



2020

Guía para el empleador



COLORADO

**Department of
Labor and Employment**

Division of Workers' Compensation

Queremos escuchar su opinión.

Complete nuestra breve encuesta para saber cómo podemos comunicarnos mejor con usted. Sus comentarios nos ayudan a mejorar el servicio que brindamos.

surveymonkey.com/r/CODWC

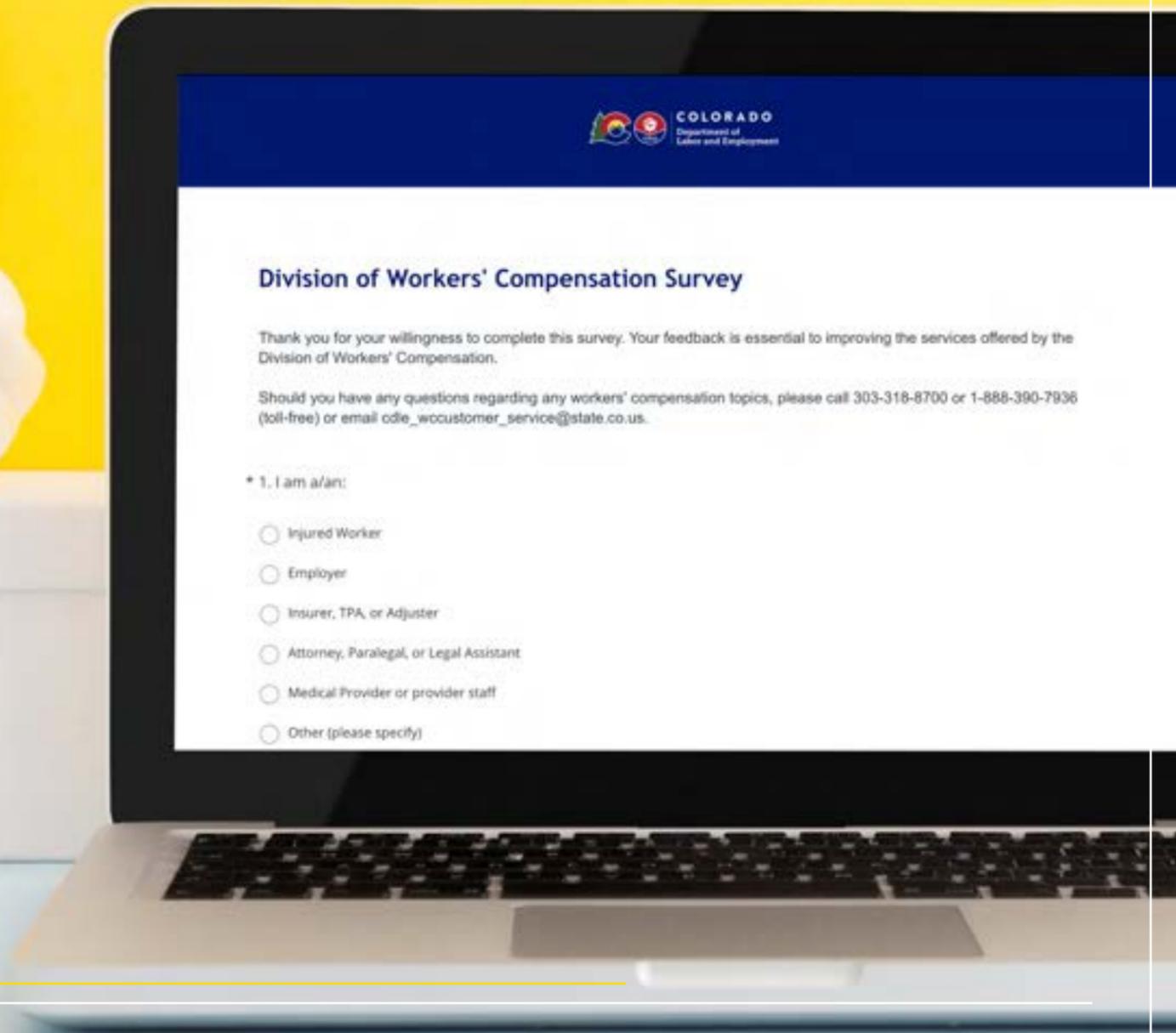


Tabla de contenidos

MI INFORMACIÓN DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES	4
Quién es quién en la compensación de los trabajadores.....	5
COBERTURA DEL SEGURO	9
¿Qué es la cobertura de compensación de los trabajadores?.....	10
Qué no incluye la compensación de los trabajadores.....	11
¿Cómo obtener cobertura de compensación de los trabajadores?.....	12
Exenciones de la cobertura de compensación de los trabajadores.....	13
Programas de pasantías o aprendizaje estudiantil.....	14
Industria de construcción.....	15
Reciprocidad/Cobertura fuera del territorio.....	16
Contratistas independientes.....	17
QUÉ SUCEDE LUEGO DE UNA LESIÓN	21
Qué sucede luego de una lesión.....	22
Realizar una investigación de accidentes.....	24
Mejora de la seguridad en el lugar de trabajo.....	25
BENEFICIOS Y PAGOS	27
Médico.....	28
Compensación y beneficios.....	29
Reducción o finalización de beneficios.....	31
Comunicaciones con el trabajador lesionado.....	32
REGRESO AL TRABAJO	35
Modificación de tareas.....	36
Disponible para trabajar a tiempo completo vs. a tener el alta médica.....	38
CONSIDERACIONES ADICIONALES	41
Médicos y citas.....	42
Audiencias previas, conferencias de conciliación y audiencias.....	43
Fondo Para Empleadores no Asegurados de Colorado.....	44
Ley de compensación de los trabajadores.....	45

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

El objetivo de la información contenida en este folleto es brindar información general sobre el sistema de compensación de los trabajadores de Colorado y no reemplaza el asesoramiento legal.

Mi información de compensación de los trabajadores

DIVISIÓN DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES (DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION)

633 17th Street, Suite 400
Denver, CO 80202
303-318-8700 (área metropolitana)
1-888-390-7936 (número gratuito)
cdle_wccustomer_service@state.co.us

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS _____

Número de teléfono _____
Correo electrónico _____

NOMBRE DEL AGENTE/ASEGURADORA _____

Número de teléfono _____
Correo electrónico _____

NOMBRES Y UBICACIONES DE PROVEEDORES DESIGNADOS

PÓSTER DE LA LEY DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES (WORKERS' COMPENSATION ACT POSTER) (WC 49) Y PÓSTER DE NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR DE LESIONES (NOTICE TO EMPLOYER OF INJURY POSTER) (WC 50)

(Los carteles se pueden descargar de la página de Formularios en cdle.colorado.gov/dwc.)

- WC 49 Publicado
- WC 50 Publicado
- Ubicación(es) de los pósters _____

RECURSOS ADICIONALES PARA SU EMPLEADO

- [Injured Worker Guide](#)
- [Guía del trabajador lesionado](#)

Quién es quién en la compensación de los trabajadores



ABOGADO

Una persona con licencia y seleccionada para actuar en representación de otra en asuntos legales, incluidos los casos de compensación de los trabajadores. Si una de las partes tiene representación de un abogado, el abogado debe estar incluido en todas las comunicaciones y presentaciones.



MÉDICO TRATANTE AUTORIZADO (AUTHORIZED TREATING PHYSICIAN) (ATP)

El médico seleccionado por el trabajador lesionado de la lista de proveedores designados. Este término puede referirse al médico seleccionado por el trabajador lesionado de la lista de proveedores designados o cualquier otro médico al que el trabajador lesionado sea referido.



RECLAMANTE/TRABAJADOR LESIONADO

Cualquier persona que busque o reciba beneficios de compensación de los trabajadores según la Ley de compensación de los trabajadores.



AJUSTADOR DE RECLAMOS/SEGUROS

Persona que trabaja para la compañía de seguros y revisa los reclamos de seguros.



PROVEEDOR DESIGNADO

Un médico o proveedor médico seleccionado por el empleador para tratar lesiones relacionadas con el trabajo. Por lo general, este es uno de los cuatro proveedores en la lista de proveedores designados que se le da al trabajador lesionado para que elija cuando informan una lesión.



DIVISIÓN DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Una agencia estatal que regula a las compañías de seguros, empleadores, trabajadores lesionados y proveedores de atención médica. La División de compensación de los trabajadores y la compañía de seguros son entidades separadas.



EMPLEADO

Una persona que presta servicios a cambio de un pago para usted o su empresa.



EMPLEADOR

Toda persona o empresa que tenga una o más personas dedicadas al mismo negocio o empleo, con excepciones limitadas.



AGENTE DE SEGUROS

Un individuo o compañía que tiene licencia para vender seguros de compensación de los trabajadores en Colorado.



COMPAÑÍA DE SEGUROS

Una empresa, asociación o empleador autoasegurado que está autorizado para proporcionar seguros de compensación de los trabajadores en Colorado.



PROVEEDOR MÉDICO

Cualquier persona reconocida por la División de compensación de los trabajadores para brindar servicios médicos.



ENFERMERO GESTOR DE CASOS (NURSE CASE MANAGER) (NCM)

Una persona asignada al reclamo del trabajador lesionado por el ajustador de reclamos. La participación del NCM puede incluir asistir a las citas del trabajador lesionado, pero el trabajador lesionado tiene derecho a rechazar la presencia y los servicios del NCM.



OFICINA DE TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS (OFFICE OF ADMINISTRATIVE COURTS) (OAC)

La OAC decide los desacuerdos en la compensación de trabajadores y una variedad de otros casos. La OAC permite a los demandantes y demandados resolver ciertas disputas, como por ejemplo si un reclamo es indemnizable, si el tratamiento médico es razonable, necesario, relacionado y debe ser cubierto por la compañía de seguros, o cualquier desacuerdo sobre la compensación.



PARTES

Toda persona o empresa que esté involucrada en la demanda del trabajador lesionado. Esto puede incluir al demandante, empleador y/o compañía de seguros.



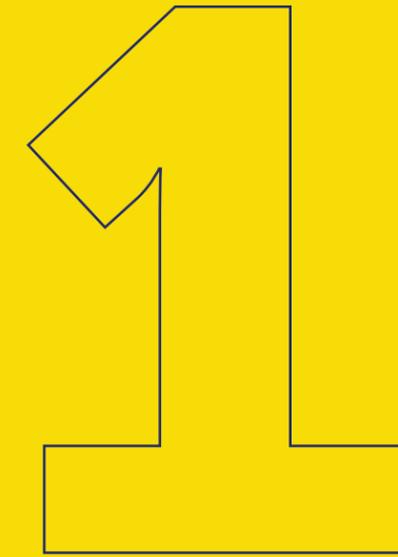
DEMANDADO

La compañía de seguros (aseguradora), empleador y/o empleador autoasegurado.



ADMINISTRADOR DE TERCEROS (THIRD-PARTY ADMINISTRATOR) (TPA)

Una empresa que procesa reclamos de seguros y algunos aspectos de los planes de beneficios para empleados de otra empresa o empleador. El TPA también puede manejar la suscripción o el servicio al cliente.



COBERTURA DEL SEGURO



¿Qué es la cobertura de compensación de los trabajadores?

El seguro de compensación de los trabajadores proporciona beneficios de salarios perdidos y médicos a los trabajadores que se lesionan en el trabajo. Todas **las empresas con empleados que operan en Colorado deben tener un seguro de compensación de los trabajadores**, independientemente de la cantidad de empleados, si los empleados solo trabajan a tiempo parcial o si son miembros de la misma familia. El seguro de compensación de los trabajadores lo adquiere un empleador por medio de un agente de seguros, al igual que el seguro de responsabilidad o de automóvil. **El costo del seguro de compensación de los trabajadores no se puede transferir a los empleados.**

SANCIONES POR FALTA DE COBERTURA

Se requiere un seguro de compensación de los trabajadores para todos los empleadores que operan en Colorado, con limitadas excepciones. Si no posee seguro de compensación de los trabajadores, puede recibir una multa de hasta \$500 por cada día sin seguro. Su negocio también puede ser clausurado. Si uno de sus empleados se lesiona mientras usted no tiene seguro, usted deberá hacerse cargo del reclamo, y de una multa adicional que totaliza el 25% de los beneficios del trabajador lesionado.

Qué no incluye la compensación de los trabajadores

SEGURO MÉDICO VS. COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El seguro médico está diseñado para cubrir enfermedades y lesiones que ocurren fuera del trabajo. Las pólizas de seguro médico generalmente excluyen las lesiones relacionadas con el trabajo, por lo que el seguro médico puede denegar un reclamo si la lesión ocurrió durante el trabajo. La única forma de cubrir a los trabajadores por lesiones relacionadas con el trabajo es obtener un seguro de compensación de los trabajadores.

DISCAPACIDAD VS. COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El seguro de discapacidad se hace cargo de parte de los ingresos de un trabajador si este se ve imposibilitado de realizar su trabajo debido a una lesión o enfermedad. El seguro de discapacidad puede aplicarse a lesiones y enfermedades que ocurren fuera del trabajo. La compensación de los trabajadores solo cubre lesiones o enfermedades sufridas en el trabajo.

RESPONSABILIDAD GENERAL VS. COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El seguro de responsabilidad general puede cubrir reclamos que involucren lesiones y daños a la propiedad causados por sus productos o servicios, pero **no las lesiones sufridas por los empleados en el trabajo**. Su seguro de responsabilidad general **no** cubrirá los reclamos de compensación de los trabajadores.

SEGURO DE DESEMPLEO VS. COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los beneficios por desempleo pueden estar disponibles para los trabajadores que han perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad. Un trabajador no necesariamente tiene que presentar lesiones para cobrar los beneficios por desempleo. Los empleadores pagan impuestos de desempleo trimestrales a este fondo.

La División de compensación de los trabajadores de Colorado (Colorado Division of Workers' Compensation) no administra el seguro de desempleo. Si tiene preguntas sobre el desempleo, visite cdle.colorado.gov/unemployment o comuníquese con la División de seguro de desempleo de Colorado al 303-318-9100 o al número gratuito 1-800-480-8299.



¿Cómo obtener cobertura de compensación de los trabajadores?

Hay varias formas de estar cubierto por el seguro de compensación de los trabajadores.

SEGURO COMERCIAL

El seguro comercial es la forma más común de obtener cobertura. Las compañías de seguros privadas comercializan todos los seguros de compensación de los trabajadores en Colorado; no hay un fondo estatal. Pinnacle Assurance brinda cobertura de compensación de los trabajadores a cualquier empleador de Colorado; sin embargo, hay más de 500 compañías de seguros autorizadas que pueden brindar cobertura. Para obtener una lista de empresas, acceda a <https://bit.ly/WCCarriers>.

Los empleadores deben comunicarse con su agente de seguros para buscar cotizaciones y obtener cobertura. Asegúrese de informar a su agente de seguros sobre todos los tipos de servicios que ofrece su empresa para asegurarse de que todos sus trabajadores estén cubiertos por la póliza.

AUTOSEGURO INDIVIDUAL

Los empleadores interesados en obtener la certificación para pagar sus propios reclamos de compensación de los trabajadores deben cumplir con los requisitos del siguiente cuadro.

<p>HA ESTADO EN EL NEGOCIO DURANTE al menos cinco años</p>	+	<p>TENER AL MENOS 300 EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO TRABAJANDO EN COLORADO</p>
		<p>TENER BIENES DE AL MENOS \$100 millones</p>

Si su empresa cumple con los criterios y tiene interés en asegurarse de manera individual, comuníquese con la División de compensación de los trabajadores al 303-318-8700 o al número gratuito 1-888-390-7936.

GRUPOS DE AUTO-SEGURO

Los empleadores que no cumplan con los requisitos del autoseguro individual pueden unirse a un grupo de auto-seguro para la cobertura de compensación de los trabajadores. Solo dos tipos de grupos de auto-seguro están autorizados en Colorado:

- Empleadores del sector público como distritos escolares y municipios.
- Asociaciones profesionales.

La División de compensación de los trabajadores no regula los grupos de auto-seguro. Para obtener más información sobre los fondos comunes de compensación de los trabajadores, comuníquese con la División de seguros (Division of Insurance) del Departamento de agencias reguladoras (Department of Regulatory Agencies) al 303-894-7499 o al número gratuito 1-800-930-3745.

Exenciones de la cobertura de compensación de los trabajadores

RECHAZO DE COBERTURA POR CORPORACIONES Y SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (LIMITED LIABILITY COMPANIES) (LLCS)

Los funcionarios de corporaciones y miembros de Sociedades de Responsabilidad Limitada son considerados por ley como empleados de la corporación o sociedad de responsabilidad limitada. Debido a que son empleados, los funcionarios de corporaciones y los miembros de la sociedad de responsabilidad limitada **deben** estar cubiertos por un seguro de compensación de los trabajadores **a menos que** elijan rechazar la cobertura **por sí mismos**. Para rechazar la cobertura, el funcionario de la corporación o miembro de la sociedad de responsabilidad limitada (LLC) debe tener al menos un diez por ciento de participación en la corporación o LLC.

Si la corporación o LLC tiene empleados, además de funcionarios corporativos o miembros de la LLC, debe tener una póliza de compensación de los trabajadores.

Si la corporación o la sociedad de responsabilidad limitada no tiene empleados, aparte de los funcionarios que trabajen en ellas, debe presentar un formulario de *Rechazo de cobertura por parte de funcionarios de corporaciones o miembros de una sociedad de responsabilidad limitada (Rejection of Coverage by Corporate Officers or Members of a Limited Liability Company)* (WC 43) ante la División. Todos los formularios se pueden descargar de la página de [Formularios en cdle.colorado.gov/dwc](https://cdle.colorado.gov/dwc).

CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

Se presume que cualquier persona a quien se le pague por realizar un trabajo para otra persona o empresa es un empleado. Para probar que una persona es un contratista independiente, el trabajador debe tener:

- Su propio negocio independiente.
- Libertad de dirección y control sobre cómo se realiza el trabajo.

Un formulario W-9 o 1099 no convierte a alguien en un contratista independiente.

Los contratistas independientes no son empleados y no obtendrán beneficios de compensación de los trabajadores a menos que hayan adquirido su propia póliza de compensación de los trabajadores. Si un trabajador se lesiona y surge una disputa sobre si el trabajador es un empleado o un contratista independiente, un juez puede decidir la condición del trabajador.

Puede obtener más información sobre contratistas independientes en la sección Contratistas independientes en la página 17 y en cdle.colorado.gov/dwc. Si tiene preguntas adicionales, comuníquese con Servicio al cliente al 303-318-8700 o al número gratuito 1-888-390-7936.

OTRAS EXENCIONES DE LA COBERTURA DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En ciertas circunstancias, los siguientes tipos de trabajadores pueden estar exentos de necesitar cobertura de compensación de los trabajadores.

- Trabajadores domésticos (incluidas niñeras y au pairs) que trabajan menos de 40 horas a la semana y menos de cinco días a la semana. *Por ejemplo, un trabajador doméstico que trabaja tres horas al día, cinco días a la semana, se consideraría un empleado y requiere cobertura de compensación de los trabajadores, aunque el total de horas sea de solo 15 horas a la semana.*
- Agentes intermediarios e inmobiliarios con contrato que trabajen únicamente a comisión.
- Transportistas que alquilan vehículos a los conductores o a ellos, en circunstancias específicas.
- Trabajadores ocasionales en granjas y haciendas, o empleadores de mantenimiento ocasional alrededor del lugar de trabajo del empleador. Si estas personas ganan más de \$2000 por año, se les considera empleados.
- Voluntarios de esquí

Para obtener información más específica sobre las exenciones, visite cdle.colorado.gov/dwc o comuníquese con Servicio al cliente al 303-318-8700 o al número gratuito 1-888-390-7936.

Programas de pasantías o aprendizaje estudiantil

Una pasantía es un tipo de empleo a corto plazo en el que un estudiante trabaja para su empresa para adquirir experiencia para un programa educativo.

Si usted paga un sueldo a un pasante por sus servicios, ese estudiante se considera un empleado de su empresa y está incluido en su póliza de compensación de los trabajadores.

Si la pasantía del estudiante no es remunerada, la escuela debe proporcionar cobertura de compensación de los trabajadores para el estudiante. Hay dos formas en que la escuela puede hacerlo:

- La escuela puede cubrir al estudiante en la póliza de compensación de los trabajadores de la escuela.
- Puede aceptar incluir al estudiante en la póliza de compensación de los trabajadores de su empresa y la escuela puede pagarle el costo de hacerlo.

Industria de construcción

Si su negocio está en la industria de la construcción, aplican requisitos especiales. Toda persona que realice trabajos de construcción en un sitio de construcción debe estar cubierta por un seguro de compensación de los trabajadores.

Si emplea contratistas para realizar trabajos de construcción, debe realizar una de las siguientes acciones:



Si un contratista no tiene empleados, **el contratista debe estar cubierto por un seguro de compensación de los trabajadores a menos que decida no aceptar la cobertura.** Hay dos formularios de rechazo de cobertura y el apropiado depende del tipo de empresa que rechaza la cobertura.

Para sociedades y sociedades de responsabilidad limitada

- *Formulario WC 43—Rechazo de cobertura por parte de funcionarios de corporaciones o miembros de una sociedad de responsabilidad limitada (Rejection of Coverage by Corporate Officers or Members of a Limited Liability Company)*

Para propietarios únicos y asociaciones

- *Formulario WC 45—Rechazo de cobertura por socios y propietarios únicos que realizan trabajos de construcción en sitios de construcción (Rejection of Coverage By Partners and Sole Proprietors Performing Construction Work on Construction Sites)*

Puede descargar todos los formularios de la página de Formularios en cdle.colorado.gov/dwc.

La División tiene recursos disponibles en línea para que pueda verificar si un contratista tiene una póliza de seguro de compensación de los trabajadores o si un contratista ha presentado sus formularios de rechazo de cobertura.

- Verificación de cobertura de seguro: ewccv.com/cvs/
- Verificación de rechazo de cobertura: dowc.cdle.state.co.us/WCCompliance/

Reciprocidad/Cobertura fuera del territorio

Los empleados de Colorado que trabajan en otros estados están protegidos por su seguro de compensación de los trabajadores de Colorado por hasta seis meses. Es posible que la póliza no cumpla con los requisitos de cobertura de compensación de los trabajadores del otro estado, por lo que deberá consultar con el otro estado para ver si aceptarán su póliza de compensación de los trabajadores de Colorado como prueba de cobertura.

Los empleadores de otros estados que envían empleados a Colorado deben tener una póliza de compensación de los trabajadores de Colorado de una compañía de seguros con licencia para suscribir seguros de compensación de los trabajadores en Colorado. Colorado también debe estar incluido en la póliza.

Las únicas **posibles excepciones** a los requisitos anteriores se establecen en la tabla a continuación.

<p>EMPLEADORES DE ESTADOS ADYACENTES A COLORADO</p> 	+	<p>ESOS ESTADOS DEBEN PROPORCIONAR LA MISMA EXENCIÓN A LOS EMPLEADORES DE COLORADO QUE TRABAJAN EN ESE ESTADO</p> 	y	<p>EL TRABAJO DEBE TENER UNA DURACIÓN MENOR A seis meses</p> 	<p>EL TRABAJO SE DESARROLLA EN TRANSPORTES INTERESTATALES</p> 
---	---	---	---	---	---

Debe consultar con un abogado o un profesional comercial sobre la reciprocidad/cobertura fuera del territorio.

Contratistas independientes

Se presume que los trabajadores son empleados a menos que se demuestre lo contrario. Denominar a alguien un contratista independiente o darle un formulario 1099 no lo convierte en un contratista independiente.

Incluso un contrato no determina si alguien es un contratista o empleado independiente. Son las condiciones de trabajo reales las que importan. Determinar si alguien es un contratista independiente o un empleado es una **prueba de equilibrio que contempla todos los factores de la relación laboral.**

Para demostrar que alguien es un contratista independiente y no un empleado, el trabajador debe cumplir con los dos requisitos a continuación:

- **Estar libre de dirección y control en el desarrollo del trabajo.**
- **Tener una empresa independiente que realice ese tipo de trabajo específico.**



A continuación se muestra una lista de otros factores que un juez puede considerar para determinar si un trabajador es un contratista o empleado independiente.



Si clasifica por error a los empleados como contratistas independientes y no cumple con una póliza de compensación de los trabajadores para esos empleados, estará sujeto a multas y sanciones. Además, si un empleado clasificado por error se lesiona y usted no tiene cobertura de compensación de los trabajadores, es posible que deba hacerse cargo del total del reclamo.

Si considera contratar personas como contratistas independientes, es posible que desee hablar con un abogado u otros profesionales comerciales para asegurarse de que se encuentre en línea con la normativa vigente. La División de compensación de los trabajadores no puede brindar asesoramiento legal.





2

QUÉ SUCEDE LUEGO DE UNA LESIÓN



Qué sucede luego de una lesión



Realizar una investigación de accidentes

Los siguientes pasos incluyen recomendaciones del Consejo nacional de seguridad y ayudarán a mejorar su programa de seguridad general. El proceso de investigación debe comenzar después de concertar primeros auxilios o tratamiento médico para el trabajador lesionado. Al inicio, recuerde a todos los involucrados, especialmente a los trabajadores, que la investigación es para aprender y prevenir, no para detectar fallas.

LOS PASOS NECESARIOS

Los siguientes pasos deben formar parte de su proceso de investigación.

1. Asegurar el área donde ocurrió la lesión y conservar el área de trabajo como está.

2. Identificar y reunir testigos del evento de la lesión.

3. Entrevistar al trabajador involucrado.

4. Entrevistar o recopilar declaraciones de todos los testigos.

5. Documentar la escena de la lesión a través de fotos o videos.

6. Completar un informe de investigación, incluida la determinación de qué causó el incidente y qué mejoras de seguridad evitarán que se repita.

7. Utilizar los resultados para mejorar su programa de seguridad para identificar y controlar mejor los peligros antes de que provoquen accidentes.

8. Asegurar el seguimiento de la finalización de las mejoras de seguridad.

Mejora de la seguridad en el lugar de trabajo

¿CUÁL FUE LA CAUSA DEL ACCIDENTE?

Pregunte por qué tantas veces como sea necesario para descifrar la raíz del problema. También puede utilizar las siguientes preguntas recomendadas por OSHA para determinar el problema:

- ¿Qué sucedió?
- ¿Cómo sucedió?
- ¿Por qué sucedió?
- ¿Qué se debe corregir?

Comprender por qué ocurrió el accidente y hacer cambios para prevenir un accidente similar en el futuro puede ayudar a mantener seguros a sus empleados y ahorrarle dinero.

¿QUÉ PUDO HABER EVITADO EL ACCIDENTE?

Piense en los pasos que puede tomar para prevenir el próximo accidente. Es posible que deba implementar un programa continuo de inspección de herramientas, publicar una hoja firmada a diario o aumentar la capacitación en seguridad complementada con reglas de seguridad más estrictas.

CONTENCIÓN DE COSTOS PREMIUM (PREMIUM COST CONTAINMENT) (PCC)

La División de compensación de los trabajadores se asocia con los empleadores para proteger y promover la integridad, vitalidad y seguridad del entorno laboral de Colorado a través del Programa de PCC. Los empleadores certificados aplican para una reducción de hasta un 10% en las primas del seguro de compensación de los trabajadores. Para obtener más información sobre este programa, visite cdle.colorado.gov/dwc o llame al 303-318-8644.



3

BENEFICIOS Y PAGOS



Médico

El seguro de compensación de los trabajadores cubre todos los gastos médicos que sean razonables, necesarios y relacionados con la lesión en el lugar de trabajo si la atención se recibe por parte de un ATP. También están cubiertos otros gastos como suministros razonables y necesarios, recetas y millaje para citas médicas. Si un trabajador lesionado le entrega una factura médica o un saldo de estado de cuenta, comuníquese con su ajustador de reclamos.



Compensación y beneficios

SALARIOS PERDIDOS

Los beneficios salariales perdidos no vencen hasta que el trabajador lesionado haya estado ausente en tres turnos de trabajo. Este "período de espera" será compensado si el trabajador lesionado se ausenta durante más de 14 días calendario desde la fecha en que dejó el trabajo como resultado de su lesión.

Incapacidad total temporal (Temporary Total Disability) (TTD)

La TTD se debe pagar si el trabajador lesionado se retira completamente del trabajo o si usted no puede adaptarse a las restricciones asignadas. Si el trabajador lesionado tiene dificultades para realizar sus tareas, debe comunicarse con su ATP de inmediato. El trabajador no puede ausentarse del trabajo. Si dejan de trabajar sin la aprobación de su ATP, es posible que el trabajador lesionado no tenga derecho a beneficios salariales perdidos hasta que el ATP los evalúe.

Incapacidad parcial temporal (Temporary Partial Disability) (TPD)

La TPD se paga cuando el trabajador lesionado regresa a trabajar, pero gana menos de lo que ganaban antes de la lesión debido a la reducción de horas y/o salarios. El trabajador lesionado también puede tener derecho a una TPD intermitente para asistir a las citas médicas.

BENEFICIOS POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Incapacidad parcial permanente (Permanent Partial Disability) (PPD)

Una vez que un trabajador lesionado alcanza la **Máxima recuperación médica**, el punto en el que el tratamiento médico razonable y necesario ya no mejorará la condición del trabajador lesionado, el ATP determinará si sufrió algún impedimento físico permanente debido a su lesión. Esto se conoce como calificación de deterioro. Si el trabajador lesionado sufrió un impedimento físico permanente debido a su lesión, recibiría beneficios de Incapacidad Parcial Permanente.

Incapacidad total permanente (Permanent Total Disability) (PTD)

Si el trabajador lesionado no puede obtener un salario por el resto de su vida después de la lesión, tiene derecho al pago de beneficios de por vida.

DESFIGURACIÓN

El trabajador lesionado puede tener derecho a una adjudicación por desfiguración si su lesión resulta en una desfiguración permanente, como cicatrices en cualquier parte de su cuerpo o rostro que sea visible para el público. Una cojera permanente como consecuencia de una lesión también podría considerarse desfiguración.

FATALIDAD

Si alguien fallece debido a una lesión que ocurrió en el trabajo y el reclamo se considera indemnizable, la compensación de los trabajadores brinda beneficios a su cónyuge, hijos menores y otros dependientes conocidos y hasta \$7000 en concepto de gastos funerarios.

Cuando ocurre una fatalidad, debe informar la fatalidad dentro de las 24 horas a su compañía de seguros y a la Unidad de servicio al cliente de la División de compensación de los trabajadores al 303-318-8700. Si no está claro qué causó la lesión o la muerte del empleado, infórmelo a su portador para que se inicie la investigación. Si no informa el reclamo porque cree que la causa no está relacionada con el trabajo, podría retrasar la investigación y cualquier beneficio para los dependientes del fallecido.

También se le motiva a realizar las siguientes acciones cuando ocurra una fatalidad:

- Comuníquese con la familia del empleado fallecido y proporcioneles la información del proveedor, el número de teléfono de la División y el número de reclamo, si está disponible.
- Indique a la familia del fallecido que se comunique con el portador para que conozcan los beneficios a los que puedan tener derecho.
- Informe a la familia que recibirán la documentación del portador y de la División y que es importante devolver cualquier solicitud de información lo antes posible para acelerar el proceso.
- Para aliviar el estrés adicional innecesario, informe a la familia que el proceso de investigación del portador es un procedimiento estándar.

PROGRAMA DE CONTINUACIÓN SALARIAL

En un esfuerzo por hacer que el salario de un trabajador lesionado sea "completo", el programa de continuación de salario está disponible con aprobación previa. El programa de continuación del salario permite que un empleador continúe con los pagos al trabajador lesionado durante un cierto período en lugar de los beneficios de compensación de los trabajadores y luego la compañía de seguros le reembolsará el dinero. Para calificar, el empleador debe pagarle al trabajador lesionado más que los beneficios de compensación de los trabajadores que se pagarían en ese caso. Luego, la compañía de seguros puede reembolsar al empleador una cantidad equivalente a los beneficios de compensación de los trabajadores. Los programas de continuación salarial deben ser aprobados por la División antes de su implementación. Después del período discrecional, el portador comenzará a pagar los beneficios temporales totales o parciales temporales directamente al trabajador lesionado.

Para obtener más información, incluidos los requisitos sobre este programa, comuníquese con Servicio al cliente al 303-318-8700 o al número gratuito 1-888-390-7936.



Reducción o finalización de beneficios

En Colorado, la compensación de los trabajadores es un sistema "sin responsabilidad". Esto significa que, independientemente de quién sea el responsable de la lesión, el empleador tiene que pagar los beneficios. Sin embargo, los beneficios de un trabajador lesionado **pueden reducirse o cancelarse** según las razones que se enumeran a continuación.

1

SI EL TRABAJADOR RESULTÓ LESIONADO PORQUE INFRINGIÓ UNA REGLA DE SEGURIDAD

Los beneficios no médicos del trabajador lesionado pueden reducirse 50%.

- Esto incluiría los beneficios por incapacidad temporal y por incapacidad permanente.

Por ejemplo, si se le pidió al trabajador que usara un dispositivo de seguridad como un casco, un arnés o gafas de seguridad, pero no lo hizo y se lesionó.



2

SI EL TRABAJADOR LESIONADO LO ENGAÑÓ INTENCIONALMENTE SOBRE SU CAPACIDAD PARA REALIZAR UN TRABAJO Y LUEGO SE LESIONÓ.

- El trabajador lesionado podría perder todos los beneficios por incapacidad temporal por este motivo.



3

SI TIENE VIGENTE UNA POLÍTICA DE PRUEBAS DE ALCOHOL O DROGAS DESPUÉS DE LA LESIÓN Y EL TRABAJADOR LESIONADO DIO POSITIVO.

Los beneficios no médicos del trabajador lesionado pueden reducirse 50%.

- Esto incluiría los beneficios por incapacidad temporal y por incapacidad permanente.

Es fundamental conservar una segunda muestra de la prueba original en caso de que el trabajador lesionado desee hacerse su propia prueba a su cargo.



Comunicaciones con el trabajador lesionado

Las lesiones en el lugar de trabajo son difíciles y estresantes. Cuando los trabajadores sufren una lesión, se preocupan por su futuro y su capacidad para volver al trabajo. La incertidumbre puede dificultar su recuperación. Cuanto más tiempo esté un trabajador lesionado sin trabajo, más difícil será regresar al trabajo, tanto física como psicológicamente. Se le anima a mantener la comunicación con el trabajador lesionado durante su recuperación.





REGRESO AL TRABAJO



Regreso al trabajo

El regreso al trabajo es una parte importante del proceso de recuperación. Crear un plan para regresar al trabajo de manera segura no solo ayuda a mejorar la moral y la recuperación del trabajador lesionado, sino que también ayuda a reducir los costos para los empleadores.

MODIFICACIÓN DE TAREAS

Un ATP puede dar de alta a un trabajador lesionado para que regrese a trabajar de forma limitada. Por ejemplo, se le puede indicar al trabajador lesionado que no levante más de 9 kilos (20 libras). Esto se lo puede comunicar el ATP en una situación de trabajo en el formulario de *Informe del médico sobre lesiones por compensación de los trabajadores (Physician's Report of Workers' Compensation Injury) (WC 164)*.

Los estudios han demostrado que hacer que un trabajador lesionado vuelva al trabajo con tareas modificadas puede ayudar en su recuperación. Un trabajador lesionado puede estar ansioso por regresar al trabajo y puede hacerlo de manera voluntaria, pero solo debe hacerlo mientras trabaje dentro de las restricciones impuestas por el ATP. Si esto sucede, complete el formulario de *Informe complementario de regreso al trabajo (Supplemental Report of Return to Work) (WC 12)* y envíelo a su compañía de seguros.

Las tareas modificadas se pueden ofrecer con su horario y salario completo antes de la lesión o con un horario y salario reducido si esas son las actividades que puede realizar en ese momento.

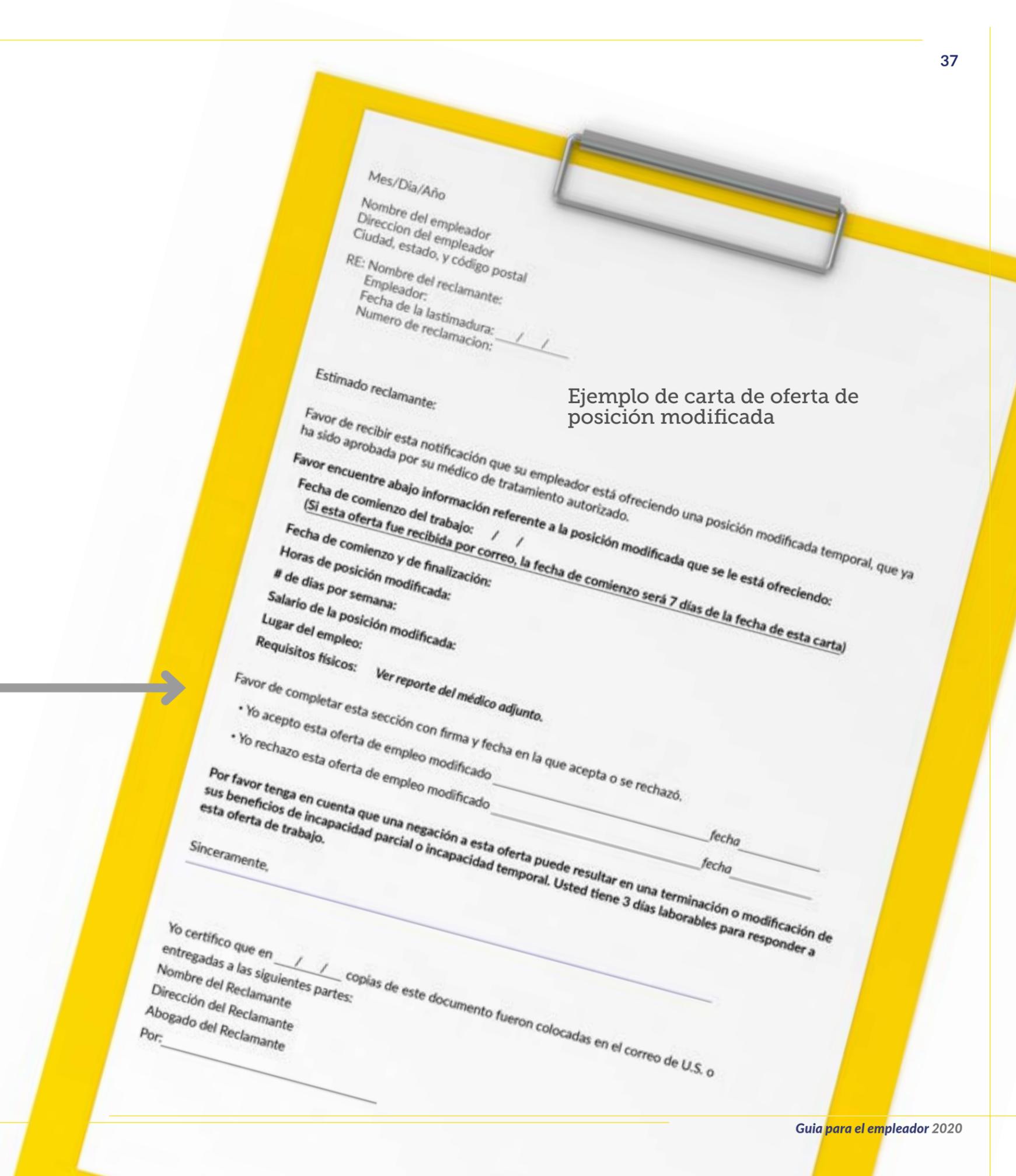
Si puede adaptarse a las restricciones actuales, pero el trabajador lesionado no regresa a trabajar de forma voluntaria, deberá seguir los pasos de la Regla 6 para preparar una oferta de trabajo formal por escrito. Si el trabajador lesionado no se presenta a trabajar en base a la oferta de trabajo válida, podría poner en peligro algunos de sus beneficios.

La oferta de trabajo formal debe incluir lo siguiente:

- Sea por escrito.
- Otorgue al trabajador lesionado al menos tres días hábiles para regresar al trabajo.
- Incluya un certificado de servicio firmado.
- Informe al trabajador lesionado cuándo debe presentarse al trabajo, cuánto ganará y cuál será su horario de trabajo.
- Incluya una lista de tareas de trabajo aprobada por el ATP del trabajador lesionado que indique que las tareas laborales están dentro de sus restricciones.

Si no puede hacer que el trabajador lesionado vuelva a trabajar dentro de las restricciones del ATP, es posible que tenga derecho a los beneficios por TTD. Es posible que solo pueda ofrecerles un horario de medio tiempo en lugar de su horario normal de tiempo completo. Si este es el caso, la aseguradora pagará los beneficios de Incapacidad Parcial Temporal del trabajador lesionado.

Si el trabajador lesionado regresa al trabajo y luego le informa que ya no puede realizar las tareas modificadas debido a su lesión, el trabajador lesionado debe comunicarse con su ATP. Solo el ATP puede retirar del trabajo al trabajador lesionado. Es importante mantener informado al ajustador de cualquier cambio en el estado laboral del trabajador lesionado.



Ejemplo de carta de oferta de posición modificada

DISPONIBLE PARA TRABAJAR A TIEMPO COMPLETO VS. A TENER EL ALTA MÉDICA

Ser "dado de alta para trabajar a tiempo completo" significa que el trabajador lesionado no tiene limitaciones o restricciones físicas. Un trabajador lesionado puede ser "dado de alta para trabajar a tiempo completo" (también se puede señalar como "tareas regulares"), pero aún así necesitará tratamiento adicional para alcanzar la Máxima recuperación médica (MMI).

Ser "dado de alta de atención médica" podría significar que se pone al trabajador lesionado en la condición de MMI o dado de alta del cuidado de ese ATP en particular. Pueden ser "datos de alta de atención médica" y ser referidos a otro ATP para abordar la MMI y/o incapacidad. Esto probablemente se anotará en el *Informe del médico sobre lesiones por compensación de los trabajadores (Physician's Report of Workers' Compensation Injury) (WC 164)* y en la descripción.



5

CONSIDERACIONES ADICIONALES



Médicos y citas

BENEFICIOS DE DESIGNAR UN PROVEEDOR MÉDICO

Como empleador, tiene derecho a seleccionar los proveedores médicos disponibles para sus trabajadores lesionados. Esta se convierte en la lista de proveedores designados.

Al seleccionar sus proveedores designados, es importante asegurarse de que el trabajador lesionado dispondrá de la mejor atención médica posible. La atención médica adecuada y de calidad es importante para mantener bajos los costos y minimizar los efectos de una lesión en un trabajador lesionado. Asegúrese de consultar con su compañía de seguros, es posible que tengan una red de proveedores preferidos.

Si no designa adecuadamente a ningún proveedor médico, el trabajador lesionado puede buscar atención médica con el proveedor médico de su elección.

TIEMPO LIBRE PARA CITAS

Aunque **no existe un requisito legal** de ofrecer tiempo libre para asistir a las citas médicas, esto podría ayudar a los trabajadores lesionados a recuperarse de su lesión más rápido. Comuníquese con la compañía de seguros si parece que el trabajador lesionado puede perder más de 24 horas debido a las citas. Pueden tener derecho a una Incapacidad parcial temporal o tiempo intermitente.

CÓMO LOS TRABAJADORES LESIONADOS PUEDEN CAMBIAR DE MÉDICO

El proceso de cómo cambiar de médico depende de cuándo el trabajador lesionado trata de hacer el cambio y si el nuevo médico está en la lista de proveedores designados. Si es **dentro de los 90 días** a partir de la fecha de la lesión **y** el trabajador lesionado desea asistir a otro médico de la lista de proveedores designados, puede realizar ese cambio mediante el formulario de *Cambio de médico por única vez (One-time Change of Physician)* (WC 3). El trabajador lesionado **no necesita el permiso de la compañía de seguros para realizar este cambio**.

Si han pasado **más de 90 días** desde la fecha de la lesión del trabajador y el trabajador desea cambiar a otro médico en la lista de proveedores designados, puede solicitar hacer ese cambio mediante el formulario de *Solicitud de cambio de médico (Request for Change of Physician)* (WC 197).

En cualquier momento, el trabajador lesionado puede solicitar el cambio a un médico que **no esté en la lista de proveedores designados** mediante el uso del mismo formulario. En ambos casos, **el trabajador lesionado necesita la aprobación de la compañía de seguros para realizar el cambio**. La compañía de seguros tiene 20 días a partir de la fecha de recepción de la solicitud para aprobar o rechazar la solicitud. Si el trabajador lesionado no recibe una respuesta oportuna o un rechazo, su solicitud para cambiar de médico se aprueba de forma automática. Si se rechaza la solicitud de cambio, el trabajador lesionado puede solicitar una audiencia.



Audiencias previas, conferencias de conciliación y audiencias

Una conferencia previa a la audiencia es una audiencia dirigida por un juez de derecho administrativo de la División de compensación de los trabajadores. Las conferencias previas a la audiencia se limitan a cuestiones de procedimiento, como la programación de audiencias formales y la presentación de pruebas (el intercambio de pruebas antes de una audiencia). Cualquier parte puede programar una conferencia previa a la audiencia. Cualquiera de las partes puede solicitar una conferencia de conciliación, pero no se llevará a cabo a menos que todas las partes acuerden participar.

Las conferencias previas a la audiencia y el acuerdo se pueden llevar a cabo en persona o por teléfono.

El trabajador lesionado puede resolver todo o parte de su reclamo con usted o la compañía de seguros. Los acuerdos son completamente voluntarios. Nadie puede obligar al trabajador lesionado a resolver su reclamo, ni nadie puede exigir que la compañía de seguros ofrezca un acuerdo. Cualquier acuerdo debe presentarse a la División de compensación de los trabajadores para su aprobación. **Un acuerdo no debe confundirse con una calificación de deterioro/adjudicación de Incapacidad parcial permanente (PPD)**. Para obtener más información sobre incapacidad y PPD, consulte "Beneficios por incapacidad permanente" en la página 29.

Una audiencia es un procedimiento legal formal en el que un juez de derecho administrativo decide varios asuntos, incluido qué beneficios, si los hay, deben pagarse. Para solicitar una audiencia, debe presentar una Solicitud de audiencia ante la Oficina de tribunales administrativos (Application for Hearing with the Office of Administrative Courts) (OAC) utilizando el formulario que se encuentra en oac.colorado.gov.



Fondo Para Empleadores no Asegurados de Colorado

Los empleadores en Colorado deben tener un seguro de compensación de los trabajadores, con excepciones limitadas. El Fondo para empleadores no asegurados de Colorado (Colorado Uninsured Employer Fund) (CUE) existe para brindar asistencia financiera a las personas lesionadas mientras trabajan para empleadores que no tenían seguro de compensación de los trabajadores. Este programa no cambia sus obligaciones de pagar los beneficios a un empleado lesionado si no estaba asegurado.

PENALIDADES

Si tiene empleados y no tiene seguro de compensación de los trabajadores, puede recibir una multa de hasta \$500 por cada día que no tenga un seguro. Su negocio también puede cerrarse. Si uno de sus empleados se lesiona mientras usted no tiene seguro, tendrá que pagar el reclamo usted mismo y también deberá pagar una multa adicional por un total del 25% de los beneficios del trabajador lesionado.

Ley de compensación de los trabajadores

Para obtener copias de la Ley de compensación de los trabajadores, llame al Servicio al cliente al 303-318-8700 o al número gratuito 1-888-390-7936 o visite cdle.colorado.gov/dwc.





Queremos escuchar su opinión.

Complete nuestra breve encuesta para saber cómo podemos comunicarnos mejor con usted. Sus comentarios nos ayudan a mejorar el servicio que brindamos.

surveymonkey.com/r/CODWC



COLORADO

**Department of
Labor and Employment**

Division of Workers' Compensation

Division of Workers' Compensation
633 17th St., Suite 400
Denver, CO 80202-3626
303-318-8700
cdle.colorado.gov/dwc