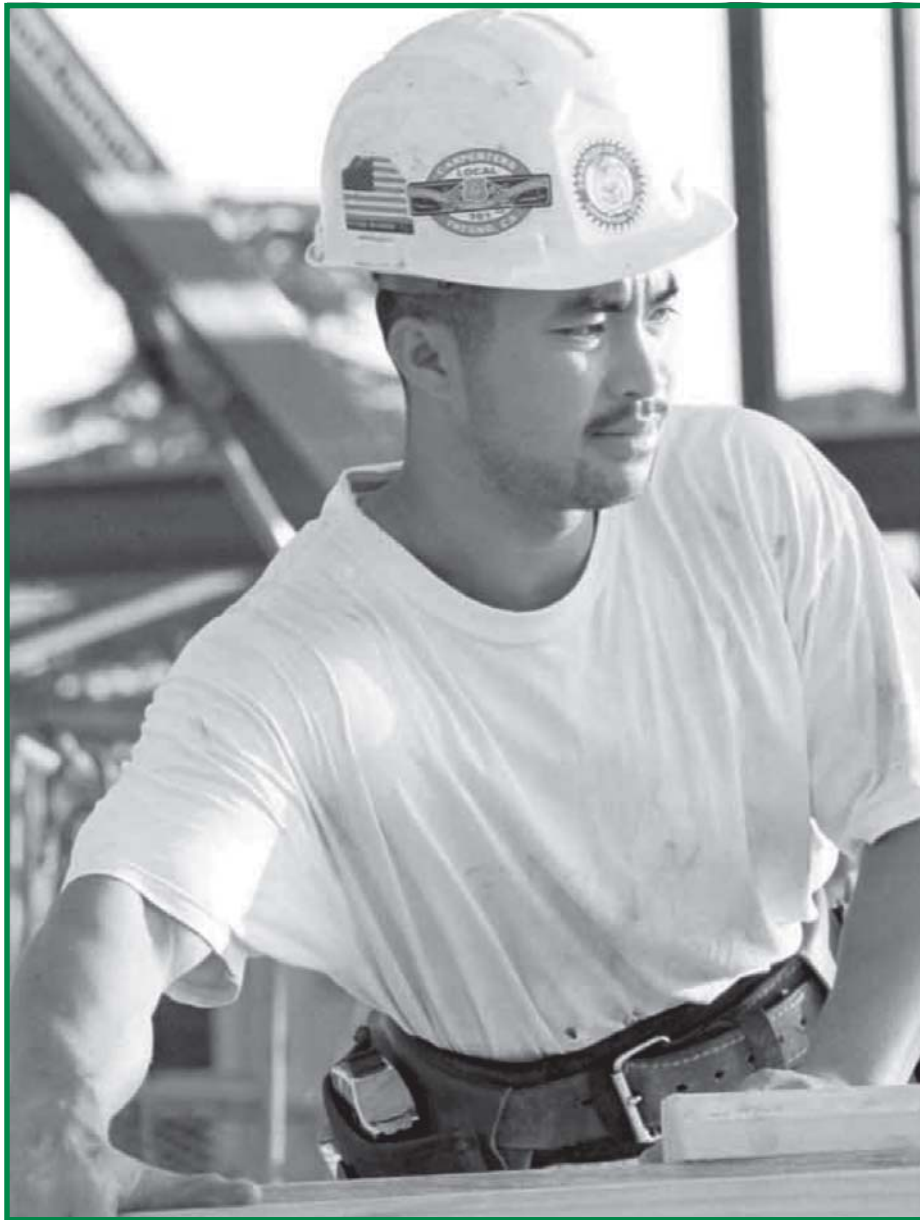


# Regreso al Trabajo Después de una Lesión Laboral



## Herramientas para Trabajadores Lesionados y Sindicatos

*Programa de Salud Laboral y Ocupacional (Labor Occupational Health Program)  
de la Universidad de California en Berkeley*

2007

# Lista de Menciones

Este folleto fue preparado y diseñado por el Programa de Salud Laboral o LOHP (Labor Occupational Health Program), del Centro para la Salud Ocupacional y Ambiental (Center for Occupational and Environmental Health), de la Escuela de Salud Pública (School of Public Health), de la Universidad de California en Berkeley.

**Directora del Proyecto** ..... Juliann Sum, J.D., Sc.M.

**Otros Colaboradores** ..... Laura Stock M.P.H.  
Robin Dewey, M.P.H.

**Editor** ..... Gene Darling

**Diseñadora** ..... Kate Oliver

**Fotografía de Portada** ..... Robert Gumpert

Para visualizar y descargar este folleto, visite [www.lohp.org](http://www.lohp.org) (enlace a “Workers’ Compensation” [Compensación del Trabajador]).

Copyright © 2007, LOHP. Se permite la reproducción de todo este folleto o de partes del mismo, para fines educativos, sin necesidad de obtener permiso previo. Se solicita mencionar como autor a LOHP.

# Índice de Materias

<b>Introducción.</b>	Cómo Utilizar este Folleto .....	4
<b>Sección 1.</b>	Exposición de Argumentos para un Programa Efectivo de Regreso al Trabajo .....	5
<b>Sección 2.</b>	Elementos de un Programa Efectivo .....	8
<b>Apéndice A.</b>	Recursos .....	10
<b>Apéndice B.</b>	Leyes y Reglamentos .....	11



# Cómo Utilizar Este Folleto

A veces, un empleado que ha sufrido una lesión laboral no puede realizar su trabajo habitual mientras se recupera, pero podría realizar la misma tarea con algunas modificaciones o podría realizar una tarea diferente. Sin embargo, no siempre hay disponible una tarea adecuada. Esto presenta serios problemas, ya que el hecho de permanecer alejado del trabajo puede demorar el proceso de recuperación.

En California, los empleadores no siempre están obligados a mantener o a volver a contratar a los empleados que tienen incapacidades permanentes relacionadas con el trabajo. Lamentablemente, cuando estos empleados pierden sus trabajos, los beneficios por incapacidad que paga el sistema de compensación del trabajador en California generalmente no reemplazan en su totalidad la pérdida general del ingreso. Este folleto proporciona información y recursos importantes que los sindicatos pueden utilizar para negociar con los empleadores para permitir que los miembros lesionados puedan volver a trabajar.

Antes de negociar el regreso al trabajo, es importante comprender cuáles son los derechos y los beneficios que tienen los empleados a través de la compensación del trabajador. Para informarse acerca de estos derechos y beneficios, vea la guía *Workers' Compensation in California: A Guidebook for Injured Workers (Compensación del Trabajador de California: Una Guía para los Trabajadores Lesionados)*, 3<sup>o</sup> Edición, noviembre de 2006. Para descargar esta guía, visite: [www.lohp.org](http://www.lohp.org) (enlace a "Workers' Compensation"). En particular, vea el Capítulo 6, "Working for Your Employer After Injury" (Trabajando para su Empleador Después de Lesionarse) y el Capítulo 8, "Benefits When You Need To Change Jobs" (Beneficios para Cuando Necesita Cambiar de Trabajo).

El Apéndice B, al final del folleto, menciona las leyes y los reglamentos de California que regulan el regreso al trabajo y otros temas relacionados. También explica cómo obtener las leyes y los reglamentos.

Este folleto describe los derechos y los beneficios aplicables en California al mes de octubre de 2007.



# Exposición de Argumentos para un Programa Efectivo de Regreso al Trabajo

El hecho de ofrecerle al empleado una tarea modificada o alternativa adecuada no sólo lo ayuda, sino que también puede ayudarle al empleador a ahorrar dinero y evitar multas y penalidades. Al negociar con los empleadores, los sindicatos pueden hacer hincapié en los ahorros que se describen a continuación como resultado de un programa efectivo de regreso al trabajo (descrito en la Sección 2).

## El Empleador Puede Ahorrar Dinero

- **Beneficios por incapacidad temporal.** Los beneficios por incapacidad temporal o TD (temporal disability) de la compensación del trabajador se pagan cuando el empleado lesionado no puede realizar sus tareas habituales durante la recuperación y el empleador no puede ofrecerle una tarea que se ajuste a las restricciones del empleado. Cuando un empleador *sí puede* ofrecerle una tarea acorde a las restricciones, los beneficios por incapacidad temporal no se pagan, lo que se traduce en un ahorro de costos.
- **Beneficios por incapacidad permanente.** Si un empleador que tiene 50 o más empleados le ofrece una tarea regular, modificada o alternativa adecuada a un trabajador lesionado, los pagos de la compensación del trabajador por incapacidad permanente o PD (permanent disability) podrían reducirse en un 15%. Si el empleador no hace esta oferta, los pagos por incapacidad permanente se incrementan en un 15%. Para obtener una definición de trabajo regular, modificado y alternativo, vea el Apéndice B de la guía *Compensación del Trabajador de California: Una Guía para los Trabajadores Lesionados*.
- **Beneficios suplementarios por la pérdida de trabajo.** Si un empleador le ofrece a un empleado lesionado trabajo modificado o alternativo adecuado, ni el empleador ni la compañía de seguro del empleador están obligados a ofrecerle al trabajador un beneficio suplementario o “vale”, por la pérdida de trabajo de compensación del trabajador.
- **Programa de reembolso para pequeños empleadores.** Es posible que la División de la Compensación del Trabajador de California le reembolse dinero a un empleador que tiene 50 empleados o menos, para ayudarle a cubrir los costos de hacer los arreglos necesarios para los empleados lesionados:
  - Hasta \$1.250 para acomodar a un empleado con una incapacidad temporal;
  - Hasta \$2.500 para acomodar a un empleado con una incapacidad permanente.

- **Otros ahorros.** Programas efectivos de regreso al trabajo:
  - Reducen la necesidad de reemplazar a los empleados lesionados y capacitar a los reemplazantes;
  - Mejoran la productividad y el ánimo entre todos los empleados;
  - Aumentan la salud y la competitividad de la empresa.

## **El Empleador Puede Evitar Multas y Penalidades**

### ***Ley de la compensación del trabajador contra la discriminación***

- **Conducta ilegal.** En la sección 132a del Código Laboral de California se indica que es ilegal que un empleador castigue o despida a un empleado por presentar una reclamación de compensación del trabajador o por sufrir una lesión laboral, siempre que la conducta del empleador no sea justificada por “realidades comerciales”. Si un empleador se niega a ofrecerle un trabajo adecuado a un trabajador lesionado sin una razón válida, esto podría significar una violación de la ley, con sus consecuentes penalidades.
- **Penalidades por violar la ley.** El empleado podría recibir un incremento del 50% en los beneficios de la compensación del trabajador hasta \$10.000, además de reincorporación y reembolso por los salarios y los beneficios laborales perdidos.

### ***Leyes de derechos por incapacidad y permiso familiar***

- **Requisitos legales:**

La Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda de California (California Fair Employment and Housing Act) exige que un empleador proporcione las modificaciones razonables a un empleado lesionado, si hacerlo no le crea al empleador un “apremio indebido”. El empleador también debe participar en un proceso oportuno, de buena fe e interactivo para determinar las modificaciones razonables para el empleado. Esto significa que debe haber una comunicación abierta entre el empleador y el empleado, y que deben compartir información importante acerca de las posibles modificaciones.

La Ley de los Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act) exige que todos los empleadores públicos y privados con 50 empleados o más les permitan a los empleados tomarse una licencia sin goce de sueldo con continuidad en los beneficios de hasta 12 semanas en un período de 12 meses, si el empleado necesita dejar de trabajar por un problema serio de salud.

- **Multas y penalidades por violar cualquiera de las leyes:**

El Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda puede requerir la reincorporación, promoción, pago de atrasos, modificaciones razonables, daños y perjuicios reales incluyendo daños y perjuicios por angustia emocional y pago de los honorarios de un abogado. Los daños y perjuicios reales, que se pagan al empleado, y las multas administrativas, que se pagan al estado, pueden ser de hasta \$150.000 (total).

El Departamento podría dar permiso a iniciar una causa privada. En este caso, el tribunal podría otorgarle al empleado lo mismo que se enumeró previamente, con dos excepciones:

- Este límite no se aplica al importe por daños y perjuicios por angustia emocional.
- En lugar de multas administrativas, podrían aplicarse daños punitivos ilimitados.



## Elementos de un Programa Efectivo

Los sindicatos pueden negociar un programa efectivo de regreso al trabajo, en el cual el empleado lesionado, el médico que lo atiende, el supervisor, otras personas de la administración y el sindicato se comunican activamente ni bien se produce la lesión para asegurarse de que el empleado pueda volver al trabajo en el corto plazo y de manera segura. Estos esfuerzos deberían contar con el apoyo del administrador de reclamaciones, que maneja las reclamaciones de compensación del trabajador para el empleador y que generalmente trabaja para la compañía aseguradora del empleador. Todos deberían mantenerse en contacto para asegurarse de que el trabajo asignado ayude a la recuperación del empleado.

### ¿Cómo Puede el Empleador Promover el Regreso al Trabajo?

- **Desarrollo de políticas y procedimientos.** El empleador debería describir un proceso de regreso al trabajo mediante una política empresarial por escrito, incluyendo a las personas responsables y los plazos.
- **Capacitación del personal.** El personal a cargo del programa de regreso al trabajo debería contar con la capacitación necesaria.
- **Aliento a los trabajadores para que regresen.** Se debería alentar a los trabajadores lesionados a regresar al trabajo tan pronto como sea médicamente apropiado hacerlo.
- **Identificación de las posibilidades de trabajo modificado o alternativo.** El empleador debería identificar activamente y armar listas de trabajos y tareas específicas que puedan realizar los trabajadores lesionados que tienen restricciones en su trabajo. Esto debería hacerse en colaboración con los empleados y el sindicato. Cuando un empleado se lesiona, el empleado y el empleador deberían darle al médico una descripción detallada del trabajo del empleado y una lista con los otros trabajos y tareas disponibles previamente armada.
- **Ofrecimiento de trabajo modificado o alternativo.** El empleador debería proporcionar trabajo modificado o alternativo siempre que sea posible según las recomendaciones del médico que atiende al empleado para que el regreso al trabajo sea seguro. El empleador, el empleado lesionado, el médico que lo atiende y el sindicato deberían continuar trabajando juntos para asegurarse de que el empleado esté realizando tareas que ayuden al proceso de recuperación.

### ¿Cómo Pueden Ayudar los Servicios Médicos y el Proceso de Reclamaciones en el Regreso al Trabajo?

- **La función del médico.** El médico que atiende al empleado debería participar activamente para ayudar a los trabajadores lesionados a volver al trabajo, especificando los tipos de tareas que el empleado puede realizar en forma segura durante la recuperación. Estas recomendaciones se deben basar en la condición médica del empleado y en la descripción dada por el empleador acerca de las tareas disponibles y las condiciones de trabajo.



## ¿Quién puede seleccionar al médico que atiende al empleado?

Los empleados que son elegibles para “predesignar” a su médico personal pueden hacerlo, con una notificación por escrito a sus empleadores antes de la lesión. En el caso de los empleados que no pueden o que no hacen una designación previa, el administrador de reclamaciones tiene el derecho de seleccionar al médico que lo va a atender. Sin embargo, si el administrador de reclamaciones ha creado una red de proveedores médicos de compensación del trabajador o MPN (medical provider network), el empleado lesionado puede seleccionar a un médico dentro de esa red. Para más información, vea las páginas 27-31 de la guía *Workers' Compensation in California: A Guidebook for Injured Workers* (*Compensación del Trabajador de California: Una Guía para los Trabajadores Lesionados*).

- **La función del administrador de reclamaciones.** El administrador de reclamaciones debería seleccionar a médicos que estén capacitados para ayudar a los empleados lesionados a regresar al trabajo, y que participen activamente en el proceso de regreso al trabajo. Además, el administrador de reclamaciones debe pagarles a los médicos por el tiempo que requiera hacer esto. Por otra parte, el administrador de reclamaciones debe ayudarle al empleador a crear y mejorar su programa de regreso al trabajo.
- **La función del empleador.** El empleador debe seleccionar un administrador de reclamaciones que elija a los mejores médicos, que les pague por el tiempo que requiera participar en el programa de regreso al trabajo, y que ayuden al empleador con el programa de regreso al trabajo.



# Recursos

## Función del Médico

- Para más información acerca de cómo los médicos pueden ayudarles a los empleados lesionados a regresar al trabajo, vea la publicación “The Attending Physician’s Role in Helping Patients Return to Work After an Illness or Injury” (La Función del Médico en la Ayuda Dada al Paciente para Regresar al Trabajo Después de una Enfermedad o Lesión), Colegio Estadounidense de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente o ACOEM (American College of Occupational and Environmental Medicine), declaración de posición adoptada en abril de 2002, disponible en línea en [www.acoem.org](http://www.acoem.org).

## Función del Administrador de Reclamaciones

- Para obtener ejemplos de aseguradores que apoyan activamente los programas de regreso al trabajo y cómo lo hacen, viste los sitios web del Fondo de Seguro de Compensación Estatal (State Compensation Insurance Fund), [www.scif.com](http://www.scif.com), y de Zenith Insurance Company, [www.thezenith.com](http://www.thezenith.com).

## Modificaciones en el Trabajo

- La Red de Modificaciones en el Trabajo (Job Accommodation Network) proporciona un recurso de búsqueda de adaptaciones en el trabajo en línea “Searchable Online Accommodation Resource” en [www.jan.wvu.edu](http://www.jan.wvu.edu).

## Negociación Colectiva

- Algunos sindicatos han negociado disposiciones contractuales para ayudarles a los trabajadores lesionados a regresar al trabajo. Vea *Collective Bargaining for Health and Safety: A Handbook for Unions (Negociación Colectiva para la Salud y la Seguridad: Un Manual para los Sindicatos)*, del Programa de Salud Ocupacional, de la Universidad de California en Berkeley, 2002, que se puede solicitar en línea en [www.lohp.org](http://www.lohp.org) (enlace a “Publications” [Publicaciones]).
- La ley de compensación del trabajador les permite a los sindicatos y a los empleadores “establecer” formas alternativas de otorgar los beneficios de compensación del trabajador y resolver conflictos. Un programa de regreso al trabajo podría estar incluido en un acuerdo establecido. Vea *How To Create a Workers’ Compensation Carve-Out in California: Practical Advice for Unions and Employers (Cómo Crear una Norma Establecida de Compensación del Trabajador en California: Consejos Prácticos para Sindicatos y Empleadores)*, del Instituto de Investigaciones Acerca del Trabajo y del Empleo (anteriormente Instituto de Relaciones Industriales) y del Programa de Salud Laboral, de la Universidad de California en Berkeley, 2006, disponible en línea en [www.lohp.org](http://www.lohp.org) (enlace a “Workers’ Compensation”).



# Leyes y Reglamentos

A continuación se enumeran las leyes y los reglamentos que rigen los derechos y las obligaciones descritas en este folleto. Para descargar el Código Laboral de California u otras leyes (estatutos), visite [www.leginfo.ca.gov](http://www.leginfo.ca.gov) (enlace a “California Law” [Ley de California]). Para descargar los reglamentos, visite [www.oal.ca.gov](http://www.oal.ca.gov) (enlace a “Cal. Code Regs” [Reglamentos del Código de California]).

También figuran referencias a distintas páginas de la guía *Workers’ Compensation in California: A Guidebook for Injured Workers*, 3<sup>o</sup> Edición, noviembre de 2006 (“*La Guía*”). Para descargar la guía, visite: [www.lohp.org](http://www.lohp.org) (enlace a “Workers’ Compensation”).

**Precaución:** Algunas leyes se basan en interpretaciones legales halladas en la jurisprudencia y no se encuentran detalladas en los estatutos y reglamentos. La jurisprudencia incluye decisiones pasadas tomadas por jueces de compensación del trabajador, del Consejo de Apelaciones que revisa y reconsidera las decisiones de los jueces de compensación del trabajador, y de los tribunales estatales.

### Exposición de Argumentos: El Empleador Puede Ahorrar Dinero

- **Beneficios por incapacidad temporal (TD):** Código Laboral, desde la sección 4453 hasta la sección 4459, desde la sección 4650 hasta la sección 4657, secciones 4661 y 4661.5. Para ejemplos de beneficios por TD, vea *La Guía*, página 49.
- **Beneficios por incapacidad permanente (PD):** Código Laboral, desde la sección 4453 hasta la sección 4459, desde la sección 4650 hasta la sección 4651, secciones 4658, 4658.1, desde la sección 4659 hasta la sección 4661 y desde la sección 4662 hasta la sección 4664. Para más información acerca del ajuste del 15% en los beneficios por PD, vea *La Guía*, página 65.
- **Beneficios suplementarios por pérdida de trabajo:** Código Laboral, secciones 4658.5 y 4658; y Título 8 del Código de Reglamentos de California, desde la sección 10133.50 hasta la sección 10133.60. Para más información acerca de los beneficios suplementarios por pérdida de trabajo o “vales”, vea *La Guía*, páginas 54 y 55 y páginas 70 y 71.
- **Programa de reembolso para pequeños empleadores:** Código Laboral, sección 139.48; y título 8 del Código de Reglamentos, secciones 10004 y 10005. El formulario para solicitar los reembolsos se encuentra en la sección 10005.

### Exposición de Argumentos: El Empleador Puede Evitar Multas y Penalidades

- **Ley de la compensación del trabajador contra la discriminación:** Código Laboral, sección 132a. Para obtener ejemplos de cómo aplicar la sección 132a del Código Laboral a los empleados lesionados que buscan un trabajo modificado o alternativo adecuado, vea *La Guía*, desde la página 53 hasta la 57.

- **Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda de California:** Código del Gobierno, secciones 12926(k), 12926.1(c) y 12940(n). Las multas y las penalidades figuran en el sitio web del Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda de California: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).
- **Ley de Derechos de la Familia de California:** Código del Gobierno, secciones 12945.1, 12945.2 y 19702.3. Las multas y las penalidades figuran en el sitio web del Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda de California en: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).

### **Elementos de un Programa Efectivo**

- **Selección del médico que lo atiende:** Código Laboral, secciones 3550(e), 3551, 4600, desde la sección 4600.3 hasta la sección 4600.7, secciones 4603.2, 4601 y desde la sección 4616 hasta la 4616.7; y el título 8 del Código de Reglamentos de California, desde la sección 9767.1 hasta la sección 9767.15, desde la sección 9770 hasta la sección 9779.9, desde la sección 9780 hasta la sección 9783.1 y desde la sección 9880 hasta la sección 9884. Para más información acerca de los derechos de los administradores de reclamaciones y de los empleados lesionados para elegir el médico que los atiende, vea *La Guía*, desde la página 27 hasta la página 31.