

Capítulo 6: Seguir trabajando para su empleador después de sufrir una lesión



Para obtener consejos sobre cómo hacer seguimiento de su reclamo, vea la página 9. Consulte también el capítulo 10.

Después de sufrir una lesión laboral, seguir trabajando o regresar al trabajo rápidamente y de manera segura puede ayudarlo a recuperarse. También puede ayudarlo a evitar pérdidas financieras por no trabajar. En este capítulo se describe cómo puede continuar trabajando para su empleador.

¿Puedo seguir trabajando o regresar al trabajo y qué tipo de trabajo puedo hacer?

Después de lesionarse en el trabajo, hablará con muchas personas para decidir de qué forma debe seguir en el trabajo o cuándo debe regresar a trabajar y determinar el trabajo que hará. Estas personas incluyen:

- El médico tratante de atención primaria.
- Su empleador (supervisores u otros miembros de la gerencia).
- El administrador de reclamos.
- Su abogado, si tiene uno.

En ocasiones, los médicos y los administradores de reclamos no comprenden por completo su trabajo ni otros trabajos que se le podrían asignar. Por lo tanto, es importante que todos se mantengan en contacto durante el proceso. Usted (y su abogado, si tiene uno) deben comunicarse **activamente** con el médico tratante de atención primaria, con su empleador y con el administrador de reclamos acerca de:

- El trabajo que hacía antes de lesionarse.
- Su condición médica y los tipos de trabajo que puede hacer ahora.
- Los tipos de trabajo que podría ofrecerle su empleador.

¿Qué sucede mientras me recupero?

Poco tiempo después de lesionarse, el médico tratante de atención primaria lo examinará y le enviará un informe al administrador de reclamos sobre su condición médica. Si el médico considera que usted puede trabajar, él debe describir:

- Límites claros y específicos, si existen, con respecto a las tareas laborales que puede hacer durante su recuperación. A estos límites se les llama “restricciones laborales”. Las restricciones laborales deben basarse en información completa y correcta que usted y su empleador proporcionen sobre las actividades y exigencias de su trabajo. El propósito de estas restricciones es protegerlo de sufrir otras lesiones.

Ejemplo: No levantar más de 50 libras. No levantar más de 30 libras más de 10 veces por hora. No levantar más de 30 libras durante más de 15 minutos por hora.

- Cualquier cambio necesario en su horario, en las tareas asignadas, en los equipos o en otras condiciones laborales durante su recuperación.

Ejemplo: proveer auriculares para evitar poner la cabeza y el cuello en posiciones incómodas.

Si el médico señala que no puede trabajar de ningún modo durante su recuperación, no se le puede exigir que trabaje.

Para revisar los pasos a seguir si no está de acuerdo con un informe médico, vea el capítulo 4, específicamente las páginas 15, 16, 17 y 20.

Si puede trabajar *con restricciones*

Si el médico tratante de atención primaria indica que puede seguir trabajando o regresar al trabajo con restricciones laborales, cualquier trabajo que le asigne su empleador debe cumplir con estas restricciones. Su empleador puede, por ejemplo, cambiar ciertas tareas, reducir el tiempo que dedica a ellas o proporcionar equipos para facilitarlas. Igualmente, su empleador puede decir que estas tareas no están disponibles y, si esto ocurre, no se le puede exigir que trabaje.

Si puede trabajar *sin restricciones*

Si el médico tratante de atención primaria indica que puede seguir trabajando o regresar al trabajo sin restricciones laborales, su empleador generalmente debe ofrecerle el mismo trabajo y salario que tenía antes de lesionarse. El empleador puede exigirle aceptar el trabajo. Esto puede ocurrir poco tiempo después de lesionarse o mucho más tarde cuando su condición haya mejorado.

Mi empleador me asignó tareas que parecen violar mis restricciones laborales. ¿Qué puedo hacer?

Debe enseñarle las restricciones laborales del médico a su empleador y hablar acerca de cómo se pueden cumplir. No debe aceptar tareas contrarias a las restricciones. Si se niega a hacer estas tareas, debe explicarle claramente a su empleador la forma en que estas violan las restricciones y, de ser posible, debe hacerlo por escrito.

Si su empleador toma alguna acción en su contra o amenaza con hacerlo por no aceptar una tarea que le asignó, esto podría violar el artículo 132a del Código Laboral de California que prohíbe la discriminación contra los trabajadores lesionados.

Si su empleador no puede asignarle tareas que cumplan con las restricciones laborales, el administrador de reclamos debe pagarle prestaciones por incapacidad total temporal (vea el capítulo 5).

Si tiene preguntas o necesita ayuda, use los recursos que están en el capítulo 10. No se demore, pues existen *fechas límites* para llevar a cabo las acciones para proteger sus derechos.

¿Qué sucede si no me recupero por completo?

Su médico tratante de atención primaria puede determinar que usted nunca podrá regresar al trabajo ni a las condiciones laborales que tenía antes de sufrir la lesión. El médico debe notificar esto por escrito. Ese informe debe señalar las restricciones laborales permanentes necesarias para protegerlo de sufrir otras lesiones.

Para ayudar a su médico tratante de atención primaria, usted y su empleador o el administrador de reclamos pueden llenar juntos la “Descripción de las tareas laborales del empleado” del formulario DWC AD 10133.33. Después de esto, el médico podrá revisar lo que usted escribió en el formulario y tomar la decisión apropiada.

Para revisar los pasos a seguir si no está de acuerdo con un informe médico, vea el capítulo 4, específicamente las páginas 15, 16, 17 y 20.

Prestaciones por TD

Si pierde salarios mientras se recupera, puede ser elegible para recibir pagos por incapacidad temporal (TD). Para obtener más información sobre estos pagos, vea el capítulo 5.

Prestaciones por PD

Si el médico tratante de atención primaria indica que usted nunca se recuperará por completo, puede ser elegible para recibir pagos por incapacidad permanente (Permanent Disability, PD). Para obtener más información sobre esos pagos, vea el capítulo 7.

¿Puedo volver a trabajar para mi empleador aunque no me recupere por completo?

Depende de si su empleador puede ofrecerle un trabajo apropiado. De lo contrario, usted puede ser elegible para recibir otras prestaciones si se lesionó durante o después del año 2004.

SI SE LESIONÓ DURANTE O DESPUÉS DEL AÑO 2013

Si su empleador le ofrece trabajo

Si se lesionó durante o después del año 2013 y su empleador le puede ofrecer trabajo, el administrador de reclamos debe enviarle un “Aviso de oferta de trabajo regular, modificado o alternativo” del formulario DWC-AD 10133.35. El administrador de reclamos debe enviárselo dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que se enteró de que presenta una incapacidad parcial permanente que se ha vuelto permanente y estacionaria (Permanent and Stationary, P&S) (vea el capítulo 7). El médico tratante de atención primaria u otro médico que tome esta decisión debe llenar un informe de su condición P&S y su capacidad de trabajo del formulario DWC-AD 10133.36 y enviárselo al administrador de reclamos.

La oferta debe ser un trabajo que usted puede realizar. Asimismo, el trabajo debe:

- Cumplir con las restricciones laborales del informe médico.
- Durar al menos 12 meses.
- Ubicarse a una distancia razonable del lugar donde vivía al momento de sufrir la lesión.

La oferta podría incluir una de las siguientes situaciones:

- **Trabajo regular:** su trabajo regular o el cargo que ocupaba cuando se lesionó. Se le debe pagar el mismo salario y las prestaciones que le pagaban cuando se lesionó.
- **Trabajo modificado:** su trabajo anterior con cambios que cumplan con las restricciones laborales que indica el médico. Se le debe pagar al menos 85 % del salario y de las prestaciones que le pagaban cuando se lesionó.

Ejemplos: cambiar ciertas tareas, reducir las horas que se dedican a ellas, cambiar la estación de trabajo, proporcionar equipos para facilitarlas o cambiar el lugar de trabajo.

- **Trabajo alternativo:** un trabajo diferente al anterior que cumpla con las restricciones laborales que indica el médico. Se le debe pagar al menos 85 % del salario y de las prestaciones que le pagaban cuando se lesionó.

Si su empleador le ofrece un trabajo que cumple con todos los requisitos descritos anteriormente:

- Solo tiene 30 días para aceptar la oferta. Si no responde durante estos 30 días, su empleador puede retirar la oferta.
- El administrador de reclamos no está obligado a ofrecerle una prestación complementaria por la pérdida del trabajo, lo que es válido *sin importar* si acepta o no la oferta.

Si su empleador no le ofrece trabajo

Si se lesionó durante o después del año 2013, su empleador no le ofrece trabajo modificado o alternativo y su lesión le produce una incapacidad parcial permanente, el administrador de reclamos debe enviarle una prestación complementaria por la pérdida del trabajo (un “vale”). En el capítulo 7, se trata la incapacidad permanente. Las prestaciones complementarias por la pérdida del trabajo se describen en el capítulo 8.

SI SE LESIONÓ ENTRE EL AÑO 2004 Y EL AÑO 2012

Si su empleador le ofrece trabajo

Si se lesionó entre el año 2004 y el año 2012 y su empleador le puede ofrecer trabajo, el administrador de reclamos debe enviarle un “Aviso de oferta de trabajo regular, modificado o alternativo” del formulario DWC AD 10133.53. El administrador de reclamos debe enviárselo dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que se hizo su último pago por TD.

La oferta debe ser por un trabajo que usted puede realizar. Asimismo, el trabajo debe:

- Pagar al menos el 85 % del salario y de las prestaciones que le pagaban cuando se lesionó.
- Cumplir con las restricciones laborales del informe médico.
- Durar al menos 12 meses.
- Ubicarse a una distancia razonable del lugar donde vivía al momento de sufrir la lesión.

La oferta podría incluir una de las siguientes situaciones:

- **Trabajo modificado:** su trabajo anterior con cambios que cumplen con las restricciones laborales que indica el médico.

Ejemplos: cambiar ciertas tareas, reducir las horas que se dedican a ellas, cambiar la estación de trabajo, proporcionar equipos para facilitarlas o cambiar el lugar de trabajo.

- **Trabajo alternativo:** un trabajo diferente al anterior que cumple con las restricciones laborales que indica el médico.

Si su empleador le ofrece un trabajo que cumple con todos los requisitos descritos anteriormente:

- Solo tiene 30 días para aceptar la oferta. Si no responde durante estos 30 días, su empleador puede retirar la oferta.
- El administrador de reclamos no está obligado a ofrecerle una prestación complementaria por la pérdida del trabajo, lo que es válido sin importar si acepta o no la oferta.

Si su empleador no le ofrece trabajo

Si se lesionó entre el año 2004 y el año 2012, su empleador no le ofrece trabajo modificado o alternativo, no regresa a trabajar dentro de un plazo de 60 días después de que se realice el último pago por TD y su lesión le produce una incapacidad parcial permanente, el administrador de reclamos debe enviarle una prestación complementaria por la pérdida del trabajo (un “vale”). En el capítulo 7, se trata la incapacidad permanente. Las prestaciones complementarias por la pérdida del trabajo se describen en el capítulo 8.

Mi empleador no me ofrece ni me asigna el tipo de trabajo que deseo. ¿Qué puedo hacer?

En algunos casos, el trabajo asignado u ofrecido puede parecer injusto o su empleador podría no ofrecerle trabajo. Un empleador no siempre tiene la obligación de ofrecerle el trabajo que usted quiere. Por ejemplo, puede ser que no exista el trabajo que desea y que cumpla con las restricciones laborales que indica el médico o que la decisión de su empleador pueda justificarse por realidades comerciales.

Por otra parte, si el empleador no le ofrece el trabajo que desea porque tiene una lesión laboral o porque solicitó prestaciones de compensación de los trabajadores, esto podría violar el artículo 132a del Código Laboral de California. Del mismo modo, si el empleador no le ofrece el trabajo que desea porque tiene una incapacidad permanente grave, incluso si pudiera hacer el trabajo con una adaptación razonable, esto podría violar la Ley Federal sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA) de California. (Para obtener más información sobre la interacción entre las leyes de compensación de los trabajadores y las de derechos para personas discapacitadas, vea la guía *Helping Injured Employees Return to Work: Practical Guidance Under Workers' Compensation and Disability Rights Laws in California -Cómo ayudar a los empleados a regresar al trabajo: Guía práctica según las leyes de compensación de los trabajadores y sus derechos por incapacidad-* descrita en el capítulo 10).

Si tiene preguntas o necesita ayuda, use los recursos que están en el capítulo 10. No se demore, pues existen fechas límites para llevar a cabo las acciones para proteger sus derechos.

Si tiene preguntas o necesita ayuda, use los recursos que están en el capítulo 10.

No se demore, pues existen fechas límites para llevar a cabo las acciones para proteger sus derechos.

