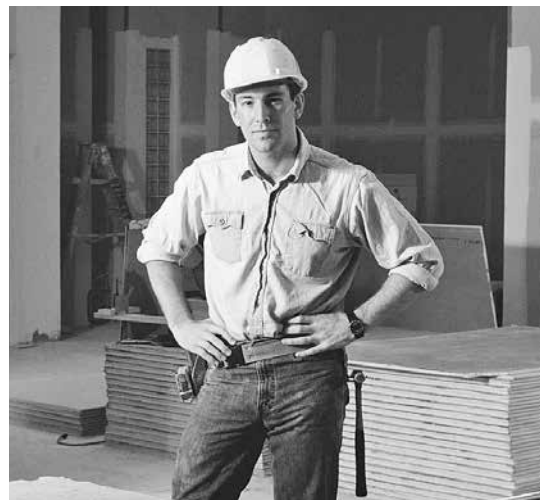


# Guía de retorno al trabajo para el empleador

*Incentivos financieros disponibles de L&I (Labor e Industrias)*



Washington State Department of  
**Labor & Industries**

*Return to Work Partnerships*



# Contenido

<b>1</b>	Retorno al trabajo: bueno para su negocio, para sus trabajadores y para sus resultados . . . . .	1
<b>2</b>	Conozca las opciones: cómo funciona el ‘retorno al trabajo’ . . . . .	3
<b>3</b>	Antes y después: qué debe hacer si su trabajador se lastima . . . . .	7
<b>4</b>	Cómo puede ayudarle L&I: expertos, servicios y dólares . . . . .	9
<b>5</b>	Conozca los conceptos básicos de los reclamos de indemnización de los trabajadores . . . . .	12
<b>6</b>	Herramientas que puede usted usar . . . . .	14
<b>7</b>	Preguntas frecuentes sobre modificaciones laborales . . . . .	17

## Seguridad laboral, el mejor seguro

La mejor manera de manejar los costos de indemnización para los trabajadores es evitar las lesiones. Un programa efectivo de prevención de accidentes le ayudará a identificar — y evitar que sucedan — riesgos en su empresa que podrían provocar lesiones.

Los profesionales de la seguridad y la salud, los higienistas industriales, los ergónomos y los especialistas en gestión de riesgos de la División de Salud y Seguridad Laboral del Departamento de Labor e Industrias (L&I) proporcionan consultas gratuitas a los empleadores. Obtenga más información en [www.Lni.wa.gov/SafetyConsultants](http://www.Lni.wa.gov/SafetyConsultants).

Además, L&I ofrece una variedad de servicios en línea para ayudar a los empleadores a mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Obtenga más información en [www.Lni.wa.gov/Safety](http://www.Lni.wa.gov/Safety).



# 1

## Retorno al trabajo: bueno para su negocio, para sus trabajadores y para sus resultados

Las desgracias ocurren. Uno de sus empleados se lesiona en el trabajo y su recuperación es lenta. Usted está preocupado por su trabajador y está preocupado por su empresa, sin mencionar el costo del seguro de indemnización para trabajadores.

Los reclamos de indemnización para trabajadores que implican tiempo sin trabajar pueden aumentar sus tarifas. Sin embargo, para la gran mayoría de los reclamos, si se siguen los pasos necesarios con anticipación, se puede acelerar la recuperación del trabajador y reducir los costos de los reclamos.

Este folleto explica la importancia del “retorno al trabajo” para asegurar la mejor recuperación posible para su trabajador, con el menor impacto para su negocio.

### ¿Qué es ‘retornar al trabajo’?

El retorno al trabajo simplemente significa ayudar a su trabajador a regresar al trabajo tan pronto como sea posible después de que sufrió una lesión o una enfermedad laboral. Por ejemplo, puede trabajar menos horas, hacer un trabajo diferente temporalmente o hacer un “trabajo liviano” hasta que se recupere por completo.

Mantener a su trabajador conectado con el lugar de trabajo es una buena medicina y un buen negocio. Las investigaciones demostraron que las estrategias eficaces de retorno al trabajo promueven una recuperación más rápida y evitan que la salud empeore y se desarrolle una discapacidad. Las opciones de retorno al trabajo pueden tomar muchas formas y existen muchos recursos que pueden ayudarlo.

### Cómo se beneficia usted

Proporcionar opciones para regresar al trabajo beneficia al trabajador lesionado, a la vez que reduce el impacto financiero de sus primas de indemnización para trabajadores. En pocas palabras, los empleadores con menos lesiones pagan

menos. En la industria del diseño de jardines, por ejemplo, las primas oscilan entre \$1.25 a \$3.75 por hora, por trabajador, según el historial de reclamos del empleador y el número de horas reportadas en un periodo de tres años. En restaurantes y cantinas, ese rango está entre 42 centavos y \$1.26 por hora; en trabajos con concreto, entre \$2.23 y \$9.69 por hora. **Menos tiempo fuera del trabajo resulta en un menor impacto sobre las primas que usted paga.**

Además de reducir los costos por reclamo y las primas de seguro, una estrategia efectiva para regresar al trabajo:

- Fomenta la comunicación entre usted y su trabajador lesionado, un factor clave para su recuperación.
- Permite que un trabajador capacitado y con experiencia siga trabajando para usted.

### ¡Proteja su descuento por ausencia de reclamos!

Los empleadores son elegibles para un descuento por ausencia de reclamos después de haber transcurrido tres años sin un reclamo “compensable” (un reclamo que implica tiempo perdido o una compensación por discapacidad permanente).

El descuento les ahorra a los empleadores entre el 10 y el 40 por ciento de la tasa de seguro base para su clase de riesgo, según el tamaño de la empresa.

*Un sólo reclamo compensable cancelará el descuento por ausencia de reclamos.* Perder el descuento puede resultar más costoso que evitar el tiempo perdido (a través de las opciones de retorno al trabajo) o mantener al trabajador lesionado en su nómina.

Para obtener más información, comuníquese con su administrador de cuenta de la sección Servicios para el de L&I, al 360-902-4817.

- Mantiene al mínimo la pérdida de productividad.
- Reduce los costos de capacitación de nuevos trabajadores.
- Crea una oportunidad para terminar el trabajo que generalmente se deja de hacer.
- Puede reducir el riesgo de otra lesión.

## Cómo se benefician sus trabajadores

Las opciones de retorno al trabajo ayudan a preservar la capacidad de obtener ingresos a largo plazo:

- Mantiene al trabajador activo y acelera la recuperación médica.
- Cambia la perspectiva de “dis-capacidad” a capacidad.
- Puede reducir el riesgo de otra lesión.
- Proporciona un sentido de seguridad laboral.
- Permite que el trabajador mantenga el contacto con sus colegas.
- Muestra que valora a su trabajador y sus contribuciones a su empresa.

## Ingredientes para una estrategia exitosa de retorno al trabajo

Una estrategia exitosa de retorno al trabajo comienza con el compromiso del propietario o la alta dirección de la empresa. Compromiso significa:

- Creer en los beneficios del retorno al trabajo, tanto para su empresa como para sus trabajadores.
- Desarrollar un procedimiento escrito para que los trabajadores lesionados regresen a su lugar de trabajo. Esta información debe ser parte de su orientación para los trabajadores nuevos, para que todos sepan qué hacer en caso de una lesión.
- Designar a un líder de retorno al trabajo. De manera ideal, esta persona acompañaría al trabajador lesionado a la primera consulta médica y lo apoyaría durante el proceso de retorno al trabajo. El líder de retorno al trabajo debe tener la responsabilidad y la autoridad para facilitar el retorno al trabajo.

Los especialistas de gestión de riesgos de L&I pueden ayudarle a establecer un proceso de retorno al trabajo y responder a sus preguntas. (Vea en la página 11 la información de contacto).

## ¿Por qué es importante el retorno al trabajo?

### La experiencia de una empresa

Muchos factores determinan los costos de las primas, incluido el número de trabajadores, los tipos de trabajos que se realizan y el número de reclamos y sus costos. Un factor particularmente importante es la cantidad de tiempo que el trabajador no puede trabajar debido a su lesión. Un pequeño supermercado con 11 trabajadores descubrió esto. En 2009, la tienda tuvo un reclamo de indemnización para trabajadores que implicó una gran cantidad de tiempo sin trabajar. El reclamo hizo que el factor experiencia de la empresa aumentara de 0.9000 en 2011 a 1.1125 en 2012 e incrementó las primas anuales en \$3,168.

Si suponemos que esta tienda opera con un margen de ganancias del 2 por ciento, la tienda necesitaría generar **\$158,400** adicionales en ventas cada año, sólo para “salir a mano” con el aumento. Puesto que el reclamo afecta las tarifas de tres años, las ventas totales necesarias para compensar el aumento podrían exceder los **\$475,000**.

Cada situación empresarial es diferente, pero la experiencia de esta tienda ilustra que la decisión de encontrar adaptaciones y elaborar estrategias efectivas de regreso al trabajo se justifica muy bien en términos económicos.

# 2

## Conozca las opciones: cómo funciona el 'retorno al trabajo'

Un retorno al trabajo exitoso significa conservar un trabajador valioso y limitar el impacto financiero de su reclamo sobre sus primas de seguro. Los empleadores y los trabajadores que mantienen una estrecha comunicación y trabajan juntos son más capaces de limitar el tiempo fuera del trabajo.

Usted — el empleador — puede ser el catalizador para lograr que el retorno al trabajo sea lo más rápido posible. El proceso que utilicen usted y su trabajador pueden ser muy informal o puede elegir un proceso más documentado, según la situación.

### El proceso informal

El proceso puede ser informal cuando el retorno al trabajo avanza sin contratiempos. Si usted y su trabajador funcionan como compañeros en el proceso, hay menos necesidad de crear un rastro escrito o involucrar a Labor e Industrias. Es posible que desee utilizar este proceso informal cuando:

- Existe una buena comunicación entre usted y su trabajador.
- Existe un acuerdo entre usted y su trabajador sobre su capacidad para realizar un trabajo distinto.
- Su trabajador está motivado para regresar al trabajo o seguir trabajando después de una lesión.

Vea en *Cómo funciona* (a la derecha) un ejemplo de cómo un proceso informal puede llevar a un regreso exitoso al trabajo.

### Consejos para un proceso informal exitoso

1. Hable con su trabajador y determine si hay restricciones físicas que le impidan realizar sus tareas regulares.
2. Según las respuestas a "1", modifique el trabajo de su trabajador para que se adapte a esas restricciones.
3. Considere ubicar a su trabajador en un puesto alternativo durante su recuperación si no puede modificar el trabajo regular.

4. Si usted o su trabajador tiene preguntas importantes o problemas con las restricciones, hable con el proveedor de cuidado de la salud de su trabajador.

### Cómo funciona:

#### *Una historia de éxito del retorno al trabajo*

Un contratista eléctrico con un programa de seguridad dedicado hizo los arreglos para que un trabajador lesionado hiciera un trabajo liviano que incluía la compilación y la actualización de información sobre bloqueos y etiquetas. El trabajador usó Internet y llamó a contactos locales para reunir información e identificar nueva tecnología. La empresa incorporó su aprendizaje en su programa de bloqueo/etiquetado.

### ¿Cuánta documentación necesita?

En algunos casos querrá documentar sus intentos de regresar al trabajo a su trabajador. Por ejemplo, es posible que quiera estar seguro de que el trabajo liviano se adapta suficientemente a las restricciones físicas o quizá no tiene claro cuáles son esas restricciones. La documentación es útil si su trabajador lesionado no coopera con sus esfuerzos para regresarlo al trabajo. Si ocurren estas situaciones, puede elegir una o más de las siguientes opciones:

- Pedir al proveedor de cuidado de la salud responsable que especifique las restricciones laborales por escrito.
- Proporcionar al proveedor principal una descripción por escrito de los deberes laborales para que dé sus comentarios. (Vea la página 15).
- Enviar una carta a su trabajador, donde se especifique su puesto, supervisor, horas, ubicación y fecha de inicio del retorno al trabajo.
- Seguir el proceso descrito en la sección 3, en *Después de una lesión*.



- Revisar la información médica y otra información relacionada con el reclamo en el Centro de información de reclamos y cuentas ([www.Lni.wa.gov/ClaimInfo](http://www.Lni.wa.gov/ClaimInfo)).

## Desacuerdos

¿Qué debe hacer si usted y su trabajador no están de acuerdo sobre la mejor manera de proceder o si hay confusión, y usted y su trabajador no pueden resolver el problema? Comuníquese con la oficina de L&I más cercana. Podemos ayudarles a usted y a su trabajador lesionado a lograr un retorno al trabajo seguro y oportuno. (Vea la página 9 para obtener más información).

## Opciones de retorno al trabajo: trabajos de transición

Un trabajo de transición es una manera para que su trabajador regrese al trabajo cuando hay restricciones que le impiden desempeñar el puesto que ocupaba cuando ocurrió la lesión. Permite que su trabajador trabaje para usted mientras se recupera. Existen varios tipos de trabajos de transición.

### Términos útiles

**Empleador registrado:** el empleador para quien trabajaba el trabajador en el momento en que sufrió una lesión laboral.

**Puesto de la lesión:** el puesto que ocupaba el trabajador cuando ocurrió la lesión.

**Trabajo liviano:** trabajo temporal o permanente que es menos vigoroso o menos exigente a nivel físico que el trabajo que realizaba el trabajador antes de la lesión o enfermedad. Con frecuencia, “trabajo liviano” y “trabajo de transición” se utilizan de manera indistinta; sin embargo, el trabajo liviano puede ser permanente. Un trabajo de transición es temporal.

## Trabajo modificado

El trabajo modificado implica un ajuste o alteración de la manera en la que normalmente se realiza un trabajo, para adaptarse a las restricciones físicas del trabajador. Esto puede ser tan simple como cambiar los requerimientos de levantar objetos. L&I puede ofrecer fondos para la “modificación del empleo” para ayudarle a comprar herramientas, equipos o aparatos que permitan que su trabajador realice sus labores.

## Trabajo de medio tiempo

El trabajo de medio tiempo es una opción cuando el médico no ha dado de alta a su trabajador para que realice un trabajo de tiempo completo. El médico de su trabajador supervisará su progreso y autorizará aumentos graduales en las horas trabajadas y en la variedad de tareas realizadas.

### Cómo funciona:

#### *Una historia de éxito del retorno al trabajo*

#### Retorno gradual

Después de caerse en el trabajo y lastimarse la espalda baja, una trabajadora de limpieza de un centro turístico pasó más de un mes recibiendo beneficios de reemplazo de salario (tiempo perdido), después trató de regresar a su trabajo de tiempo completo y no pudo hacerlo. Con la ayuda de L&I, el empleador estableció un trabajo de medio tiempo que consistía solo en responsabilidades de supervisión. El médico dio un alta médica para que la empleada realizara este trabajo y gradualmente regresó a sus labores regulares. Mientras trabajaba medio tiempo, la trabajadora recibía beneficios por “pérdida de capacidad para obtener ingresos”, una combinación de salario y beneficios de reemplazo de salario (tiempo perdido).

## Trabajo alternativo

El trabajo alternativo es un trabajo distinto dentro de su empresa, que se adapta a las restricciones físicas que especifica el proveedor de cuidado de la salud de su trabajador. Se puede tratar de un trabajo existente o de un conjunto de tareas laborales identificadas que usted necesita que se hagan y que nadie ha emprendido.



## Cómo funciona:

*Una historia de éxito del retorno al trabajo*

### Un trabajo diferente

Un mecánico diésel se lastimó la muñeca cuando explotó una llanta que estaba reparando. En la primera fase de su recuperación, este trabajador no podía realizar ningún trabajo en el taller. Como el empleador valoraba los conocimientos de su trabajador y no quería perderlo, creó un trabajo temporal como asesor técnico para otros mecánicos, desde una oficina ubicada cerca del taller. Más tarde, el trabajador regresó al taller y pudo realizar algunas tareas de su trabajo regular. Finalmente, se reintegró a sus labores completas. Hoy, el mecánico diésel usa herramientas especialmente adaptadas para compensar la pérdida de fuerza y movimiento de su muñeca lesionada.

## Términos útiles

**Máximo mejoramiento médico:** este es el punto en el que ya no es probable que la condición de un trabajador lesionado mejore significativamente con más tratamiento médico. Es posible que en este punto se tengan que identificar las restricciones permanentes.

**Adaptación:** trabajo modificado o alternativo que permite que un trabajador lesionado trabaje con sus restricciones físicas mientras está lesionado.

**Mantener en nómina:** algunos empleadores eligen mantener al trabajador en nómina, es decir pagando su salario, durante un tiempo limitado cuando el proveedor de cuidado de la salud responsable recomienda una restricción total del trabajo. Esta práctica puede ayudar a que las tarifas del empleador se mantengan bajas. Los salarios y los beneficios médicos que se pagan deben ser los mismos que los que el trabajador recibía en el momento de la lesión.

## Opciones de retorno al trabajo: trabajos permanentes

En ocasiones, una lesión impide regresar exactamente al mismo trabajo. Una vez que el proveedor de cuidado de la salud determina que su trabajador lesionado tiene restricciones, usted puede ofrecer un nuevo empleo permanente.

Un empleo permanente puede ser un trabajo alternativo o la modificación del puesto que su trabajador tenía cuando se lesionó.

## Cómo funciona:

*Una historia de éxito del retorno al trabajo*

### Cambios en los deberes laborales

Las tareas de una trabajadora de un aserradero implicaban manipular varios tamaños y pesos de productos de madera durante un proceso de selección en el aserradero. Esta trabajadora sufrió una lesión musculoesquelética en la mano. Una cuidadosa evaluación médica determinó que era muy probable que la lesión volviera a aparecer si la trabajadora regresaba a las mismas labores que realizaba anteriormente. El empleador creó un trabajo “modificado” permanente en el que la trabajadora solo manipulaba los productos más pequeños, lo que le permitió seguir trabajando y evitar volver a lesionarse.

## Requisitos para ofrecer empleos

### Trabajo de transición

El trabajo de transición que ofrezca a su trabajador lesionado debe ser una oferta válida. Esto significa que:

- El trabajo debe ser con usted, el empleador registrado.
- El trabajo debe proporcionar un entorno laboral significativo y respetuoso.
- El trabajo debe estar remunerado: pagar al menos el salario mínimo correspondiente.
- Debe continuar ofreciendo los beneficios de salud y las prestaciones que el trabajador recibía en el momento en que se lesionó, a menos que hacerlo entre en conflicto con el programa de prestaciones y el contrato colectivo.

## **Trabajo permanente**

Una oferta de trabajo permanente debe ser “de buena fe”:

- Es un trabajo razonablemente continuo o corresponde al patrón de empleo del trabajador en el momento de la lesión (tiempo completo o medio tiempo, y temporal o para todo el año).
- Está remunerado: pagar al menos el salario mínimo correspondiente (el salario y las prestaciones de atención médica no tienen que ser idénticos a los que recibía en el momento de la lesión).
- Es significativo: inherentemente valioso para el empleador y no degradante para el trabajador.

# 3

## Antes y después: qué debe hacer si su trabajador se lastima

Evitar lesiones requiere dedicación y trabajo. No es algo que se pueda realizar como una ocurrencia tardía, o cuando hay una disminución en la producción o durante una reunión de personal. Se requiere un compromiso continuo de su parte y de parte de sus trabajadores, con ayuda del Departamento de Labor e Industrias. Haga todo lo que esté en su poder para evitar lesiones en su empresa.

### Antes de una lesión

Hay muchos recursos para ayudarle a construir o mejorar su programa de seguridad en el sitio de trabajo. Si usted pertenece a una asociación comercial o un grupo de reducción de tarifas (Retrospective Rating, Retro), consulte lo que estos tienen que ofrecer. Encontrará información sobre los servicios de L&I en las páginas 9 y 10.

- Establezca un programa sólido de seguridad.
- Redacte la descripción del puesto para todos los puestos.

### Términos útiles

**Restricciones:** el proveedor de cuidado de la salud puede limitar el trabajo de un trabajador lesionado durante la recuperación. Las restricciones pueden limitar las actividades laborales (no levantar objetos, por ejemplo) o reducir temporalmente el número de horas que el trabajador puede trabajar.

**Trabajo de transición:** un trabajo de transición es un trabajo temporal distinto del trabajo regular que incluía todas las obligaciones del trabajador, que el proveedor de cuidado de la salud del trabajador considera que este puede realizar durante su recuperación. Un trabajo de transición o trabajo liviano puede continuar hasta que el estado del trabajador haya alcanzado una estabilidad médica o hasta que el proveedor de cuidado de la salud determine que se requieren restricciones permanentes.

- Identifique puestos de trabajo liviano y desarrolle oportunidades de transición para regresar al trabajo.
- Asegúrese de que sus trabajadores sepan cómo los beneficia el “retorno al trabajo”.
- Esté preparado para actuar rápidamente si llega a ocurrir una lesión.
- Reporte cualquier lesión al líder de retorno al trabajo.

### Después de una lesión

- **Presente su parte del reporte de accidente a L&I.**
- **Comuníquese con su trabajador lesionado y mantenga el contacto.**
  - Comuníquese de inmediato para expresarle su inquietud sobre la lesión. Hágale saber que va a hacer todo lo que pueda para reintegrarlo al trabajo lo más pronto posible. Con frecuencia, tan solo este tipo de llamadas le darán ánimo a su trabajador lesionado y le ayudarán a recuperarse más rápido.
- **Dé seguimiento al reclamo.**
  - Use el Centro de información de reclamos y cuentas en línea, en [www.Lni.wa.gov/ClaimInfo](http://www.Lni.wa.gov/ClaimInfo) para obtener información sobre diagnóstico, pronóstico y restricciones laborales. Revise el Formulario de restricciones laborales (Activity Prescription Form, APF) completado por el proveedor de cuidado de la salud.
  - Comuníquese con el gerente del reclamo para obtener un nuevo APF si necesita información actualizada sobre las capacidades físicas de su trabajador.
- **Comuníquese con el proveedor de cuidado de la salud responsable para obtener información sobre el retorno al trabajo.** Puede ponerse en contacto con el proveedor para buscar:

- una revisión del puesto de la lesión, así como cualquier otro puesto liviano disponible para su trabajador
- aclaración de las restricciones

*Nota: Los proveedores pueden facturar a L&I por asesoramiento escrito, así como por consultas o llamadas telefónicas relacionadas con temas del retorno al trabajo.*

- **Si necesita ayuda para comunicarse con el proveedor, comuníquese con L&I.** (Vea la página 11).
- **Identifique deberes laborales que el trabajador pueda realizar. Cree una descripción del puesto que especifique estas labores.** Una descripción del puesto es un documento de una o dos páginas que explica el trabajo liviano (de transición) propuesto. Es la base para comunicarse con el proveedor de cuidado de la salud de su trabajador para determinar las restricciones laborales físicas. Debe describir:
  - Los deberes laborales y las tareas que requiere el trabajo.
  - Las herramientas y el equipo necesarios para realizar el trabajo.
  - Con qué frecuencia y por cuánto tiempo el trabajador llevaría a cabo las tareas.
  - Los requisitos físicos que se necesitan para realizar el trabajo.
  - Las horas laborales, la ubicación y la fecha de inicio; identifique al supervisor asignado.

Idealmente, la descripción del puesto incluye una indicación de las posibles adaptaciones. Vea en la página 14 una muestra de descripción de puesto.

*Nota: Un trabajador lesionado que recibe un alta total para su puesto de lesión no tiene derecho a la indemnización de reemplazo de salario (tiempo perdido).*

- **Envíe la descripción del puesto al proveedor de cuidado de la salud de su trabajador.**
  - Cuando envíe la descripción del puesto, asegúrese de indicar cuándo necesita obtener una respuesta.
  - El proveedor revisará la descripción del puesto y determinará si el trabajador puede realizar las funciones del cargo

propuesto de manera segura.

- El proveedor debe aprobar la descripción del puesto antes de que su trabajador comience sus funciones.
- Si otra persona que no es usted toma decisiones sobre el retorno al trabajo, proporcione al proveedor el nombre y el número de teléfono de esa persona.
- **Envíe la descripción del puesto a su trabajador.**
- **Si el proveedor permite que el trabajador realice el trabajo de la descripción del puesto, ofrezca el empleo al trabajador.**
  - Una vez que el proveedor esté de acuerdo en que el trabajo es seguro para que este trabajador lo realice y dé su aprobación médica, ofrezca el empleo al trabajador. Todos necesitan saber lo que esta persona es capaz de hacer de manera segura y apegarse a la descripción del puesto aprobada.
- **Haga una oferta de trabajo por escrito.**
  - Quizá desee poner la oferta por escrito para que su trabajador entienda claramente los deberes, la fecha de inicio, las horas y restricciones del trabajo. Vea un ejemplo de la carta en la página 16.
  - Si hace una oferta verbal de trabajo y su trabajador no se presenta, debe enviar una oferta laboral formal por escrito, de preferencia por correo certificado. Si ocurre esta situación, comuníquese con el gerente del reclamo y envíele toda la documentación. Los beneficios de indemnización de los trabajadores que recibe su trabajador pueden verse afectados si este rechaza un puesto aprobado por el médico.

## Después de que su trabajador regrese al trabajo

- Supervise al trabajador regularmente para ver cómo progresan su trabajo y su recuperación.
- Asegúrese de que se cumplan todas las restricciones sobre los deberes laborales.
- Mantenga el contacto con el proveedor de cuidado de la salud; obtenga su aprobación para los cambios en las labores.
- Notifique al gerente del reclamo si no puede dar lugar a las restricciones actuales o permanentes.

# 4

## Cómo puede ayudarle L&I: expertos, servicios y dólares

Ayudar a que los trabajadores lesionados regresen al trabajo tan pronto sea médicamente posible es una prioridad para el Departamento de Labor e Industrias. Las opciones de retorno al trabajo pueden acelerar la recuperación de su trabajador lesionado y reducir el impacto financiero del reclamo de indemnización para trabajadores. Todos se benefician: usted, su trabajador lesionado y el sistema de indemnización de los trabajadores.

También estamos comprometidos a proporcionar servicios que le ayuden a implementar exitosamente opciones de retorno al trabajo. Aprovechar los servicios que ofrecemos puede beneficiar a su empleado lesionado y a la salud financiera de su empresa. No hay cargos por estos servicios.

### Permanezca en el Trabajo

Permanezca en el Trabajo es un incentivo financiero que ayuda a los empleadores a mantener a sus trabajadores lesionados en el trabajo o a hacer que regresen rápidamente y de manera segura a un trabajo liviano o de transición reembolsándoles una parte de sus costos.

Los empleadores que tienen derecho pueden recibir un reembolso del 50 % del salario base pagado hasta por 66 días hasta un máximo de \$10,000 por reclamo, dentro de un periodo de 24 meses. *(Una cantidad menor que ocho horas aún cuenta como un día).*

Si, debido a las necesidades especiales del trabajador lesionado, el empleador debe hacer una compra para que el trabajador pueda realizar el trabajo, el programa Permanezca en el Trabajo puede pagar lo siguiente:

- **Cargos por capacitación o materiales**, hasta \$1,000 por reclamo.  
*Ejemplo: matrícula, libros o suministros*

- **Herramientas** hasta \$2,500 por reclamo.  
*Ejemplo: llave especial o bandeja para teclado*
- **Ropa** hasta \$400 por reclamo.  
*Ejemplo: botas con punta de acero*

*Nota: Esto no se considera un costo si el empleador contrata a otros trabajadores para el mismo trabajo.*

Para obtener más información, visite [www.Lni.wa.gov/WorkingSolutions](http://www.Lni.wa.gov/WorkingSolutions).

### Equipos de pronto retorno al trabajo

Hemos mejorado los procesos de manejo de reclamos para ayudar a que los trabajadores lesionados regresen a sus trabajos tan pronto como sea médicamente posible. Cuando un trabajador recibe beneficios de reemplazo parcial de salario (tiempo perdido) durante 14 días, asignamos ese reclamo a un equipo de pronto retorno al trabajo en una oficina local de L&I. El equipo trabaja con el trabajador, el empleador y el proveedor de cuidado de la salud para explorar las posibilidades de retorno al trabajo.

Los miembros de los equipos de pronto retorno al trabajo son consultores vocacionales, de terapia y de enfermería. Son profesionales capacitados que saben hablar con los proveedores y ayudar a los empleadores a implementar opciones médicamente adecuadas para el retorno al trabajo. Pueden trabajar con usted para aprovechar otros recursos y servicios que sean apropiados para su trabajador lesionado.

**No tiene que esperar hasta que nos pongamos en contacto con usted.** Si tiene un trabajador incapacitado debido a una lesión o enfermedad laboral, comuníquese con el equipo de pronto retorno al trabajo de la oficina L&I más cerca de usted. (Vea en la página 11 la información de contacto).

## Servicios relacionados con el retorno al trabajo

### Servicios de gestión de riesgos

Un especialista en gestión de riesgos puede reunirse con usted para ayudarle a desarrollar herramientas de retorno al trabajo y explicarle otras estrategias para minimizar los costos de indemnización de los trabajadores y las primas. Para ponerse en contacto con un especialista en gestión de riesgos, llame a su oficina local de L&I. (Vea la página 11). También, obtenga información sobre los talleres que ofrece L&I sobre gestión de reclamos, en [www.Lni.wa.gov/Workshops](http://www.Lni.wa.gov/Workshops).

### Beneficio de pérdida de capacidad para obtener ingresos de L&I

Si su trabajador lesionado regresa a un puesto de transición a un nivel de menor paga, puede tener derecho a pagos para ayudar a compensar la diferencia entre el salario original y el salario temporal.

### Beneficio de modificación laboral

Un terapeuta de L&I puede evaluar si una modificación puede ayudar a su trabajador a regresar antes al trabajo. Las modificaciones incluyen ajustes al lugar o la estación de trabajo, o herramientas o equipos que permitan que su trabajador trabaje dentro de sus limitaciones.

### Equipo

Usted puede tener derecho a recibir de L&I hasta \$5,000 para hacer modificaciones al lugar de trabajo que ayuden a que su trabajador lesionado regrese a sus labores.

### Asistencia vocacional

Los consultores de servicios vocacionales de L&I pueden ayudarle a resolver problemas para iniciar o mantener una opción de retorno al trabajo.

### Programa de incentivos para volver a emplear a trabajadores lesionados

Los empleadores elegibles que emplean a trabajadores que cumplen criterios específicos

pueden tener derecho a descuentos en primas y otros beneficios. Puede encontrar información adicional en línea, en [www.Lni.wa.gov/WorkingSolutions](http://www.Lni.wa.gov/WorkingSolutions).

## Recursos de seguridad

### Construya una empresa libre de lesiones

Cada empleador debe responder “sí” a estas preguntas:

- ¿Conoce los riesgos en su negocio y cómo solucionarlos?
- ¿Sus trabajadores participan en la promoción de la seguridad en su lugar de trabajo?
- ¿Sabe cómo prevenir futuras lesiones?

Si responde “no” a cualquiera de estas preguntas, usted podría beneficiarse de los servicios gratuitos de asesoría sobre seguridad de L&I. Obtenga más información en [www.Lni.wa.gov/SafetyConsultants](http://www.Lni.wa.gov/SafetyConsultants) o llame a la oficina local de L&I.

### Capacitación en línea sobre seguridad

La capacitación gratuita en línea sobre seguridad y salud, sobre una amplia variedad de temas facilita como nunca que usted y sus trabajadores aprendan sobre seguridad en el lugar de trabajo. Estos cursos y panoramas generales sobre seguridad pueden ayudarle a enfrentar inquietudes sobre la conciencia de la seguridad, como riesgos químicos y biológicos, primeros auxilios y seguridad contra incendios. También hay videos cortos en línea, en inglés y en español, sobre riesgos graves comunes. Varios paquetes de capacitación proporcionan los materiales y la información necesarios para cumplir los requisitos de capacitación en seguridad y salud específicos de la Ley de Seguridad y Salud Industriales de Washington (Washington Industrial Safety and Health Act, WISHA).

- Vea la capacitación en línea sobre seguridad: [www.Lni.wa.gov/Workshops](http://www.Lni.wa.gov/Workshops).
- Obtenga más información sobre las reglas de seguridad y salud en el lugar de trabajo: [www.Lni.wa.gov/SafetyRules](http://www.Lni.wa.gov/SafetyRules).

## Contactos de retorno al trabajo en Labor e Industrias

### Región 1

#### Noroeste de Washington

Bellingham ..... 360-647-7300

Everett..... 425-290-1300

Mount Vernon ..... 360-416-3000

### Región 2

#### Condado de King

Bellevue ..... 425-990-1400

Tukwila ..... 206-835-1000

### Región 3

#### Condado de Pierce/Península

Sequim..... 360-417-2700

Silverdale ..... 360-308-2800

Tacoma ..... 253-596-3800

### Región 4

#### Suroeste de Washington

Aberdeen ..... 360-533-8200

Kelso ..... 360-575-6900

Tumwater ..... 360-902-5799

Vancouver ..... 360-896-2300

### Región 5

#### Washington central

East Wenatchee .... 509-886-6500

Kennewick ..... 509-735-0100

Moses Lake ..... 509-764-6900

Yakima..... 509-454-3700

### Región 6

#### Este de Washington

Pullman..... 509-334-5296

Spokane ..... 509-324-2600



# 5

## Conozca los conceptos básicos de los reclamos de indemnización de los trabajadores

Si toma un papel activo en la atención de un reclamo de indemnización para trabajadores y se comunica con su trabajador lesionado, su gerente del reclamo y su proveedor de cuidado de la salud, tendrá una mejor oportunidad de protegerse de pagos innecesarios por reclamos.

### Manténgase informado

1. Asegúrese de que su empleado obtenga de inmediato la atención médica necesaria de su proveedor de cuidado de la salud o de su hospital. L&I le reembolsará cualquier costo por transporte necesario. (Debe solicitar el reembolso por escrito).
2. Asegúrese de completar sin demora el reporte del empleador de una lesión. Esta es su primera — y en muchos sentidos la más importante — oportunidad para dejar que L&I conozca su versión de los hechos, en particular si usted duda de la validez de un reclamo por lesión. Proporcione tanta información como sea posible, y no solo repita las declaraciones del trabajador.
3. Manténganse informado sobre el reclamo de su trabajador. En el Centro de información de reclamos y cuentas ([www.Lni.wa.gov/ClaimInfo](http://www.Lni.wa.gov/ClaimInfo)) puede obtener información e intercambiar mensajes seguros con el gerente del reclamo. Si prefiere comunicarse por teléfono, llame a su oficina local de L&I.
4. Ponga atención a cualquier correo electrónico que reciba del Departamento de Labor e Industrias. Alguna correspondencia puede indicar plazos en los que puede apelar decisiones relacionadas con el reclamo.

### Conozca sus derechos de apelación

Básicamente, tiene la misma posición en un reclamo de indemnización para trabajadores que su trabajador lesionado. Puede recibir información y **apelar o protestar**, exactamente igual que su trabajador lesionado.

**No se retrase.** Si su trabajador lesionado presenta un reclamo acompañado de una declaración del proveedor de cuidado de la salud en la que le otorga el derecho de beneficios por tiempo perdido, L&I debe enviar el primer cheque dentro de un plazo de 14 días. Esa es la ley.

**Revise las órdenes que reciba.** Existen dos tipos de órdenes que puede recibir, “obligatoria” (determinante) y “no obligatoria” (provisional). Verifique que la información enunciada en la orden sea correcta; de no ser así, comuníquese con L&I de inmediato. Un ejemplo sería si descubre que su trabajador sigue recibiendo cheques por pérdida de tiempo, pero ya regresó a trabajar.

**Recuerde que las órdenes escritas de L&I especifican un plazo para apelar o protestar. Debe tomar medidas dentro de los plazos indicados.**

## Use materiales de las fuentes de apoyo

Los siguientes sitios web y publicaciones impresas pueden serle útiles.

### Sitios web

**[www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Claims](http://www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Claims)**

Un resumen paso a paso para comprender el proceso de reclamos

**[www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance](http://www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance)**

Seguro para negocios: la sección del sitio web de L&I específica para empleadores

**[www.Lni.wa.gov/WorkingSolutions](http://www.Lni.wa.gov/WorkingSolutions)**

Obtenga información sobre incentivos financieros para ayudar a los empleadores a hacer que los trabajadores regresen a un trabajo liviano o de transición.

**[www.Lni.wa.gov/ClaimInfo](http://www.Lni.wa.gov/ClaimInfo)**

Los empleadores pueden acceder a un reclamo por lesión en el lugar de trabajo o a su cuenta de seguro industrial mediante el Centro de información de reclamos y cuentas. En general, el sitio está disponible entre semana, de 6 a.m. a 11:30 p.m. y los fines de semana. Puede estar cerrado por mantenimiento temprano en las mañanas y los fines de semana en la tarde.

### Publicaciones

*Guía del Empleador para el Seguro de compensación para trabajadores en el Estado de Washington* (F101-002-999)

Esta publicación está disponible en **[www.Lni.wa.gov/IPUB/101-002-999.pdf](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/101-002-999.pdf)** o llamando a la oficina L&I más cerca de usted.

*Regresando a trabajar: Es su trabajo y su futuro* (F200-001-999)

Puede compartir este folleto con sus trabajadores. Está disponible en **[www.Lni.wa.gov/IPUB/200-001-999.pdf](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/200-001-999.pdf)** o llamando a la oficina L&I más cerca de usted.

*Guía completa sobre el programa Permanezca en el Trabajo para empleadores* (F243-005-000)

Esta publicación está disponible en línea (en inglés), en **[www.Lni.wa.gov/IPUB/243-005-000.pdf](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/243-005-000.pdf)**.

# 6

## Herramientas que puede usted usar

### Ejemplo de descripción de puesto de un trabajo liviano

Nota: El siguiente es un ejemplo. En [www.Lni.wa.gov/Forms/WordForms/F252-040-000.doc](http://www.Lni.wa.gov/Forms/WordForms/F252-040-000.doc), en el sitio web de L&I, hay un formulario para completar que puede usar como plantilla para crear una descripción de puesto.

#### Tomador de pedidos

**Deberes laborales:** en el departamento de autopartes de un concesionario, toma los pedidos de los clientes por teléfono, fax e Internet. Revisa la disponibilidad y el precio de las refacciones y asesora a los clientes. Puede levantar el pedido y hacer la factura, según corresponda.

**Herramientas y equipos:** teléfono, computadora, escritorio, silla, papel, y pluma o lápiz.

**Frecuencia y duración de los labores:** el trabajador puede establecer la tarea y el nivel de velocidad, y tiene la flexibilidad de pararse o sentarse según lo requiera.

**Las demandas físicas se limitan a lo siguiente:**

1. Frecuente: levantar papel e instrumentos de escritura que pesan menos de una libra.
2. Alternar entre sentarse y pararse, según lo requiera para escribir pedidos y pasarlos a la computadora.
3. Frecuente: manejar y tomar instrumentos de escritura para organizar y registrar la información.
4. Frecuente: manipulación fina con los dedos para escribir en el teclado y organizar papeles.

**No se le pedirá más al trabajador sin la aprobación del médico responsable. Se puede considerar cualquier adaptación razonable.**

Firma del empleador: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha de alta médica: \_\_\_\_\_

Comentarios del proveedor de cuidado de la salud:

Firma del proveedor de cuidado de la salud: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre en letra de molde del proveedor de cuidado de la salud: \_\_\_\_\_

Pocas veces = hasta el 10%  
Ocasional = del 10% al 30%

Frecuente = del 30% al 70%  
Constante = más del 70%

## Ejemplo de carta de presentación del empleador al proveedor de cuidado de la salud

Fecha

BLOQUE DE DIRECCIÓN:  
Médico tratante del trabajador  
Dirección  
Ciudad, Estado, Código postal

Asunto: Trabajo liviano para [Nombre del trabajador]

Número de reclamo:

Estimado(a) doctor(a):

En apoyo \_\_\_\_\_ al retorno al trabajo, quisiéramos ofrecer un puesto liviano modificado. Anexo una copia del puesto propuesto. Sea tan amable de proporcionar su opinión médica sobre la capacidad de esta persona para realizar su trabajo.

Si se requieren más modificaciones o adaptaciones, por favor descríbalos en detalle. Le agradezco que haya atendido a nuestro valioso trabajador. Si tiene alguna pregunta, por favor llámeme.

Atentamente,

Su nombre y puesto

cc: Gerente del reclamo de Labor e Industrias  
Trabajador

Anexo: Descripción del puesto

## Ejemplo de carta de oferta de trabajo

Fecha

**BLOQUE DE DIRECCIÓN:**

Nombre del trabajador lesionado

Dirección

Ciudad, Estado, Código postal

Estimado(a):

Me complace ofrecerle un empleo de transición como tomador(a) de pedidos que se adapta a sus capacidades físicas actuales.

La descripción del puesto adjunta, aprobada por su proveedor de cuidado de la salud el [fecha apropiada], describe sus deberes laborales.

Sus horas laborales son de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes, lo cual es una semana de 40 horas. El sueldo de este puesto será de \$9.50 por hora. Por favor, comuníquese con su gerente del reclamo de L&I para determinar si usted tiene derecho a los beneficios de Pérdida de capacidad para obtener ingresos.

Su supervisor es \_\_\_\_\_. Ya se le informó sobre sus restricciones laborales actuales, que consisten en no levantar ni mover objetos de más de 5 lb. Si tiene problemas para realizar sus deberes laborales, debe notificar a su supervisor de inmediato.

Por favor, repórtese con su supervisor el lunes 1.º de abril, a las 8:00 a.m. Llámeme si no acepta esta oferta de trabajo. Si no tengo noticias tuyas y usted no se presenta al trabajo según se programó, daré por sentado que decidió no aceptar esta oferta de trabajo. Si no acepta esta oferta de trabajo, eso puede afectar sus beneficios de tiempo perdido.

Si tiene alguna pregunta, por favor comuníquese conmigo.

Atentamente,

Su nombre y puesto

cc: Gerente del reclamo de Labor e Industrias  
Supervisor

Anexo: Descripción del puesto aprobada por el proveedor de cuidado de la salud

# 7

## Preguntas frecuentes sobre modificaciones laborales

### ¿Qué es una modificación laboral?

Una modificación laboral es un ajuste o alteración a la manera en que se realiza un trabajo. La modificación puede ser temporal durante su recuperación o permanente.

Los empleadores pueden hacer modificaciones laborales independientemente de L&I. Algunos trabajadores pueden tener derecho al beneficio de asistencia de L&I con las modificaciones laborales.

### ¿Por qué debe modificarse un trabajo?

La modificación de un trabajo ayuda al trabajador lesionado a regresar al trabajo más rápidamente. Normalmente disminuye el tiempo perdido y la discapacidad a largo plazo.

### ¿Podría darme algunos ejemplos de modificación laboral?

Un trabajador sufre de síndrome del túnel carpiano como resultado de trabajar con frecuencia con unas pinzas pequeñas durante un trabajo mecánico. Sus restricciones incluyen la reducción de la cantidad de fuerza que usa para sujetar las herramientas. Si usa pinzas diseñadas con asas más largas y grandes, la fuerza se reduce.

Un trabajador con una lesión de espalda que tiene restricciones para levantar objetos tiene que levantar cajas manualmente de una banda transportadora para colocarlos en una tarima. El trabajador puede beneficiarse de un dispositivo mecánico de elevación.

### ¿Cuándo ofrece L&I asistencia financiera para modificaciones laborales?

Para los trabajadores que tienen derecho, L&I proporcionará asistencia financiera para las modificaciones laborales. Para estos trabajadores, L&I puede pagar una consulta y equipo o herramientas especiales, para que el trabajador pueda regresar a su trabajo o a un nuevo trabajo.

### ¿Quién tiene derecho al beneficio de L&I?

Un trabajador puede tener derecho al beneficio de L&I si:

- el trabajador tiene un reclamo abierto y permitido, y
- el trabajador está de baja laboral o ha estado de baja laboral en el pasado, y
- el proveedor de cuidado de la salud responsable puso restricciones al trabajador que le impiden realizar su trabajo habitual o nuevo.

### ¿Cuál es el proceso para solicitar el beneficio de L&I?

Comuníquese con el gerente del reclamo para solicitar una consulta sobre la modificación laboral. En el momento de la solicitud se debe identificar cualquier restricción laboral existente.

Varias partes involucradas pueden solicitar una consulta de modificación laboral: el proveedor de cuidado de la salud responsable, el empleador, el proveedor asesor de atención médica o de servicios vocacionales, el gerente del reclamo, el tercero administrador o el trabajador.

### ¿Quién decide qué tipo de modificación pagará L&I?

Si se aprueba la solicitud de consulta, un consultor trabajará con el trabajador, el empleador y el proveedor de cuidado de la salud responsable, según sea necesario, para identificar una modificación laboral apropiada.

### ¿Quién es el consultor de modificaciones laborales?

Normalmente, el consultor de modificaciones laborales es un terapeuta físico u ocupacional, un proveedor de servicios vocacionales, un consultor ergónomo o un miembro del personal del empleador.

**Es posible que los proveedores que suministran el equipo para la modificación no proporcionen la consulta sin la autorización previa del gerente del reclamo.**

### **¿Cómo paga L&I las modificaciones laborales?**

Para los trabajadores que tienen derecho, L&I paga hasta \$5,000 por reclamo, por lugar de trabajo. El beneficio se paga del fondo de segunda lesión. El uso del beneficio de la modificación laboral no afecta directamente las primas del seguro industrial del empleador (indemnización de los trabajadores).

Los empleadores autoasegurados pueden solicitar el reembolso por equipos y herramientas a la sección de Autoseguro de L&I.

### **¿Quién es propietario del equipo que compra L&I como parte de la modificación laboral?**

El empleador o el trabajador pueden ser propietarios del equipo o las herramientas que compra L&I como parte de la modificación laboral. Ambas partes deben firmar un acuerdo que especifique la propiedad. Normalmente, el empleador será propietario de los artículos no portátiles y los artículos que se fijan en el lugar de trabajo.

### **¿Cómo puedo obtener más información sobre el beneficio de modificación laboral de L&I?**

- Visite el sitio web de L&I en [www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Voc/BackToWork/JobMod](http://www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Voc/BackToWork/JobMod)
- Llame al gerente del reclamo asignado o
- Llame a la oficina de L&I más cercana y pida hablar con el supervisor regional.





*A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.*

PUBLICACIÓN F200-003-999 [08-2018]