

ILLINOIS WORKERS' COMPENSATION COMMISSION

**MANUAL SOBRE
COMPENSACIÓN
LABORAL Y
ENFERMEDADES
OCUPACIONALES**



Rod R. Blagojevich, Gobernador

Dennis R. Ruth, Presidente

Este manual está diseñado para servir como guía general para los derechos y obligaciones de los empleados que han experimentado lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, así como los derechos y obligaciones de sus empleadores, bajo los decretos de Illinois sobre Compensación Laboral y Enfermedades Ocupacionales.

Este manual se refiere solo a aquellas lesiones o enfermedades que ocurrieron el 1º de febrero de 2006, o después. Si usted necesita información para un caso más antiguo, por favor diríjase a la versión previa del manual, disponible en nuestro sitio Web y en nuestras oficinas.

Ningún libro puede tratar todas las situaciones que puedan ocurrir. Los beneficios son determinados aplicando la ley a los hechos de cada caso. Si usted aún tiene preguntas, por favor contacte una de las oficinas de la Comisión.

OFICINAS DE LA COMISIÓN

Línea gratuita:	Sólo dentro de Illinois	866/352-3033
Chicago:	100 W. Randolph St., #8-200, 60601	312/814-6611
Collinsville:	1014 Eastport Plaza Dr., 62234	618/346-3450
Peoria:	202 N.E. Madison Ave. #201, 61602	309/671-3019
Rockford:	200 S. Wyman, 61101	815/987-7292
Springfield:	701 S. Second St., 62704	217/785-7087
TDD:	Telecomunicaciones - Servicio para sordos	312/814-2959

Este libro también está disponible en inglés. Ambas versiones de este manual, así como el estatuto, las normas, y formularios, están disponibles gratuitamente en cada oficina de la Comisión, y en el sitio Web: www.iwcc.il.gov.

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
CAPÍTULO 1	
Vistazo general	3
CAPÍTULO 2	
Reportando una lesión o exposición	7
CAPÍTULO 3	
Presentando un reclamo en la Comisión	9
CAPÍTULO 4	
Resolviendo una disputa en la Comisión	12
CAPÍTULO 5	
Beneficios médicos	18
CAPÍTULO 6	
Beneficios por discapacidad total temporal (TTD)	21
CAPÍTULO 7	
Beneficios por discapacidad parcial temporal (TPD)	24
CAPÍTULO 8	
Beneficios de rehabilitación vocacional/mantenimiento	25
CAPÍTULO 9	
Beneficios por discapacidad parcial permanente (PPD)	26
CAPÍTULO 10	
Beneficios por discapacidad total permanente (PTD)	31
CAPÍTULO 11	
Beneficios por muerte/para sobrevivientes	33
GLOSARIO	35
ÍNDICE	39

CAPÍTULO 1

Vistazo general

1. *¿Qué es compensación laboral?*

Compensación laboral es un sistema de beneficios provistos por ley a la mayoría de los trabajadores que tienen lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Estos beneficios son pagados sin importar la falta.

Cada estado tiene su propia ley sobre compensación laboral. La ley de Illinois tuvo efecto inicialmente en 1912.

2. *¿Quién administra el programa?*

En 1913, la legislatura creó una agencia estatal para resolver disputas entre los obreros lesionados y sus empleadores, en relación con la compensación laboral. Ha sido conocida por diferentes nombres a través de los años, pero ahora se denomina Comisión de Compensación Laboral de Illinois.

Como sistema administrativo de la corte, la Comisión debe ser imparcial. El personal explicará los procedimientos y provisiones básicas de la ley, pero no puede actuar como abogado para el empleado ni para el empleador.

3. *¿Qué empleados están cubiertos por la ley?*

Casi cada empleado que sea contratado, herido, o cuyo empleo esté localizado en el estado de Illinois está cubierto por la ley. Estos empleados están cubiertos desde el momento cuando comiencen a trabajar en sus empleos.

4. *¿Qué lesiones y enfermedades están cubiertas por la ley?*

En la mayoría de los casos, la ley cubre lesiones que sean causadas, en su totalidad o en parte, por el trabajo del empleado.

Un trabajador lesionado por el uso repetitivo de una parte de su cuerpo está cubierto, tal como lo está una persona que experimenta un impacto, un ataque al corazón u otro problema físico causado por el trabajo.

Un trabajador que tuvo una condición previa puede recibir beneficios si él o ella pueden demostrar que el trabajo agravó la condición.

Las lesiones sufridas en programas recreativos patrocinados por el empleador (por ejemplo, eventos atléticos, fiestas, comidas campestres o estilo picnic) no están cubiertas a menos que el empleado reciba la orden del empleador para participar. Las lesiones accidentales ocurridas mientras participaba como paciente en un programa de rehabilitación de las drogas o el alcohol, no están cubiertas.

5. *¿Qué beneficios son provistos?*

La ley provee las siguientes categorías de beneficios, las cuales son explicadas en capítulos posteriores:

- a) Atención médica que es razonablemente necesaria para curar o aliviar al empleado de los efectos de la lesión.
- b) Beneficios por discapacidad total temporal (TTD) mientras el empleado está fuera del trabajo, recuperándose de la lesión;
- c) Beneficios por discapacidad parcial temporal (TPD) mientras el empleado se está recuperando de la lesión pero trabajando en deberes livianos.
- d) Se proveen beneficios de rehabilitación vocacional/mantenimiento para un trabajador lesionado que está participando en un programa de rehabilitación vocacional aprobado.
- e) Beneficios por discapacidad parcial permanente (PPD) para un empleado que sostiene una incapacidad o desfiguración permanente, pero puede trabajar;
- f) Beneficios por discapacidad total permanente para un empleado que se ha vuelto permanentemente incapaz de trabajar;
- g) Beneficios por causa de muerte para miembros sobrevivientes de la familia.

6. *¿Son los beneficios por compensaciones laborales considerados ingresos?*

No. Los beneficios por compensación laboral no están sujetos a impuestos bajo la ley estatal o federal, y no necesitan ser reportados como ingresos en los informes de impuestos.

7. *¿Quién paga los beneficios?*

Por ley, el empleador es responsable por el costo de la compensación laboral. La mayoría de los empleadores compran un seguro de compensación laboral comercial, y la compañía de seguros paga los beneficios en nombre del empleador. Ninguna parte de la prima del seguro por compensación laboral u otros beneficios pueden ser cargados al empleado. Otros empleadores obtienen la aprobación del estado para asegurar ellos mismos.

Para identificar la parte responsable de pagar los beneficios, un empleado puede revisar la información sobre el lugar de trabajo del empleador, revisar el sitio Web de la Comisión, o contactar a la División de Verificación en Seguros, de la Comisión (inscompquestions.wcc@illinois.gov; línea gratuita 866/352-3033).

8. *¿Qué exige la ley a los trabajadores?*

Los empleadores deben:

- a) Obtener el seguro por compensación laboral de los trabajadores, u obtener el permiso para asegurarse a sí mismos.
- b) Publicar una nota en cada lugar de trabajo que explique los derechos de los trabajadores bajo el Decreto sobre Compensación Laboral, y que señale el corredor de seguros, el número de póliza, información de contacto, entre otros datos.
- c) Conservar registros de lesiones relacionadas con el trabajo, y reportar a la Comisión aquellos accidentes que involucren más de tres días de trabajo perdidos.
- d) NO cobrar al empleado por ninguna parte e la prima o beneficios del seguro por compensación laboral.
- e) NO acosar, descargar, negarse a volver a emplear, o discriminar de alguna manera a un empleado por ejercitar sus derechos bajo la ley,

9. *¿Qué si el empleador no tiene seguro por compensación laboral?*

El empleador debe dar el nombre y dirección del empleador, y la fecha de la lesión, a la División de Verificación en Seguros, de la Comisión (inscompquestions.wcc@illinois.gov; línea gratuita 866/352-3033).

Un empleador que *negligentemente* deja de proveer cobertura es culpable de delito menor Clase A por cada día sin cobertura, castigable con hasta 12 meses de prisión y \$2.500 dólares de multa.

Un empleador que *a sabiendas* deja de proveer cobertura es culpable de delito grave Clase B por cada día sin cobertura, castigable con 1-3 años de prisión y \$25.000 dólares de multa.

Un empleador no asegurado puede también ser multado con hasta \$500 dólares por cada día que hizo falta el seguro, con una multa mínima de \$10.000 dólares.

Un empleador no asegurado pierde las protecciones del Decreto sobre Compensación Laboral para el período del incumplimiento. Eso significa que un empleado que ha sido lesionado durante el período de incumplimiento puede escoger demandar en la corte civil, donde no hay límites para las adjudicaciones.

Adicionalmente, si la Comisión descubre que un empleador dejó de proveer *a sabiendas* la cobertura de seguros, puede expedir una orden de interrupción de labores, y desactivar la compañía hasta que obtenga seguro.

Las multas recogidas bajo estas provisiones son depositadas al interior del Fondo de Beneficios para Trabajadores Lesionados, los cuales son entonces distribuidos, en una base de prorrato, a los trabajadores lesionados cuyos empleadores no asegurados dejaron de pagar los beneficios.

