

[La Versión en Inglés](#)



[NC @ Your Service](#)

Esta Página fue  
actualizada  
**1 Enero 2004**

# La Página Oficial en Español de la Comisión Industrial de Carolina del Norte

[Michael F. Easley](#), Gobernador

[Buck Lattimore](#), Presidente

[Publicaciones](#)

[Formularios](#)

[Asistencia](#)

[Enlaces](#)

[NC @ Your Service en Español](#)

## BOLETÍN

### **Comisión Industrial de Carolina del Norte**

Entidad administradora de la Ley de Compensación Laboral

Dirección Física:

**Dobbs Building ● 430 North Salisbury Street  
Raleigh, North Carolina 27603-5937**

Dirección Postal:

**North Carolina Industrial Commission  
4340 Mail Service Center  
Raleigh, North Carolina 27699-4340**

Dirección para el Internet: <http://www.comp.state.nc.us/>

---

**1 de enero del 2004**

---

## **INFORMACIÓN SOBRE LA LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL DE CAROLINA DEL NORTE**

**Comisión Industrial de Carolina del Norte**

**Michael F. Easley, Gobernador**

**Buck Lattimore, Presidente de la Comisión Industrial**

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN**

**Bernadine S. Ballance, Comisionada**  
**Thomas J. Bolch, Comisionada**  
**Laura K. Mavretic, Comisionado**

**Christopher Scott, Comisionado**  
**Dianne C. Sellers, Comisionada**  
**Pamela T. Young, Comisionada**

**Barbara Levine, Administrador**

**Tracy Weaver, Secretaria Ejecutiva**

**Ombudsmen: Mediador en asuntos de interés público**  
**(800) 688-8349, (919) 807-2501**

Para español, oprima el #8 cuando escuche la grabación

**Fax: (919) 715-0282**

<b>Sección de reclamos:</b>	(919) 807-2502	<b>Sección de mediación:</b>	(888) 242-5757, (919) 807-2586
<b>Miembros de la Comisión:</b>	(919) 807-2500	<b>Sección de honorarios médicos:</b>	(919) 807-2503
<b>Problemas con computadoras:</b>	(919) 807-2591	<b>Sección de enfermedades laborales:</b>	(919) 807-2502
<b>Diputado de la Comisión:</b>	(919) 807-2500	<b>Sección de los Ombudsmen:</b>	(800) 688-8349, (919) 807-2501
<b>Calendario de Audiencias:</b>	(919) 807-2504	<b>Sección de seguridad:</b>	(919) 807-2603
<b>Secretaria Ejecutiva:</b>	(919) 807-2575	<b>Sección de estadísticas:</b>	(919) 807-2506
<b>Investigaciones de fraude:</b>	(888) 891-4895, (919) 807-2570	<b>Enfermeras de Compensación Laboral:</b>	(919) 807-2616

**PARA RESPUESTAS A SUS PREGUNTAS...**

<b>Sobre:</b>	<b>Teléfono:</b>
Preguntas en general o para disputar su caso: información sobre cobertura	<b>Ombudsmen:</b> (800) 688-8349 (919) 807-2501
Entablar una reclamación o etapa del caso	<b>Calendario de Vistas:</b> (919) 807-2405
Aplicación del Acta, Convenios y cambios de médicos	<b>Secretaria Ejecutiva:</b> (919) 807-2575

Súplicas, Reglas y Normas	<b>Miembros de la Comisión:</b>	<b>(919) 807-2500</b>
Aprobación de Cuentas Médicas	<b>Sección de honorarios médicos:</b>	<b>(919) 807-2503</b>
Asistencia con la rehabilitación	<b>Enfermeras de Compensación Laboral:</b>	<b>(919) 807-2616</b>
Programas de seguridad en el trabajo	<b>Sección de Seguridad:</b>	<b>(919) 807-2603</b>
Audiencias en casos contenciosos	<b>Calendario de audiencias:</b>	<b>(919) 807-2405</b>
Reclamaciones pendientes de enfermedades laborales	<b>Sección de enfermedades laborales:</b>	<b>(919) 807-2502</b>
Formularios y Publicaciones	<b>Número principal:</b>	<b>(919) 807-2527</b>
Formularios de acuerdos; honorarios de abogados	<b>Sección de reclamaciones:</b>	<b>(919) 807-2502</b>
Personal y contratos	<b>Administrador:</b>	<b>(919) 807-2500</b>
Fraude de compensación laboral	<b>Sección de fraude:</b>	<b>(888) 891-4895</b> <b>(919) 807-2570</b>
Mediación de reclamos	<b>Sección de mediación:</b>	<b>(888) 242-5757</b> <b>(919) 807-2586</b>

## Aviso Importante

Este boletín solo proporciona información general, no es un libro de leyes. Para mayor información, envíe una carta a la Secretaría Ejecutiva o al “Ombudsmen” de la Comisión Industrial de Carolina del Norte o consulte a expensas suyas con un abogado de su preferencia. Si necesita ayuda para localizar en su comunidad un abogado que conozca la ley de compensación laboral, se puede comunicar con el Servicio de Referencia de Abogados sin fines de lucro del Colegio de Abogados de Carolina del Norte (N.C. Bar Association’s nonprofit Lawyer Referral Service) sin cargos, al **(800) 662-7660** (en el área de Raleigh/Durham/Chapel Hill: **(919) 677-8574**.) A través de este servicio puede obtener el nombre de un abogado dispuesto a contestar su pregunta gratis o por una cantidad nominal. Cuando pida referencia, diga que es con relación a compensación laboral. Cuando llame o escriba a la Comisión por un caso específico, siempre dé el nombre del trabajador lesionado, el número de expediente de la reclamación asignado por la Comisión Industrial (IC file number) o el número de seguro social del empleado. Si es posible, dé el nombre del empleador y la fecha de la lesión.

## Formularios y Publicaciones

Los formularios y las publicaciones se obtienen en la Comisión Industrial, **4340 Mail Center, Raleigh, NC 27699-4340**, llamando al **(919) 807-2527** o con un mensaje electrónico a Marian Breyer, [breyerm@ind.commerce.state.nc.us](mailto:breyerm@ind.commerce.state.nc.us). El material se paga por adelantado. Por favor, llame para saber los precios actuales y para confirmar las cantidades disponibles.

## OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OBTENER Y MANTENER COBERTURA DE SEGURO

Los negocios cubiertos por la Ley de Compensación Laboral están obligados a obtener un seguro o estar auto-asegurados para cualquier responsabilidad de compensación que surja hacia sus empleados. Todo negocio que emplee regularmente tres (3) o más empleados está cubierto, con excepción de los empleos agrícolas con menos de diez (10) empleados regulares, algunos operadores de aserraderos y tala de árboles y todos los trabajadores domésticos. Los negocios que tienen empleados cuyos trabajos requieren el uso o la presencia de radiación están obligados a tener cobertura aunque tengan 1 empleado solamente. Los funcionarios corporativos, socios y dueños que están empleados en el negocio pueden estar exentos de cobertura. Sin embargo, los funcionarios y los empleados corporativos se cuentan al determinar si el negocio tiene tres (3) o más empleados. Los dueños de negocios y las sociedades que tienen tres (3) o más empleados deben adquirir cobertura para dichos empleados y pueden optar por incluirse a sí mismos en la cobertura.

### Cómo Obtener Seguro de Compensación Laboral

Si usted está sujeto a la Ley, usted está obligado a tener un seguro de Compensación Laboral. Para obtener este seguro, llame a su agente de seguros independiente y consulte las clases de coberturas disponibles de acuerdo a sus necesidades.

### Clases de Coberturas de Compensación Laboral

Existen 3 clases de coberturas de Compensación Laboral:

1. Un agente independiente puede redactar una póliza de seguros con cobertura sólo para su negocio.
2. Usted puede ser socio o contribuyente de un Fondo de Auto-aseguramiento (Self-Insured Fund). Un Fondo de Auto-aseguramiento es una cobertura colectiva de seguro de compensación laboral en la cual usted paga a un fondo. Su contribución al fondo está basada en la cobertura para su negocio y todos los demás que paguen a dicho fondo. Su contribución al fondo está basada en el número de empleados que tiene, la clasificación asignada a éstos por la Agencia Evaluadora de Riesgos de Carolina del Norte (North Carolina Rate Bureau) y su nómina.

**Ejemplo:** Usted es un Contratista General que está sujeto a la Ley. Una Asociación de Constructores le ofrece un programa de Fondo de Auto-aseguramiento. Usted se hace socio de la Asociación de Constructores y por ende paga al fondo de ellos para obtener cobertura para su negocio.

3. Usted se puede Auto-asegurar. Para ser Auto-asegurado, debe ir al Departamento de Seguros (Department of Insurance) y pagar un título de garantía que demuestre que usted tiene los medios económicos para proporcionar cobertura a sus empleados.

**Aviso:** Existe una diferencia entre ser Auto-asegurado y ser parte de un Fondo de Auto-aseguramiento. Muchas personas piensan equivocadamente que están Auto-aseguradas cuando en realidad tienen cobertura mediante un Fondo de Auto-aseguramiento.

### Cómo se determinan las Primas de Seguros de Compensación Laboral

La Agencia Evaluadora de Riesgos de Carolina del Norte, teléfono (919) 783-9790, fija los valores para las clases específicas de empleos y basa las primas a razón de \$100.00 de nómina. Las pólizas son redactadas anualmente y las primas aumentan si ocurre una lesión y disminuyen si no hay ninguna. Las primas también aumentan o disminuyen basándose en el número de empleados y la nómina. (En el Fondo de Auto-aseguramiento, si se lesiona un empleado de uno de los contribuyentes al fondo, aumenta la contribución de dicho socio al fondo, pero las contribuciones de los otros socios no aumentan a menos que ellos también tengan una lesión).

## **LESIONES CUBIERTAS**

Los empleados tienen derecho a beneficios si sufren una lesión por accidente, o “incidente traumático específico,” que ocasione una hernia o una lesión a la espalda, o una “enfermedad ocupacional” mientras llevan a cabo actividades que rinden beneficio a su empleador. Se define “accidente” como una interrupción de la rutina del trabajo regular y el surgimiento de circunstancias inusuales tales como una caída, tropiezo, resbalada u otra actividad inusual que posiblemente cause consecuencias inesperadas. Un “incidente traumático específico,” según es definido por nuestros tribunales, incluye lesiones que ocurren durante actividades normales de trabajo. El reclamante no tiene que demostrar “una ocurrencia instantánea” o “una causa externa o condiciones inusuales.” Sin embargo, “las lesiones que ocurren gradualmente durante períodos prolongados de tiempo no son incidentes traumáticos específicos.” Si se disputa la relación entre el trabajo y la ocurrencia de una hernia, el empleado tiene que demostrar que la hernia apareció repentinamente siguiendo un accidente y que la misma no existía antes del accidente o incidente. Para ser indemnizadas, todas las lesiones deben “suceder durante el transcurso y dentro de la esfera de acción del empleo cubierto.”

Los negocios que cumplen con la Ley y sus empleados no pueden ser demandados por empleados en los Tribunales a causa de lesiones relacionadas con el empleo, excepto cuando se trate de una agresión física deliberada y condiciones tan claramente peligrosas que contribuyen sustancialmente a que ocurra la lesión. Los negocios pueden recibir los beneficios y protección de la Ley de Compensación Laboral mediante la adquisición de un seguro de compensación, auto-asegurándose o uniéndose a un consorcio de auto-aseguro.

## **ENFERMEDAD LABORAL**

Por lo general, un empleado tiene derecho a recibir beneficios por incapacidad cuando sufre de una condición en la cual el empleo contribuyó significativamente o fue un factor significativo en el desarrollo de la enfermedad y si el empleo expuso al trabajador a un riesgo mayor de contraer la enfermedad que el público en general. Cuando un empleado está expuesto a los mismos agentes nocivos en las instalaciones de más de un empleador, la reclamación se debe presentar con el último patrón en cuyo establecimiento estuvo expuesto al agente nocivo.

## **CÓMO NOTIFICAR AL PATRÓN Y PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN**

Para recibir beneficios, un empleado (o su representante) debe dar aviso del accidente por escrito al empleador dentro de 30 días. En caso de enfermedad laboral (excepto asbestosis, silicosis o envenenamiento por plomo) tiene que notificar dentro de 30 días de haber sido puesto en aviso por una autoridad médica competente, de que el empleado tiene la enfermedad laboral, a menos que se tenga una excusa razonable para no dar aviso, sin perjuicio para el empleador o la aseguradora. Se debe NOTIFICAR al empleador y a la Comisión proporcionando una copia completa del Formulario 18 de la Comisión. **SALVO CIERTAS EXCEPCIONES, EL EMPLEADO PIERDE EL DERECHO A RECLAMAR COMPENSACIÓN A MENOS QUE PRESENTE UNA RECLAMACIÓN ANTE LA COMISIÓN DENTRO DE DOS (2) AÑOS DESPUÉS DEL**

**ACCIDENTE. EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD LABORAL, DENTRO DE DOS (2) AÑOS DESPUÉS DE LA MUERTE, INCAPACIDAD O INVALIDEZ Y LUEGO DE RECIBIR NOTIFICACIÓN DE UNA AUTORIDAD MÉDICA COMPETENTE DE QUE EL EMPLEADO TIENE UNA ENFERMEDAD LABORAL, lo último que ocurra. En los casos en que la lesión sea causada por exposición a la radiación, el plazo de dos (2) años comienza desde el día que el empleado sufrió la incapacidad y supo o debió haber sabido que la enfermedad o condición fue causada por su empleo. Debe presentar una RECLAMACIÓN a la Comisión, preferiblemente usando el Formulario 18 de la Comisión.**

Debe enviar copias al patrón o a su compañía aseguradora. A los reclamantes que utilicen declaraciones informales se les pedirá que llenen los formularios que requieren la información necesaria para procesar el caso.

## **OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE REGISTRAR Y REPORTAR LAS LESIONES**

Todas las lesiones relacionadas al trabajo que requieran atención médica (aparte de las que se tratan con primeros auxilios en el lugar de trabajo) deben ser reportadas por el empleador a su compañía aseguradora o administradora, la cual informará la lesión a la Comisión Industrial mediante el Formulario 19 si la lesión produce más de \$2,000.00 en gastos médicos o la pérdida de más de un día de trabajo. **SE LE DEBE ENTREGAR AL EMPLEADO O A SUS SUPERVIVIENTES UNA COPIA DEL FORMULARIO 19 CON LA "INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA EL EMPLEADO" AL DORSO.**

## **BENEFICIOS**

### **Reposición de Salario y Beneficios en Efectivo**

**Incapacidad Total Transitoria** (Temporary Total Disability, TTD): Si el empleado continúa incapacitado y no puede ganar su salario después de los primeros (7) días de incapacidad, él o ella tienen derecho a recibir beneficios semanales equivalentes a dos terceras (2/3) partes de su salario promedio semanal hasta el máximo de compensación (Véase la lista de semanas que aparecen más adelante.) Si la incapacidad continúa por más de veintiún días (21), el empleado tiene derecho a recibir compensación por los primeros siete días de incapacidad. Estos días no tienen que ser consecutivos. Los fines de semana, días festivos y cualquier día laboral en el cual el empleado lesionado no gana un salario por el día completo debido a su lesión, se cuentan como un día de incapacidad, aunque el empleado pudiese devengar algún salario.

**Incapacidad Parcial Transitoria** (Temporary Partial Disability, TPD): Si luego de la lesión el empleado no puede conseguir un trabajo donde gane un salario equivalente al que tenía antes de la lesión, el empleado tiene derecho a recibir compensación equivalente a dos terceras (2/3) partes de la diferencia entre los promedios de salarios semanales antes de la lesión y luego de la lesión, siempre y cuando la cantidad no exceda el beneficio semanal máximo reglamentario. Los beneficios por Incapacidad Parcial Transitoria no pueden continuar por más de trescientas (300) semanas de la fecha de la lesión. Cualquiera que sea el número de semanas durante las cuales se pagaron los beneficios de incapacidad total transitoria, se descontarán del máximo de 300 semanas.

**Incapacidad Parcial Permanente** (Permanent Partial Disability, PPD): Si al final del período de recuperación existe daño permanente en alguna de las partes del cuerpo enumeradas más adelante, el empleado podrá recibir beneficios por un período establecido sin importar su capacidad de devengar un salario. La pérdida total del uso de una parte del cuerpo le da derecho al empleado de dos terceras (2/3) partes de su salario promedio semanal, multiplicado por el número de semanas que aparecen al lado de la parte del

cuerpo nombrada en la lista que aparece más adelante. Los beneficios por daños que no conlleven a la pérdida total de la extremidad se calculan a base de un porcentaje. Por ejemplo, veinte por ciento (20%) de 45 semanas de compensación equivalen a nueve (9) semanas. En cambio, en los casos en que el empleado tiene un daño permanente a una de las partes del cuerpo nombradas en la lista más adelante y por ende está incapacitado de ganar un salario igual al que tenía antes de la lesión, el empleado puede escoger entre recibir beneficios por dos terceras (2/3) partes de la diferencia en salario por un período no mayor de 300 semanas desde la fecha de la lesión o recibir beneficios por un período establecido basado en el daño permanente. El período de 300 semanas, sin embargo, será descontado por el número de semanas en las cuales se pagó compensación por Incapacidad Total Transitoria.

<b>Dedo pulgar</b>	75 semanas	<b>Brazo</b>	240 semanas
<b>Dedo índice</b>	45 semanas	<b>Pie</b>	144 semanas
<b>Dedo tercero</b>	40 semanas	<b>Pierna</b>	200 semanas
<b>Dedo anular</b>	25 semanas	<b>Ojo</b>	120 semanas
<b>Dedo meñique</b>	20 semanas	<b>Audición (un oído)</b>	70 semanas
<b>Dedo grande del pie</b>	35 semanas	<b>Audición (ambos oídos)</b>	150 semanas
<b>Todos los otros dedos del pie</b>	10 semanas	<b>Espalda</b>	300 semanas
<b>Mano</b>	200 semanas		

El porcentaje de incapacidad se determina basándose en la clasificación que hacen los médicos del porcentaje de incapacidad física. Si hay desacuerdo entre los médicos respecto a la clasificación, el porcentaje de la incapacidad será determinado por la Comisión. Si alguna de las partes no esta satisfecha con la clasificación del doctor asignado, puede pedir una “segunda opinión” a otro médico. Sujeto a la aprobación de la Comisión, el empleado tiene derecho una sola vez a una segunda opinión por un médico de su elección a expensas del empleador. Para obtener la Guía de Clasificación de la Comisión, vea “Formularios y Publicaciones” en este boletín. Sin embargo, si el empleado es incapaz de devengar sueldo en ningún empleo, él o ella puede escoger entre aceptar la oferta de la aseguradora para tal porcentaje de incapacidad o la oferta para su incapacidad actual, o cualquier remedio que proporcione mas beneficios.

**Incapacidad Total y Permanente:** La pérdida de ambas manos, ambos brazos, ambos pies, ambas piernas o ambos ojos o toda pérdida de ambos en un par, constituye incapacidad total y permanente y el trabajador tiene derecho a recibir beneficios semanales y compensación médica por el transcurso de la vida.

**Desfiguramiento y Daño a Otros Órganos:** Si la lesión deja cicatrices en la cara o la cabeza que desfiguran seriamente a la persona o le causan lesiones permanentes o pérdida de un órgano importante, se le puede otorgar al empleado una compensación adicional no mayor que \$20,000.00. El máximo pagadero por desfiguramiento corporal severo es \$10,000.00. No se permite compensación por cicatrices cuando el empleado recibe pago por la pérdida o la pérdida parcial del uso del mismo órgano o extremidad. El empleado también tiene derecho a recibir pago por desfiguramiento por la pérdida de dientes permanentes o la necesidad de colocarles coronas en dientes permanentes.

**Cálculo de la Compensación:** La compensación semanal no puede ser menos de \$30.00 ni más de \$688.00 por lesiones ocurridas después del primero de enero de 2004. El beneficio semanal maximo se ajusta anualmente para igualar aproximadamente el 110% del salario promedio de Carolina del Norte. Este índice de compensación se mantiene igual durante la vida de la reclamación. (El máximo de compensación semanal fue \$496.00 en 1996, \$512.00 en 1997, \$532.00 en 1998, \$560.00 en 1999, \$588.00 en 2000, \$620.00 en 2001, \$654.00 en 2002, y \$674.00 en 2003.) El salario semanal promedio se calcula generalmente determinando el promedio de todos los salarios devengados por el empleado en el empleo en el que él o ella resultó lesionado(a) (incluyendo sobre tiempo, vacaciones pagadas, viáticos) durante las 52 semanas anteriores a la lesión. Si el empleado ha perdido más de siete (7) días de calendario en una o varias ocasiones, estos días se excluyen del cálculo. Si el

empleado trabajó un período muy corto en el trabajo en que resultó lesionado o si por cualquiera otra razón esta fórmula no refleja de manera justa los salarios devengados, la Comisión Industrial le calculará un salario semanal promedio justo como lo dispone la Ley. Si el empleado es menor de dieciocho (18) años, puede que se aplique un esquema distinto (vea “Menores e Incompetentes” más abajo.) La Sección de Reclamaciones de la Comisión puede calcular el salario semanal promedio con información sometida en el Formulario 22 de la Comisión. [Para ver o imprimir este Formulario 22 u otras versiones de los formularios de la Comisión Industrial, usted debe tener primero Adobe® Acrobat® Reader, programa que se distribuye gratis.]

## **Compensación Médica**

Los empleadores deben proporcionar y los empleados lesionados deben aceptar, todos los servicios médicos (ya sean quirúrgicos, hospitalarios, de enfermería y rehabilitación, las medicinas, traslados y otros tratamientos, incluyendo provisiones médicas y quirúrgicas) como sea razonable para lograr curación o alivio y tratar de acortar el período de incapacidad. Además, al final del período de recuperación, los empleadores deben proporcionar cualquier tipo de prótesis que se necesite debido al tipo de lesión compensable. La compensación médica se efectúa además de los beneficios en efectivo y no los afecta ni disminuye. Cuando el empleador niega su responsabilidad o deja de proporcionar tratamiento, o en caso de emergencia, el empleado puede elegir el médico u hospital, pero debe solicitar a la brevedad posible la aprobación de la Comisión. Si el empleado no está satisfecho con los servicios prestados por los proveedores seleccionados por el empleador, puede solicitar que la Comisión ordene un cambio en el tratamiento o que apruebe el tratamiento por proveedores escogidos por el empleado. (\*) Dicha solicitud debe exponer una causa razonable, debe entregarse acompañada de las opiniones médicas o certificados que apoyen la petición y al mismo tiempo debe enviarse una copia de la petición al empleador o a su empresa de seguros. Si después que la Comisión le haya ordenado hacerlo un empleado se niega a cooperar con un proveedor escogido por el empleador, se puede suspender la compensación mientras continúe esa negativa.

Por último, se han adoptado los reglamentos que rigen los servicios de rehabilitación en casos de compensación laboral y si es necesario, se puede obtener una copia a través de la Comisión Industrial.

\* La solicitud de aprobación de la Comisión Industrial debe presentarse por escrito, dirigida a la Secretaría Ejecutiva.

## **Beneficios por Causa de Muerte**

Los beneficios a causa de muerte son pagaderos cuando un empleado muere debido a una enfermedad laboral, debido a un accidente, si la muerte ocurre dentro de los seis (6) años siguientes o dentro de dos (2) años de la determinación final de incapacidad. LA RECLAMACIÓN SE DEBE PRESENTAR DENTRO DE DOS (2) AÑOS DE LA FECHA DE MUERTE A NOMBRE DE LOS DEPENDIENTES O PARIENTE MÁS CERCANO DEL EMPLEADO FALLECIDO. EL ALBACEA (U OTRO REPRESENTANTE PERSONAL DEL DIFUNTO) NO PUEDE PRESENTAR LA SOLICITUD A NOMBRE DE LA SUCESIÓN. La muerte se indemniza con el pago de dos terceras partes (2/3) del salario semanal promedio del empleado fallecido o la indemnización máxima por un período mínimo de 400 semanas; \$3,500.00 para gastos de funeral, pagaderos a la persona o empresa que efectivamente tenga derecho a ello y cualquier tipo de gastos médico incurrido debido a la lesión o enfermedad mortal. Un menor de edad o un cónyuge inválido puede recibir más de las 400 semanas de beneficios.

## **Menores e Incapaces**

El empleado menor de 18 años tiene derecho a recibir los mismo beneficios que los otros empleados cuando se lesiona. Para calcular la compensación de un menor por incapacidad permanente, muerte o

incapacidad total transitoria por un período de más de 52 semanas, se considera el salario promedio semanal del menor igual al pagado a un empleado adulto empleado por el mismo empleador al momento del accidente en un tipo de trabajo igual o similar al cual se hubiera promovido al empleado menor lesionado si no hubiera resultado lesionado.

Los plazos establecidos por la Ley de Compensación Laboral no se aplican a un menor de edad o un incapaz mientras no se nombre un tutor o fiduciario que represente sus intereses. La Comisión puede nombrar un tutor *ad litem* con el propósito de tramitar el reclamo a nombre del menor en litigios ante la Comisión. Sin embargo, un tutor *ad litem* no puede recibir indemnización en dinero efectivo a nombre de un menor de edad o un incapaz. La indemnización puede entregarse a un tutor general o a un tutor de la sucesión de un menor de edad o un incapaz nombrado por el Secretario del Tribunal Superior del condado de residencia del empleado; al fiduciario o comité que tenga competencia sobre los asuntos financieros del empleado; al Secretario, si se debe sumas pequeñas de dinero a un incapaz y cuando hay un cónyuge superviviente y menores que tienen derecho a recibir indemnización debido a la muerte o lesión de un empleado fallecido, el cónyuge superviviente puede recibir la indemnización para uso tanto de él (o ella) y los menores. En ciertas circunstancias, un empleado menor de edad puede firmar acuerdos y recibos de pago de indemnización, aunque la Comisión puede pedir la firma de un padre o la persona que esté en el lugar de un padre.

## **RECHAZO DE UNA RECLAMACIÓN**

El empleado que presenta una reclamación por escrito (Formulario I.C. 18, o su equivalente) en un caso donde no se ha iniciado compensación de parte del empleador hacia el empleado, tiene derecho a una declaración en detalle del empleador o de la aseguradora con los fundamentos para el rechazo de la reclamación, dentro de 14 días a partir del acuse de recibo, a menos que haya una prórroga extendida por la Sección de Secretaria Ejecutiva de la Comisión. El empleado que desee una audiencia ante la Comisión Industrial respecto a su reclamación debe solicitarla con el Formulario I.C. 33. Para mantener el derecho del empleado a continuar la reclamación, la Comisión debe recibir una declaración con el reclamo o petición de vista dentro de dos años a partir de la fecha de la lesión. Si el reclamo o la petición de vista nos hacen en los formularios oficiales de la comisión (Formulario 18, Formulario 33R o Formulario 33, respectivamente), se le pedirá al reclamante que complete dichos formularios.

## **ACUERDOS PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN**

La Comisión debe aprobar todos los acuerdos de pago de indemnización. Los acuerdos más comunes son: el Formulario I.C. 21 para el período inicial de incapacidad, el Formulario I.C. 26 para los períodos subsiguientes de incapacidad y el Compromiso de Acuerdo Extrajudicial, o "clincher", bajo el cual el empleado recibe una suma global de dinero y el pago de toda factura pendiente por compensación médica a cambio de poner fin a la reclamación y renunciar al derecho a reabrirla.

(En los casos de pago directo o pago sin perjuicio, tan pronto el empleado tenga derecho a compensación, hay que presentar un Formulario 60, Admisión del Empleador del Derecho a Compensación del Empleado o un Formulario 63, Aviso al Empleado de Pago Sin Perjuicio. Se debe enviar una copia al empleado y el formulario original debe ser enviado a la Comisión Industrial.)

El Formulario 21, Acuerdo de Incapacidad Total Transitoria o Incapacidad Parcial Transitoria, debe constatar que la indemnización es pagadera por el período "necesario," a menos que por alguna razón, se conozca efectivamente el período de incapacidad total transitoria o incapacidad parcial transitoria (como en el caso de que ya haya terminado.) Se puede presentar el acuerdo sujeto a futura corrección de la clasificación utilizada. A menos que el empleado vuelva exitosamente al trabajo, se muera o entre en otro acuerdo, el

empleador o la aseguradora deben solicitar a la Comisión que termine la compensación con el Formulario 24 de la Comisión o deben solicitar una vista una vez que el Formulario 21 haya sido aprobado.

Después del período de rehabilitación, se puede entrar en un acuerdo ya sea del Formulario 21 o del 26 para obtener el pago de los beneficios de incapacidad parcial transitoria o los beneficios de incapacidad parcial permanente de acuerdo a la evaluación o “clasificación” de un medico sobre cualquier incapacidad fisica restante. El empleado tiene derecho una sola vez a una segunda opinión por un médico de su elección a expensas del empleador o de la aseguradora cuando el médico aprobado por el empleador o la aseguradora ha clasificado o ha dado de alta al empleado. El empleado conserva el derecho a reabrir el caso y solicitar beneficios adicionales dentro de dos años a partir del último pago de indemnización o servicios medicos si puede demostrar que hubo un cambio sustancial en su condicion a causa de la lesion compensable.

El Compromiso de Arreglo Extrajudicial o “clíncher” estipula el pago de todos los beneficios en efectivo y gastos médicos, y pendiente una suma adicional a cambio de que el empleado renuncie a su derecho a reabrir el caso basado en algun cambio de su condición medica.

## HONORARIOS MÉDICOS Y LEGALES

### Honorarios del Abogado

Es ilegal que un abogado u otra persona acepte honorarios, regalos o cualquier tipo de remuneración por servicios relacionados con el reclamo de un trabajador que pide indemnización, a menos que tales honorarios o sumas de dinero sean aprobados por la Comisión Industrial.

### Honorarios de Servicios Medicos

Sujeto a las provisiones de la Ley N.C. Gen. Stat. §97-25.3, Autorización Previa (*Preauthorization*), la Comisión Industrial tendrá y publicará una Lista de Honorarios, según la Ley N .C. Gen. Stat. §97-26(a), fijando los honorarios máximos, con la excepción de costos hospitalarios según la Ley N.C. Gen. Stat. §97-26(b), pagaderos por atención médica, quirúrgica y dental, servicios de enfermería y rehabilitación, medicamentos, gastos de traslado y otros tratamientos, incluyendo productos médicos y quirúrgicos, prótesis originales como sea razonablemente necesario al final del período de rehabilitación y su reemplazo cuando sea razonablemente necesario por el uso corriente o por circunstancias médicas. Los costos publicados descritos en la Lista de Honorarios que se aplique al caso registrarán y se aplicarán en todos los casos. Sin embargo, en casos que se demuestre a la Comisión Industrial dificultades especiales, se puede permitir costos superiores a los publicados. Las personas que no estén de acuerdo con las cantidades de tales costos permitidos, pueden solicitar y obtener una revisión total del caso ante la Comisión Industrial, como en todos los otros casos. Para obtener una copia de esta Lista de Honorarios, contacte a Emmy Walsh of [Ingenix, Inc.](#) at **(800) 765-6088**, ext. **23483** (inglés solamente).

El proveedor de servicios médicos debe presentar la cuenta dentro de setenta y cinco (75) días del servicio medico o si el tratamiento es más largo, dentro de treinta (30) días después del final del mes durante el cual se prestaron múltiples tratamientos o dentro otro período razonable de tiempo permitido por la Comisión Industrial. Sin embargo, en casos cuando inicialmente se niega la responsabilidad, pero después se acepta o es determinada por la Comisión Industrial, el plazo para presentar las cuentas médicas se contará a partir de la fecha cuando el proveedor de los servicios recibe el aviso de la aceptación o determinación de responsabilidad. Dentro de treinta (30) días del recibo de la cuenta, el empleador, la aseguradora, la organización administradora de los servicios o el administrador, deben pagar o presentar una declaración a la Comisión Industrial para su aprobación o enviar al proveedor sus objeciones por escrito a dicha cuenta. Si un empleador,

aseguradora, administrador u organización administradora de servicios objeto a una porción de la cuenta del proveedor, debe pagar la parte de la cuenta a la que no tiene objeción y debe resolver la disputa respecto al balance de la cuenta según las provisiones de su contrato o a través de la Comisión Industrial. Si no se paga una cuenta por servicios médicos dentro de sesenta (60) días de su aprobación y devolución de la Comisión Industrial a la parte responsable o cuando el empleado está recibiendo tratamiento por medio de una organización administradora de servicios, dentro de sesenta (60) días de que la cuenta haya sido propiamente presentada a un asegurador u organización administradora de servicios, se sumará a esa cuenta una cantidad equivalente al diez por ciento (10%), pagadera al mismo tiempo, además de la cuenta, a menos que el atraso sea perdonado por la Comisión Industrial. Cuando se protesta el diez por ciento (10%) agregado a la cuenta, cualquiera de las partes puede solicitar una vista a la Comisión Industrial de acuerdo a la Ley N.C. Gen. Stat. §97-83 y la Ley N.C. Gen. Stat. §97-84.

Cuando la parte responsable solicita una revisión de los cargos de hospital una vez que ha efectuado todos los pagos, el hospital debe proporcionar toda información y copias de los documentos como sea razonable, sin cargo alguno, a la persona o personas escogidas por el pagador para revisar y examinar los registros.

El empleador responsable (o el asegurador o el administrador) debe pagar las cuentas de los proveedores de servicios médicos a los cuales el empleado haya sido referido por el médico autorizado, a menos que el médico haya obtenido autorización previa para las referencias o exámenes, tomando en consideración que el proceso no cause un atraso perjudicial al tratamiento o los servicios médicos para el empleado.

Un proveedor de servicios médicos no puede hacer un reclamo privado en contra de un empleado por una parte o el total de los costos del tratamiento médico que ha proporcionado al empleado a menos que (1) se haya decidido que la reclamación del empleado para recibir tratamiento no es definitivamente compensable o (2) el empleado no pida una vista tras el rechazo de responsabilidad por parte del empleador. Subsecuentemente, en casos de un rechazo de obligación sin respuesta o una decisión de que un tratamiento no fue aprobado, el asegurador (o el empleador auto-asegurado) es responsable ante cualquier proveedor de servicios médicos cuyos servicios hayan sido autorizados previamente por el asegurador o el empleador.

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES**

### **1. ¿Quién debe proveer seguro de compensación laboral?**

Cualquier empleador que tenga tres o más empleados.

**Nota:** Todo oficial ejecutivo seleccionado o investido de acuerdo a las escrituras y estatutos de una corporación, es considerado empleado de tal corporación. Por ejemplo, una corporación con dos oficiales y un empleado debe proveer cobertura por compensación laboral. Cualquier empleador con uno o más empleados involucrados en actividades que conlleven el uso o la presencia de radiación debe tener cobertura.

### **2. ¿Qué debe hacer un empleado cuando ocurre una lesión a causa de accidente?**

El empleado debe notificar la lesión al empleador oralmente y por escrito, inmediatamente o en cualquier eventualidad, dentro de treinta (30) días.

### **3. ¿Qué hacer si el empleador no reporta o se niega a notificar una lesión?**

El empleado debe presentar una reclamación (Formulario 18 o 18B) a la Comisión Industrial dentro de dos años de la fecha de accidente.

**4. ¿Quién provee y dirige los tratamientos médicos?**

El empleador o su aseguradora, sujeto a órdenes de la Comisión Industrial. La Comisión puede autorizar que el empleado cambie de médico o puede aprobar un médico seleccionado por el empleado cuando se demuestren razones suficientes para el cambio. No obstante, el pago de servicios médicos por parte del empleador o su aseguradora no está garantizado, a menos que se obtenga permiso escrito del empleador, la aseguradora o la Comisión antes de recibir el tratamiento.

**5. ¿Cuáles son las reglas para el tratamiento con un quiropráctico?**

Si el empleador autoriza utilizar los servicios de un quiropráctico, el empleado tiene derecho a veinte (20) visitas si es médicamente necesario. Si se necesitan visitas adicionales, el quiropráctico debe pedir la autorización del empleador.

**6. ¿Cuándo se puede obtener el reembolso por millaje de viajes por enfermedad?**

En caso de compensación laboral, los empleados tienen derecho a reembolso por millaje necesario para tratamiento médico, calculado a razón de 25 centavos por milla antes del primero de Junio de 2000 y a razón de 31 centavos por milla a partir del primero de Junio de 2000, siempre que el viaje sea de 20 millas o más ida y vuelta. Se dará consideración especial a los empleados que estén totalmente incapacitados.

**Nota:** La Comisión Industrial ha dado permiso a los auto-asegurados y aseguradoras para pagar gastos de medicinas y viajes directamente al empleado sin mediar la aprobación de la Comisión.

**7. ¿Qué pasa si en una emergencia el patrono se niega a proveer tratamiento médico?**

El empleado puede obtener el tratamiento necesario de un médico u hospital de su preferencia, pero debe pedir la aprobación de la Comisión a la brevedad posible.

**8. ¿Cuándo tengo derecho a compensación por salarios perdidos?**

No hay compensación por los primeros siete (7) días perdidos a menos que la incapacidad sea superior a 21 días. Por lo tanto, el primer cheque no incluirá pago por los días 1 a 7. El pago de esos días se hará si la incapacidad se prolonga más allá de 21 días.

**9. ¿Cada cuánto tiempo se hacen los pagos de compensación?**

Semanalmente.

**10. ¿Cómo se calcula el pago?**

66 2/3% del salario promedio semanal, sin sobrepasar los \$688.00\* (máximo para accidentes que ocurran el 1 de Enero del año 2004 y adelante) por semana.

\*El máximo semanal se ajusta anualmente.

**11. ¿Por cuánto tiempo tiene derecho el empleado a recibir beneficios de tiempo perdido?**

Hasta que el empleado pueda regresar a trabajar.

**12. ¿Qué es incapacidad parcial permanente (permanent partial disability o PPD)?**

Pérdida total o parcial del uso de una extremidad o la incapacidad de ganar el mismo salario en cualquier empleo como se ganaba al momento de la lesión.

**13. ¿Quién determina la incapacidad parcial permanente (permanent partial disability o PPD)?**

La Comisión, basada en la clasificación de la incapacidad según los médicos o en la consideración de la capacidad para devengar un salario.

**14. ¿Qué pasa cuando el empleador rechaza la reclamación?**

Cuando se niega la responsabilidad por el pago de compensación, se debe notificar a la brevedad posible a la Comisión, el reclamante, su abogado(a) si lo hay y todos los proveedores de servicios médicos de la razón para tal rechazo. El formulario de rechazo (Formulario 61) no se debe llenar en términos generales, sino que debe detallar la razón específica para el rechazo de responsabilidad.

(a) Si la reclamación es denegada por la compañía aseguradora o el auto-asegurado, el empleado podrá pedir una vista ante la Comisión Industrial presentando un [Formulario 33](#), *Petición de Vista*.

(b) Los proveedores médicos pueden enviar una cuenta al empleado sólo después que se ha determinado que no es un reclamo compensable a través del seguro de compensación laboral.

**15. ¿La Ley de Compensation Laboral cubre a los extranjeros que aun no han obtenido su permiso para trabajar en los Estados Unidos?**

Sí, la Ley de Compensación Laboral incluye a los extranjeros incluso si han sido empleados ilegalmente. ([N.C. Gen. Stat §97-2 \(2\)](#))

**16. ¿Dónde puedo obtener copias de las Formas 18 y 33?**

Usted puede llamar a la Comisión al (919) 807-2501 o sin cargos al (800) 688-8349 y seguir el mensaje en español para pedir copias de los Formularios que necesite. Usted también puede obtener Formas por medio del Internet ([www.comp.state.nc.us](http://www.comp.state.nc.us)).

## AVISO

**ESTE BOLETÍN NO ESTÁ DISEÑADO PARA CONTESTAR  
TODAS LAS PREGUNTAS SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL O  
TODOS LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN RESPECTO A  
LA LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL.**

Para mayor información, llame a:

**North Carolina Industrial Commission  
4340 Mail Service Center  
Raleigh, North Carolina 27699-4340**

## **¿Necesita información sobre Compensación Laboral? ¿Necesita ayuda con un Reclamo?**

Para mayor información, ayuda con un reclamo o preguntas sobre compensación laboral, llame al:

**Ombudsmen:** (800) 688-8349  
(919) 807-2501

Ombudsmen: Mediador en asuntos de interés públicos.

Para español, oprima el #8 cuando escuche la grabación.

**Fax:** (919) 715-0282

Ombudsmen ofrece ayuda a los reclamantes sin representación legal, empleadores u otras partes para que protejan sus derechos. Además, Ombudsmen es la fuente de información para la Comisión Industrial de Carolina del Norte y contesta las preguntas relacionadas con todos los aspectos de la compensación laboral.

Main Telephone: **(919) 807-2500** · Fax: **(919) 715-0282**

NCIC Home Page: <http://www.comp.state.nc.us/>