.gov/dwc/forms.html.

Nota: si su empleador o la compañía de seguros trabaja con una organización de atención médica (Health Care Organization, HCO), debe usar otro formulario, como se explica en la página siguiente.

Asegúrese de incluir la siguiente información:

1. El nombre de su empleador.
2. Una declaración que señale que si sufre una lesión en el trabajo designa a su médico personal para proporcionarle atención médica. Debe indicar el nombre, la dirección y el número de teléfono del médico.
3. Su nombre.
4. Su firma.
5. La fecha.

Puede designar previamente a un médico o a un médico osteopático que lo atendió en el pasado y que tiene su expediente médico. El médico debe ser su médico general, un internista, un pediatra o un ginecólogo obstetra que sea su médico de atención primaria.

No puede designar previamente a su quiropráctico o a su acupuntor personal. Sin embargo, si le proporciona a su empleador por escrito el nombre de su quiropráctico o de su acupuntor personal antes de lesionarse, puede cambiar y verse con ellos cuando lo solicite, después de verse primero con un médico que elija el administrador de reclamos (una persona que se encarga de los reclamos de compensación de los trabajadores de parte del empleador).

También podrá designar previamente un grupo médico si este cumple con los siguientes requisitos:

- Está compuesto por médicos con licencia (MD) o por médicos osteopáticos (DO).
- Ofrece y coordina la atención médica primaria y la atención de otras especialidades médicas.
- Trata principalmente las condiciones médicas que no están relacionadas con el trabajo.

No puede hacer una designación previa a menos que el médico o el grupo médico que designa previamente acepte con antelación atender sus lesiones y enfermedades producto del trabajo. Puede documentar el acuerdo con la firma del formulario de designación previa, o con otro tipo de documentación por parte del médico, de un empleado del médico o de un empleado del grupo médico. Incluya la documentación cuando le entregue el formulario de designación previa o la declaración a su empleador.

Si hace una designación previa, podrá verse con su médico personal o con un grupo médico inmediatamente después de lesionarse

¿Todos los empleados pueden hacer una designación previa?

No, solo puede hacer una designación previa si, a la fecha de la lesión, tiene un seguro médico que cubra condiciones médicas que no están relacionadas con su trabajo. Si no tiene este seguro médico, no tiene derecho a hacer una designación previa.

¿Existen reglas diferentes para hacer una designación previa si mi empleador o la compañía de seguros trabaja con una organización de atención médica (HCO)?

Sí, una Organización de Atención Médica (Health Care Organization, HCO) es una organización que cuenta con la certificación de la División de Compensación de los Trabajadores para ofrecer atención médica controlada a los trabajadores lesionados. Si su empleador o la compañía de seguros trabaja con una HCO, debe proporcionarle el formulario DWC 1194 dentro de un plazo de 30 días después de que lo contraten y al menos una vez al año. Puede usar este formulario para designar previamente a su médico, a su quiropráctico o a su acupuntor personal. No es necesario que demuestre que su médico aceptó ser designado previamente. Si no hace una designación previa cada vez que reciba ese formulario, su empleador lo inscribirá en la HCO y esta atenderá las lesiones que sufra en el trabajo.

¿Qué debo hacer si me lesiono en el trabajo o si desarrollo una condición médica relacionada con el trabajo?

Notifíquese sobre la lesión o la enfermedad a su empleador. Asegúrese de hacerlo a su supervisor o a otra persona de la gerencia tan pronto como le sea posible. Si su lesión o su enfermedad se desarrolló gradualmente (como tendinitis o pérdida de audición), notifíquela de inmediato al enterarse de ella o si sospecha que es producto del trabajo. Notificar inmediatamente ayuda a prevenir problemas y retrasos al recibir las prestaciones, incluyendo la atención médica. Si su empleador no se da cuenta de su lesión dentro de los primeros 30 días, usted podría perder el derecho a recibir prestaciones de compensación de los trabajadores.

Reciba atención de emergencia si lo necesita. Si se trata de una emergencia médica, llame al 911 o vaya a una sala de emergencias de inmediato. Su empleador debe asegurarse de que usted tenga acceso a una atención de emergencia inmediata, y puede indicarle a dónde dirigirse para recibir tratamiento. Notifíquese al personal médico que su lesión o su enfermedad está relacionada con el trabajo.

Para conocer otros pasos a seguir, vea el capítulo 2.

¿Cómo puedo evitar una lesión en el trabajo?

Es mejor evitar que las lesiones sucedan. Los empleadores de California deben tener un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades. El programa debe incluir capacitación del personal, inspecciones del lugar de trabajo y procedimientos para corregir oportunamente las condiciones inseguras. Obtenga información sobre el programa de su empleador y participe en él. Notifique sobre las condiciones inseguras a su empleador y al sindicato, en caso de tener uno. Si no le responden, llame a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Occupational Safety and Health Administration, Cal/OSHA), la agencia estatal responsable de hacer cumplir las leyes de salubridad y seguridad.

¿Sabía qué?

- Su empleador debe pagar los gastos de atención médica si usted se lesiona en el trabajo, sin importar si usted se ausenta o no del trabajo para recibir la atención médica.
- Puede ser elegible para recibir prestaciones incluso si es empleado temporal o a medio tiempo.
- Puede recibir prestaciones de compensación de los trabajadores incluso si es “contratista independiente”.
- No hace falta ser residente legal de Estados Unidos para recibir la mayoría de las prestaciones de compensación de los trabajadores.
- Recibirá las prestaciones sin importar quién fue el culpable de su lesión en el trabajo.
- No puede demandar a su empleador por la lesión que sufrió en el trabajo (en general).
- Es ilegal que su empleador lo sancione o despidan por una lesión laboral o por solicitar prestaciones de compensación de los trabajadores si considera que su lesión es producto del trabajo.

Ejemplos de prestaciones de compensación de los trabajadores

Prestaciones por incapacidad total temporal

FECHA DE LA LESIÓN	PAGOS MÍNIMOS	PAGOS MÁXIMOS
2010	\$148.00 semanales	\$986.69 semanales
2011	\$148.00 semanales	\$986.69 semanales
2012	\$151.57 semanales	\$1,010.50 semanales
2013	\$160.00 semanales	\$1,066.72 semanales
2014	\$161.19 semanales	\$1,074.64 semanales
2015	\$165.49 semanales	\$1,103.29 semanales
2016	\$169.26 semanales	\$1,128.43 semanales

Ejemplos de prestaciones por incapacidad permanente

Los siguientes son solo ejemplos que se aplican a trabajadores que han ganado más de \$435 semanales antes de lesionarse y cuyo empleador tiene menos de 50 empleados. Los ejemplos no se ajustan por edad, ocupación u otros factores que ocasionan incapacidad (prorratio).

INCAPACIDAD	LESIÓN ENTRE 2005 Y 2012	LESIÓN EN 2013	LESIÓN EN 2014
Pérdida total de la vista en un ojo y una visión normal en el otro ojo	\$19,665.00 (total)	\$27,312.50 (total)	\$34,437.50 (total)
Amputación del dedo índice en la articulación media	\$6,210.00 (total)	\$7,877.50 (total)	\$9,932.50 (total)

Prestaciones complementarias por la pérdida del trabajo

FECHA DE LA LESIÓN	PRESTACIÓN MÁXIMA
Entre 2004 y 2012	Entre \$4,000 y \$10,000 de acuerdo a la clasificación de la incapacidad permanente
A partir de 2013	\$6,000

Muerte: ejemplos en los que hay tres o más dependientes en total

Los siguientes son solo ejemplos. También hay prestaciones disponibles si hay menos de tres dependientes en total o si hay dependientes parciales.

Gastos de entierro:

La lesión ocurrió antes de 2013: hasta \$5,000

La lesión ocurrió a partir de 2013: \$10,000

Prestaciones por muerte si hay tres o más dependientes en total:

La lesión ocurrió a partir de 2006: \$320,000 (total)

(Independientemente de los montos indicados anteriormente, las prestaciones por muerte que se pagan a un niño totalmente dependiente continúan hasta que este cumpla 18 años de edad. Si el niño padece una incapacidad física o mental, las prestaciones continúan de por vida).