

Capítulo 6: Trabajar para su empleador después de la lesión



Si desea conocer algunos consejos sobre cómo mantener su reclamo en vías de resolverse, consulte la página 9. Consulte también el capítulo 11.

Tras una lesión laboral, permanecer en el trabajo o reincorporarse a él con seguridad y prontitud puede contribuir a su recuperación. También puede ayudarle a evitar pérdidas económicas por estar fuera del trabajo. Este capítulo describe cómo puede seguir trabajando para su empleador.

¿Puedo quedarme a trabajar o regresar al trabajo, y qué trabajos puedo hacer?

Después de lesionarse en el trabajo, muchas personas colaborarán con usted para decidir cómo va a seguir trabajando o si volverá al trabajo y qué trabajo va a hacer. Entre estas personas figuran:

- Su médico tratante principal.
- Su empleador (supervisores u otros directivos).
- El administrador de reclamos.
- Su abogado, si cuenta con uno.

A veces, los médicos y los administradores de reclamos no comprenden bien el trabajo que usted realizaba o los otros trabajos que podrían asignársele. Por lo tanto, es importante que todos se mantengan en estrecho contacto a lo largo del proceso. Usted (y su abogado, si cuenta con uno) deben comunicarse **activamente** con su médico tratante principal, su empleador y el administrador de reclamos acerca de lo siguiente:

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

¿Qué sucede mientras me recupero?

Poco después de lesionarse, el médico tratante principal lo examinará y enviará un informe sobre su estado de salud al administrador de reclamos. Si el médico indica que usted puede trabajar, debe describir lo siguiente:

- Límites claros y específicos, si los hubiera, en sus tareas laborales durante su recuperación. Estos se denominan “restricciones de trabajo”. Deben basarse en información completa y precisa suya y de su empleador sobre las actividades y demandas de su trabajo. Estas restricciones están destinadas a protegerlo de mayores lesiones.

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

- Cambios necesarios, si los hubiera, en su horario, asignaciones, equipo u otras condiciones de trabajo durante su recuperación.

Ejemplo: Proporcionar auriculares para evitar posiciones incómodas de la cabeza y el cuello.

Si el médico informa que no puede trabajar en absoluto mientras se recupera, no se le puede exigir que trabaje.

Para revisar los pasos que debe seguir si no está de acuerdo con un informe médico, consulte el capítulo 4, páginas 15 - 17 y 20.

En caso de que pueda trabajar con restricciones

Si su médico tratante principal le indica que puede permanecer en el trabajo o reincorporarse al mismo con restricciones laborales, cualquier trabajo que le asigne su empleador deberá ajustarse a dichas restricciones. Su empleador puede, por ejemplo, cambiar ciertas tareas, reducir su tiempo en ciertas tareas, o proporcionar equipo útil. O bien, su empleador puede decir que ese tipo de trabajo no está disponible; si esto ocurre, no se le puede exigir que trabaje.

En caso de que pueda trabajar sin restricciones

Si su médico tratante principal informa que usted puede permanecer en el trabajo o volver a su trabajo sin restricciones, su empleador generalmente debe darle el mismo trabajo y salario que tenía antes de lesionarse. Su empleador podría exigirle que acepte el trabajo. Esto puede ocurrir poco después de la lesión o mucho más tarde, cuando su condición haya mejorado.

Mi empleador me asignó trabajo que parece infringir mis restricciones laborales. ¿Qué puedo hacer?

Debe mostrar a su empleador las restricciones laborales del médico y hablar sobre cómo pueden cumplirlas. No tiene por qué aceptar un trabajo que no cumpla las restricciones. Si rechaza este tipo de trabajo, debe explicarle claramente al empleador por qué no se cumplen las restricciones. Si es posible, hágalo por escrito.

Si su empleador toma o amenaza con tomar medidas en su contra porque usted no acepta esta asignación de trabajo, esto podría ser una infracción al Código Laboral de California, artículo 132a, que prohíbe la discriminación contra los trabajadores lesionados.

Si su empleador no puede darle un trabajo que cumpla con las restricciones laborales, el administrador de reclamos debe pagarle los beneficios por incapacidad total temporal (consulte el capítulo 5).

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda, use los recursos del capítulo 11. No lo deje para después, pues hay **fechas límites** para tomar acción y proteger sus derechos.

¿Qué sucede si no me recupero por completo?

Su médico tratante principal puede determinar que usted nunca podrá regresar al mismo trabajo o a las mismas condiciones laborales que tenía antes de lesionarse. El médico deberá informarlo por escrito. El informe debe incluir restricciones laborales permanentes para protegerlo de más lesiones.

Para ayudar a su médico tratante principal, usted y su empleador o el administrador de reclamos pueden llenar conjuntamente una "Descripción de las obligaciones laborales del empleado" en el formulario DWC AD 10133.33. Luego, el médico puede revisar lo que escribió en el formulario para hacer una determinación adecuada.

Para revisar los pasos que debe seguir si no está de acuerdo con un informe médico, consulte el capítulo 4, páginas 15 - 17 y 20.

Beneficios por TD

Si pierde salarios mientras se recupera, es posible que sea elegible para recibir pagos por incapacidad temporal (TD). Para obtener más información sobre estos pagos, consulte el capítulo 5.

Beneficios por PD

Si su médico tratante principal informa que usted nunca se recuperará por completo, es posible que sea elegible para recibir pagos por incapacidad permanente (PD). Para obtener más información sobre estas ayudas, consulte el capítulo 7.

¿Puedo regresar a trabajar para mi empleador incluso si no me he recuperado por completo?

Esto depende de si su empleador puede ofrecerle un trabajo apropiado o no. De no ser así, y si se lesionó en 2004 o después, es posible que reúna los requisitos para otros beneficios.

SI LA FECHA DE LA LESIÓN ES DE 2013 O POSTERIOR

Si su empleador le ofrece trabajo

Si se lesionó en 2013 o después y su empleador puede ofrecerle trabajo, el administrador de reclamos debe enviarle un “Aviso de oferta de trabajo regular, modificado o alternativo” en un formulario DWC-AD 10133.35. El administrador de reclamos debe enviárselo dentro de los 60 días posteriores a que se entere de que usted tiene una incapacidad parcial permanente que se ha vuelto permanente y estacionaria, o “P&S” (consulte el capítulo 7). Su médico tratante principal u otro médico que tome esta determinación debe completar y enviarle al administrador de reclamos un informe de su estado P&S y su capacidad laboral en el formulario DWC-AD 10133.36.

La oferta debe ser para un trabajo que usted pueda realizar. Además, el trabajo debe:

- Cumplir con las restricciones de trabajo del informe del médico.
- Tener una duración mínima de 12 meses.
- Estar a una distancia razonable de donde vivía al momento de la lesión. La oferta

podría involucrar algunos de los siguientes:

- **Trabajo regular.** Este es su trabajo o puesto regular en que estaba al momento de la lesión. Debe percibir el mismo salario y beneficios que recibía al momento de la lesión.
- **Trabajo modificado.** Este es su mismo trabajo pero con algunos cambios, de acuerdo con las restricciones de trabajo indicadas por el médico. Debe recibir al menos el 85 por ciento de los salarios y beneficios que le pagaban en el momento de la lesión.
Ejemplos: Cambiar ciertas tareas, reducir el tiempo en ciertas tareas, cambiar la estación de trabajo, proporcionar equipo de asistencia, cambiar la ubicación del trabajo.
- **Trabajo alternativo.** Éste es un trabajo diferente a su trabajo anterior que cumple con las restricciones de trabajo del médico. Debe recibir al menos el 85 por ciento de los salarios y beneficios que le pagaban en el momento de la lesión.

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

- Sólo tiene 30 días para aceptar la oferta. Si no responde dentro de un plazo de 30 días, su empleador podría retirar la oferta.
- El administrador de reclamos no estará obligado a ofrecerle un beneficio suplementario por el desplazamiento de trabajo. Esto es cierto independientemente de si usted **acepta la oferta o no**.

Si su empleador no le ofrece trabajo

Si se lesionó en 2013 o después, su empleador no le ofrece un trabajo modificado o alternativo, y su lesión le causa una discapacidad parcial permanente, el administrador de reclamos debe enviarle un beneficio suplementario por el desplazamiento de trabajo, o “vale”. La incapacidad permanente se analiza en el capítulo 7. Los beneficios suplementarios por el desplazamiento de trabajo se describen en el capítulo 9. Para recursos y formularios adicionales, vaya al capítulo 11.

PARA FECHAS DE LESIÓN DEL 2004 AL 2012

Si su empleador le ofrece trabajo

Si se lesionó en algún momento entre el 2004 y el 2012 y su empleador puede ofrecerle trabajo, el administrador de reclamos debe enviarle un "Aviso de Oferta de Trabajo Modificado o Alternativo" en el formulario DWC-AD 10133.53. El administrador de reclamos debe enviárselo dentro de los 30 días posteriores a su último pago por incapacidad temporal.

La oferta debe ser para un trabajo que usted pueda realizar. Además, el trabajo debe:

- Debe recibir al menos el 85 por ciento del salario y beneficios que le pagaban en el momento de la lesión.
- Cumplir con las restricciones de trabajo del informe del médico.
- Tener una duración mínima de 12 meses.
- Estar a una distancia razonable de donde vivía al momento de la lesión.

La oferta podría involucrar algunos de los siguientes:

- **Trabajo modificado.** Este es su mismo trabajo pero con algunos cambios, de acuerdo con las restricciones de trabajo indicadas por el médico.

Ejemplos: Cambiar ciertas tareas, reducir el tiempo en ciertas tareas, cambiar la estación de trabajo, proporcionar equipo de asistencia, cambiar la ubicación del trabajo.

- **Trabajo alternativo.** Éste es un trabajo diferente a su trabajo anterior que cumple con las restricciones de trabajo del médico.

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

- Sólo tiene 30 días para aceptar la oferta. Si no responde dentro de un plazo de 30 días, su empleador podría retirar la oferta.
- El administrador de reclamos no estará obligado a ofrecerle un beneficio suplementario por el desplazamiento de trabajo. Esto es cierto independientemente de si usted *acepta la oferta o no*.

Si su empleador no le ofrece trabajo

Si se lesionó en algún momento entre 2004 y 2012, su empleador no le ofrece trabajo modificado o alternativo, no regresa a trabajar para su empleador dentro de los 60 días posteriores a su último pago por TD y su lesión le causó una incapacidad parcial permanente, el administrador de reclamos debe enviarle un beneficio suplementario por el desplazamiento de trabajo, o "vale". La incapacidad permanente se analiza en el capítulo 7. Los beneficios suplementarios por el desplazamiento de trabajo se describen en el capítulo 9.

Mi empleador no me ofrecerá o asignará el tipo de trabajo que yo quiero. ¿Qué puedo hacer?

En algunos casos, el trabajo que le asignen o le ofrezcan puede parecerle injusto, o puede que su empleador no le ofrezca ningún trabajo. Sin embargo, el empleador no siempre está obligado a ofrecerle el trabajo que usted desea. Por ejemplo, puede que no haya ningún trabajo que usted desee y que se ajuste a las restricciones de trabajo impuestas por el médico. O la decisión del empleador puede estar justificada por la situación de la empresa.

Por otro lado, si la razón por la que su empleador no le ofrece el trabajo que usted quiere es porque usted tiene una lesión laboral o porque usted solicitó beneficios de compensación de trabajadores, esto podría ser una infracción del Artículo 132a del Código Laboral de California. Del mismo modo, si la razón por la que su empleador no le ofrece el trabajo que desea es porque usted tiene una discapacidad grave y permanente, a pesar de que podría hacer el trabajo con un ajuste razonable, esto podría ser una violación de la Ley Federal de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (FEHA). (Para obtener más información sobre la interacción entre las leyes de compensación de trabajadores y las leyes de derechos de las personas con discapacidad, consulte "Ayudando a los empleados lesionados a volver al trabajo: Guía práctica conforme a las leyes de compensación de trabajadores y de derechos de las personas con discapacidad en California", en el capítulo 11).

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda, use los recursos del capítulo 11. No lo deje para después, pues hay fechas límites para tomar acción y proteger sus derechos.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda, use los recursos del capítulo 11.

Recuerde que existen plazos para actuar en defensa de sus derechos, así que no se demore.

