

Capítulo 1: Aspectos básicos de la compensación de trabajadores



¿Qué es la compensación de trabajadores?

Si se lesiona en el trabajo, su empleador está obligado por ley a pagarle beneficios de compensación de trabajadores. Podría lesionarse por:

- **Un suceso en el trabajo.** Ejemplos: lesión de espalda por caída, quemadura por salpicadura de un producto químico, accidente de tráfico en una entrega.
O por:
- **Exposiciones repetidas en el trabajo.** Ejemplos: lastimarse la mano, la espalda u otra parte del cuerpo por hacer el mismo movimiento una y otra vez, perder la audición por ruidos fuertes y constantes.

La compensación de trabajadores cubre algunas lesiones relacionadas con el estrés (psicológicas) causadas por el trabajo, pero no todas. Además, la compensación podría no cubrir las lesiones informadas al empleador después de que el trabajador fue informado de que va a ser despedido. Para obtener más información sobre lo que está cubierto, use los recursos del capítulo 11.

¿Cuáles son los beneficios?

Entre estos, tenemos los siguientes:

Atención médica. Pagada por su empleador, para ayudarle a recuperarse de una lesión o enfermedad causada por el trabajo. Incluye las consultas con el médico y otros servicios de tratamiento, análisis, medicamentos, equipos y gastos de viaje razonablemente necesarios para tratar su lesión.

Beneficios por incapacidad temporal. Pagos que recibe si pierde salario porque su lesión le impide realizar su trabajo habitual mientras se recupera.

Beneficios por incapacidad permanente. Pagos que recibe si no logra recuperarse por completo y su lesión ocasiona una pérdida permanente de una función física o mental que puede ser evaluada por un médico.

Beneficios por muerte. Pagos entregados a su cónyuge, hijos u otros de sus dependientes si fallece como consecuencia de una lesión o enfermedad laboral.

Beneficio suplementario por el desplazamiento de trabajo. Se trata de un vale que le ayuda a pagar nuevos cursos de capacitación o la mejora de sus competencias si es elegible para recibir beneficios por incapacidad permanente, su empleador no le ofrece trabajo y no regresa a trabajar para éste. Este beneficio está disponible para los trabajadores lesionados en 2004 o después. Si su lesión también se produjo en 2013 o después y usted recibió un beneficio suplementario por el desplazamiento de trabajo, también puede ser elegible para un pago único adicional bajo el Programa Suplementario de Regreso al Trabajo.

Para ver un ejemplo de los pagos por compensación de trabajadores, consulte la página 5.

Si me lesiono en el trabajo, ¿puedo recibir atención de mi médico regular?

Depende de si comunica a su empleador **por escrito –antes** de lesionarse– el nombre y la dirección de su médico personal o de un grupo médico. A esto se le llama "designación previa". Si hace una designación previa, puede acudir a su médico personal o al grupo médico inmediatamente después de lesionarse.

Cómo hacer una designación previa

Para designar previamente a su médico personal (si tiene derecho a ello), debe notificarlo por escrito a su empleador. Puede preparar su propio documento escrito, usar el formulario opcional DWC 9783 proporcionado por la División de Compensación de Trabajadores, o usar el formulario proporcionado por su empleador. Puede descargar el formulario DWC 9783 en https://www.dir.ca.gov/dwc/FORMS/DWCForm_9783_Spanish.pdf.

Nota: Si su empleador o la aseguradora tienen un contrato con una organización de asistencia médica (HCO, por sus siglas en inglés), debe usar un formulario distinto, lo cual se explica en la página siguiente.

Asegúrese de incluir la siguiente información:

1. Nombre de su empleador.
2. Una declaración indicando que designa a su médico personal para ser el proveedor de atención médica si resulta lesionado durante sus actividades de trabajo. Indique el nombre, dirección y número telefónico de su médico.
3. Su nombre.
4. Su firma.
5. La fecha.

Puede designar previamente a un doctor en medicina (MD, por sus siglas en inglés) o doctor en osteopatía (DO, por sus siglas en inglés) que lo haya tratado en el pasado y tenga su expediente médico. El médico debe ser un médico general, internista, pediatra, ginecobstetra o médico familiar que sea su médico de atención primaria.

No puede designar de antemano a su quiropráctico o acupunturista personal, pero si da a su empleador el nombre de su quiropráctico o acupunturista personal por escrito antes de lesionarse, puede cambiar a este quiropráctico o acupunturista, si lo solicita, después de ver primero a un médico elegido por un administrador de reclamos (una persona que gestiona los reclamos de compensación de trabajadores para su empleador).

También puede designar previamente a un grupo médico si éste cumple con los siguientes criterios:

- Está conformado por doctores en medicina (MD) o en osteopatía (DO) con licencia.
- Ofrece y coordina tanto atención primaria como atención de otras especialidades médicas.
- Generalmente tratan condiciones que no están relacionadas con el trabajo.

No puede hacer una designación previa a menos que el médico o el grupo médico que designe acepte de antemano tratarlo por lesiones y enfermedades laborales. Puede documentar el acuerdo haciendo que el médico, un empleado del médico o un empleado del grupo médico firme el formulario de designación previa, o mediante algún otro tipo de documentación. Incluya la documentación cuando entregue el formulario de designación previa o la declaración a su empleador.

Si hace una designación previa, puede acudir a su médico personal o al grupo médico inmediatamente después de lesionarse.

¿Pueden hacer una designación previa todos los trabajadores?

Sólo puede hacer una designación previa si, en la fecha de la lesión, tiene cobertura de asistencia médica para condiciones médicas no relacionadas con el trabajo. Si no tiene esta cobertura, no tiene derecho a la designación previa.

¿Existen reglas diferentes para la designación previa si mi empleador o la aseguradora tienen un contrato con una organización de atención médica (HCO)?

Sí. Una organización de atención médica (HCO) es una organización certificada por la División de Compensación de Trabajadores para proporcionar atención médica gestionada a los trabajadores lesionados. Si su empleador o la aseguradora tienen un contrato con una HCO, deben entregarle el formulario DWC 1194 dentro de los 30 días posteriores a su fecha de contratación y al menos una vez al año. Puede usar este formulario para designar previamente a su médico, quiropráctico o acupunturista personal. No está obligado a demostrar que su médico ha aceptado la designación previa. Si no realiza una designación previa cada vez que se le entregue este formulario, su empleador lo inscribirá en la HCO y recibirá tratamiento por lesiones relacionadas con el trabajo en la HCO.

¿Qué debo hacer si me lesiono en el trabajo o desarrollo un problema médico relacionado con el trabajo?

Informe a su empleador acerca de la lesión o enfermedad. Asegúrese de que su supervisor u otra persona de la administración lo sepa lo antes posible. Si su lesión o enfermedad se desarrolló gradualmente (como la tendinitis o la pérdida de audición), infórmelo en cuanto sepa o crea que ha sido causada por su trabajo. Informar con prontitud ayuda a evitar problemas y retrasos a la hora de recibir sus beneficios, incluida la atención médica. Si su empleador no se entera de su lesión en un plazo de 30 días, podría perder el derecho a recibir beneficios de compensación de trabajadores.

Si su lesión es consecuencia de haber sido víctima de un delito, puede tener derecho a beneficios adicionales a través del Programa de Compensación a las Víctimas de California. Para obtener más información, use los recursos del capítulo 11.

Obtenga atención de emergencia si es necesario. Si se trata de una emergencia, llame al 911 o acuda de inmediato a una sala de urgencias. Su empleador debe asegurarse de que usted tenga acceso a tratamiento de emergencia de inmediato y éste puede decirle a dónde ir para recibir tratamiento. Informe al personal médico de que su lesión o enfermedad está relacionada con el trabajo.

Para conocer los otros pasos, consulte el capítulo 2.

¿Cómo puedo evitar lesionarme en el trabajo?

Es mejor prevenir las lesiones antes de que sucedan. Los empleadores de California están obligados a tener un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades. El programa debe incluir capacitación para los trabajadores, inspecciones en el lugar de trabajo y procedimientos para corregir las condiciones inseguras con prontitud. Lea el programa de su empleador y participe en éste. Si se enfrenta a una condición insegura, infórmela a su empleador y a su sindicato. Si ellos no le dan una respuesta, llame a Cal/OSHA, la agencia estatal que hace cumplir las leyes de salud y seguridad.

¿Lo sabía?

- La atención médica debe correr a cargo de su empleador si se lesiona en el trabajo, tanto si falta al trabajo como si no.
- Puede ser elegible para recibir beneficios aunque sea un trabajador temporal o a tiempo parcial.
- Podría estar cubierto por la compensación de trabajadores como empleado aunque se le denomine "contratista independiente".
- No tiene que ser residente legal en Estados Unidos para recibir la mayoría de los beneficios de compensación de trabajadores.
- Recibirá beneficios sin importar quién provocó su lesión de trabajo.
- No podrá demandar a su empleador por una lesión de trabajo (en la mayoría de los casos).
- Es ilegal que su empleador lo castigue o despidan por haberse lesionado en el trabajo o por solicitar beneficios de compensación de trabajadores cuando usted crea que la lesión fue causada por su trabajo.

Beneficios de la compensación de trabajadores: Ejemplos

Beneficios por incapacidad total temporal

FECHA DE LA LESIÓN	PAGOS MÍNIMOS	PAGOS MÁXIMOS
2017	\$175.88 por semana	\$1,172.57 por semana
2018	\$182.29 por semana	\$1,215.27 por semana
2019	\$187.71 por semana	\$1,251.88 por semana
2020	\$194.91 por semana	\$1,299.43 por semana
2021	\$203.44 por semana	\$1,356.31 por semana
2022	\$230.95 por semana	\$1,539.71 por semana
2023	\$242.86 por semana	\$1,619.15 por semana

Beneficios por incapacidad permanente: Ejemplos

Los siguientes son sólo ejemplos. Se aplican a los trabajadores que ganaban más de \$435 por semana antes de la lesión y cuyo empleador tiene menos de 50 empleados. Los ejemplos no están ajustados en función de la edad, la ocupación u otros factores causantes de la incapacidad (prorratio).

INCAPACIDAD	LESIONADO EN 2005-12	LESIONADO EN 2013	LESIONADO EN 2014
Pérdida total de la visión en un ojo, 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)

Beneficios suplementarios por el desplazamiento de trabajo

FECHA DE LA LESIÓN	BENEFICIO MÁXIMO
2004-12	\$4,000 a \$10,000, dependiendo de la clasificación de la incapacidad permanente
2013 o posterior	\$6,000

Muerte: Ejemplos que involucran a tres o más dependientes en total

Los siguientes son sólo ejemplos. Los beneficios también están disponibles si hay menos de tres dependientes en total o si hay dependientes parciales.

Gastos fúnebres:

Fecha de la lesión antes del 2013: hasta \$5,000

Fecha de la lesión en 2013 o después: \$10,000

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

Fecha de la lesión en 2006 o después: \$320,000 (total)

(Independientemente de los importes indicados anteriormente, los beneficios por muerte pagados a un hijo dependiente continúan hasta que cumpla los 18 años. Si el hijo tiene alguna discapacidad física o mental, los beneficios continuarán hasta el fallecimiento del hijo).