RETORNO AL TRABAJO
GUÍA REFERENCIAL

Como parte de nuestro compromiso de mantener informados a nuestros asegurados, reunimos los elementos necesarios para evaluar y establecer un Programa de Retorno al Trabajo (RTW). Este programa permite a los empleados ser productivos, dentro de sus habilidades, durante el periodo de recuperación de su lesión y es un componente clave para contener y minimizar el costo de los reclamos de *Workers' Compensation* o Compensación Laboral.

INTRODUCCIÓN

BENEFICIOS

PUNTOS CLAVE Y ESTUDIOS DE CASOS

PASOS

¿SABÍA USTED?

FORMAS

BUILDERS MUTUAL

PO Box 150005 Raleigh, NC 27624-0005
800-809-4859 | buildersmutual.com

blog.buildersmutual.com

INTRODUCCIÓN LA MISIÓN

Un programa eficaz de Retorno al Trabajo (RTW) se centra en conseguir que los empleados lesionados vuelvan al trabajo tan pronto como reciban aprobación del médico. La aplicación de un programa de RTW permite a los empleados ser productivos, dentro de sus habilidades, durante el proceso de recuperación hasta que puedan volver a su trabajo por tiempo completo. El programa es también un componente clave para contener y minimizar el costo de los reclamos de *Workers' Compensation* y el posible aumento al costo de la aseguranza en el futuro. Por favor tenga en cuenta que este programa puede utilizarse para lesiones laborales y no laborales. Para lograrlo, puede ser necesario reevaluar las tareas de un empleado considerando las siguientes alternativas:

Trabajo Modificado
El empleado vuelve a su puesto de trabajo original, pero con funciones modificadas, u otras adaptaciones, para ajustarse a las restricciones de trabajo impuestas por el médico. Las restricciones pueden incluir la reducción del tiempo de trabajo y/o la restricción de ciertas actividades, como agacharse y levantar objetos.

Trabajo Transitorio
El empleado se reincorpora al trabajo, pero como el trabajo original no puede modificarse para ajustarse a las restricciones del médico, realiza otro trabajo que se adapta a las limitaciones físicas del empleado lesionado.

Trabajo Alternativo
El empleado es reasignado a otro puesto o a un tipo de trabajo diferente de acuerdo con sus capacidades actuales.

La siguiente información proporcionará los beneficios de un programa RTW, los puntos clave a tener en cuenta, los casos, así como los pasos a seguir para crear un programa RTW para su empresa.

Si tiene alguna pregunta, por favor comuníquese con su experto en gestión de riesgos o con el ajustador de reclamos.

Haga clic aquí para encontrar a su experto en gestión de riesgos

BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE RETORNO AL TRABAJO EFICAZ

Empleadores

Reduce las pérdidas generadas por *Workers' Compensation*

- Reduce los gastos médicos
- Ahorra gastos de indemnización en los reclamos por incapacidad temporal
- Reduce la posibilidad de fraude
- Reduce la posibilidad de intervención de abogados
- Puede tener un impacto positivo en Factor Modificador de Experiencia (EMR)

Aumenta la productividad

- Reduce el costo de reentrenamiento, ya que el empleado lesionado suele estar familiarizado con las tareas laborales de transición
- Retiene a un empleado con experiencia que conoce los objetivos de productividad de la operación y la cultura de la empresa
- Elimina o reduce los costos de contratar y entrenar a un empleado nuevo, o el pago de horas extras a los empleados existentes para reemplazar al trabajador lesionado

Mejora las relaciones con los empleados

- Muestra la preocupación del empleador por el bienestar de los empleados
- Los gerentes y los empleados trabajan en equipo
- Permite al empresario tener más control y dirección para impactar positivamente la resolución de un reclamo

Empleados

- Aumenta la autoestima
- Da un sentido de seguridad en el trabajo
- Contribuye a una recuperación más rápida manteniendo a los trabajadores lesionados mental y físicamente acostumbrados a su horario de trabajo
- El nivel de salario es similar al que tenía antes de la lesión
- Se mantiene activo y productivo
- Mantiene el contacto con los compañeros de trabajo

Una solución en la que todos ganan.

El empresario minimiza los costos de *Workers' Compensation* y conserva un empleado valioso y entrenado.

El empleado se reincorpora al trabajo y evita los efectos negativos de una ausencia prolongada.

PUNTOS CLAVE Y ESTUDIOS DE CASOS
DE UN PROGRAMA EFICAZ DE RETORNO AL TRABAJO

Estos son algunos puntos clave para tener en cuenta cuando piense en desarrollar un programa de Retorno al Trabajo (RTW).

- El objetivo del RTW es conseguir que un empleado lesionado vuelva a realizar un trabajo significativo para que siga formando parte de la empresa. Esto puede ayudar a evitar que el empleado lesionado emprenda acciones judiciales.
- Cuando los empleados le notifican de una lesión ocurrida en el trabajo, es importante que sean examinados por un médico general y de esta manera usted no pierde la oportunidad de proveer atención adecuada al trabajador lesionado (lesiones de tejidos blandos). Mantenga los reclamos menores dentro de lo razonable.
- Existe la posibilidad de que se agraven condiciones existentes, como las lesiones de tejidos blandos en la espalda, las rodillas, los hombros y las caderas, si no se atienden adecuadamente.
- Si tiene dudas sobre una lesión, debe notificarlo a su compañía de seguros mediante los procesos de "sólo reporte" o "sólo notificación". La compañía documentará todos los detalles y, en algunos casos, entrevistará al trabajador lesionado para obtener más detalles. Esto puede ayudar a proteger a su empresa en el futuro. Los reclamos de sólo notificación no se envían al NCCI al final del periodo de la póliza y no afectan al factor de experiencia (E-Mod). Al reportar un reclamo de esta manera evitará ser multado por el estado por reporte atrasado de una lesión.
- Recuerde que el seguro de *Workers' Compensation* es un beneficio legal que se ofrece a todos los trabajadores. Es responsabilidad del empleador reportar todos los reclamos, sin importar su tamaño.
- Cuando un empleado lesionado regresa a realizar trabajo modificado o transitorio dentro del periodo de espera de su estado, este reclamo puede considerarse únicamente médico y calificar para el Ajuste de Calificación de Experiencia (ERA). Este ajuste consiste en una reducción del 70% del valor del reclamo antes de que se utilice el valor del reclamo en el cálculo de su E-Mod. Por ejemplo, si un empleado sufre una lesión por esguince y el valor inicial del reclamo es de $10,000 y el empleador puede proporcionar un trabajo modificado dentro del periodo de espera, el valor del reclamo que se utiliza en el cálculo del E-Mod es de $3,000. Pregunte a su experto en gestión de riesgos, ajustador de reclamos o agente, cuál es la periodo de espera en su estado.
- Al implementar un programa de RTW temprano en el reclamo, usted está controlando el costo de su seguro de *Workers' Compensation* dentro del periodo de gracia antes del cálculo de E-Mod. El E-Mod se calcula en base a un agregado de tres años. Los años utilizados no son la periodo de la póliza actual ni el del año anterior, sino de los tres años anteriores. Por ejemplo, si su póliza es del 1/1/2021-22, y usted tiene un reclamo que ocurre el 2/1/2021. El reclamo no entrará en el cálculo del E-Mod hasta 2023-2024 y permanecerá en el cálculo agregado hasta 2026-2027. Si el reclamo es lo suficientemente grande como para aumentar el E-Mod de la compañía, usted pagará costos de seguro más altos durante tres años. Esto le da al empleador aproximadamente de 12 a 15 meses para mantener el reclamo bajo control.

Año de la póliza en que ocurrió el reclamo	Periodo de Gracia*	Cálculo usando E-Mod			Terminación
2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027

**No considerados debido al vencimiento del reclamo.*

- Si un trabajador 1099 se lesiona mientras trabaja para su empresa, su reclamo caerá bajo su seguro de *Workers' Compensation*. Estos trabajadores pueden ser tratados como cualquier otro empleado y entran en su programa de RTW, así como en otros programas como el de pruebas de drogas después de un accidente.

Al trabajar proactivamente con los proveedores médicos, los especialistas de RTW pueden hacer la transición de un trabajador lesionado a un puesto modificado o de transición antes de que finalice su período de espera. Esto mantiene un reclamo exclusivamente médico y, al eliminar los pagos de indemnización, puede reducir significativamente el costo del reclamo. Un estudio publicado en el Journal of Occupational & Environmental Medicine rastreó un programa RTW durante 10 años. En ese tiempo, los reclamos por tiempo perdido disminuyeron un 73% y los costos totales de *Worker's Compensation* cayeron un 54%.

Estudios de Casos

Ejemplo 1

Una empresa mediana de albañilería de Virginia, con unos 40 empleados, está pagando actualmente $77,000 en costo de seguro de *Workers' Compensation*. El E-Mod de 2020-21 para la empresa es de 0.98. Cuentan con un sólido programa de seguridad y han experimentado reclamos menores desde 2015. En el 2020, tuvieron dos reclamos grandes; uno por $93,000 cuando una tabla de andamio golpeó a un trabajador en el hombro y otro por $102,500 para un trabajador que se torció la rodilla.

El propietario de la empresa no ofrece ningún servicio modificado y deja que los trabajadores lesionados se queden en casa hasta que el médico autorice el trabajo de tiempo completo.

El propietario de la empresa puede creer que todo está bien y que el seguro de *Workers' Compensation* se hará cargo de todo, sin embargo, lo que no se da cuenta es que el costo de los reclamos futuros serán costosos para su empresa.

A partir del periodo de la póliza 2022-2023, el E-mod aumentará de 0.98 a 2.12. Cuando esto se aplica a la costo de la compañía, el costo ajustado del seguro de *Workers' Compensation* pasará de $77,000 a $163,240. Los reclamos permanecerán en el cálculo agregado por los próximos tres periodos de la póliza, lo que incrementará el costo de cobertura del seguro a $86.240 adicionales por año.

Usando un Plan de Retorno al Trabajo (RTW)

Si la empresa hubiera sido más asertiva en la gestión de reclamos y ofreciera un programa RTW , los beneficios podrían haber controlado el costo de los reclamos de *Workers' Compensation* durante el periodo de gracia. Si los trabajadores se hubieran reincorporado a un puesto de trabajo modificado, el costo de los reclamos se habría controlado a $24,200 y la E-Mod sólo aumentaría a 1.06. El costo del seguro habría sido de $81,620 , lo que equivale a un ahorro del 50% (de $163,240 a $81,620) en los costos del seguro durante los tres años siguientes.

Puntos Para Considerar

En un programa de Retorno al Trabajo (RTW) con un plan de trabajo alternativo, el trabajador lesionado ya no es un albañil, sino que se le asigna otra posición de acuerdo a las restricciones médicas. Puede realizar cualquier tarea que cumpla con las restricciones médicas mientras se recupera de la lesión. Sea creativo, piense en las tareas que los empleados lesionados pueden hacer en lugar de las que no pueden hacer. Trabaje con su experto en gestión de riesgos, proveedor de servicios médicos y su ajustador de reclamos para desarrollar un puesto de trabajo modificado que cumpla con las restricciones de los médicos.

Ejemplo 2

Una pequeña empresa de paneles de yeso con dos empleados, el propietario y su cónyuge, utiliza trabajadores 1099 para completar su trabajo cuando es necesario. La costo *Workers' Compensation* para 2021-2022 es de $5,056. La empresa ha experimentado algunos reclamos en el pasado, sin embargo, el propietario no ha ofrecido un programa de Retorno al Trabajo (RTW) porque cree que su empresa es demasiado pequeña. En el 2019, un trabajador 1099 sufrió un esguince de tobillo, y el propietario envió al trabajador a casa para recuperarse. El trabajador lesionado se recuperó y regresó al trabajo después de una breve periodo. El total de este reclamo fue de $10,100. Debido a este reclamo, el E-Mod actual es de 1.14.

En el 2021, un trabajador 1099 tropieza y se cae, resultando en un esguince de tobillo, mientras descargaba paneles de yeso en una casa. El propietario envía al trabajador 1099 a su casa para que se recupere y no le proporciona ningún trabajo modificado. Se establece una reserva para reclamos de $47,500 con un pago actual de $2,400. Si el propietario no ofrece trabajo modificado al trabajador lesionado y se paga la reserva, el E-Mod aumentaría a 1.23 en el periodo de 2023/2024. Esto significa un aumento de la costo a $6,218, o $1,162 adicionales por año y en tres años un total de $3,486.

Estudios de Casos *Continuación*

Ejemplo 2 *Continuación*

Usando RTW

Si la empresa ofreciera un Plan de Retorno al Trabajo (RTW) y proporcionara al trabajador un puesto de trabajo modificado mientras se recupera, el E-Mod seguiría siendo el mismo. Debido a que en otros reclamos del 2019 no se ofreció un Plan de Retorno al Trabajo (RTW).

Puntos para considerar

Controlar el incremento de los costos de seguro con un programa RTW es una forma efectiva de mantener la competitividad de su empresa y puede ser implementado por empresas de cualquier tamaño. Piense en lo que un trabajador puede hacer mientras se recupera de una lesión, no en lo que no puede hacer. Trate a los trabajadores 1099 como empleados regulares (W-2) mientras estén bajo un reclamo de *Workers' Compensation* Mejor aún, requiera que todos los trabajadores 1099 tengan su propio seguro de *Workers' Compensation*. Obtenga un Certificado de Seguro (COI) y verifique que la póliza está en vigor mientras el trabajador labora para su empresa.

Ejemplo 3

Una empresa de moldes de concreto recién establecida en Virginia tiene un E-Mod de 1.0 con una costo de *Workers' Compensation* de $83,000 . En el 2021, un conductor de reparto sufrió una lesión cuando se rompió un perno en un remolque de plataforma, lo que hizo que se soltara una correa de carga, golpeando al conductor en el hombro derecho y haciéndolo caer al suelo. El monto del reclamo se fijó en $80,000.

La empresa cuenta con un excelente programa de Retorno al Trabajo (RTW) y trabaja con su experto en gestión de riesgos y su ajustador de reclamos para crear puestos de trabajo modificados cuando ocurre un accidente. El médico mantuvo al trabajador lesionado sin trabajar durante 10 días, por lo que se superó el periodo de espera (el periodo de espera de Virginia es de 7 días) y no se pudo aplicar el crédito ERA. El trabajador fue dado de alta por el médico para realizar un trabajo modificado con restricciones de no levantar 10 libras, no conducir y con limitaciones al caminar. La empresa se puso en contacto con su experto en gestión de riesgos y su ajustador de reclamos para que le ayudaran a establecer un puesto de trabajo modificado para el empleado.

El nuevo puesto de trabajo modificado era en una pequeña cabina con asiento cerca de la salida al patio donde el trabajador lesionado puede:

- Inspeccionar las cargas de los vehículos que salen del patio
- Trabajar con los conductores nuevos y enseñarles los procedimientos adecuados de amarre
- Comprobar el papeleo, como tiquetes de carga, conocimientos de embarque, etc.

Como el trabajador lesionado no podía conducir, la empresa coordinó con Uber para que el empleado fuera transportado a su trabajo, a sus citas médicas de seguimiento y de regreso a su casa todos los días durante cuatro semanas. El costo de transportación con Uber se pagó fuera del Workers' Compensation, por lo que no se aplicaron cargos adicionales al reclamo.

Usando RTW

Como resultado, el costo total del reclamo pudo controlarse a $5,300. Esto evitó que la E-Mod aumentara al estimado 1.17 en el periodo de la póliza del 2022. Como la empresa utilizó su Programa de Retorno al Trabajo (RTW), su E-mod fue de 0.83 en el 2022, un ahorro de $13,600 en los tres años siguientes. Si la empresa no hubiera utilizado el Programa de Retorno al Trabajo (RTW), su costo habría aumentado potencialmente a $93,600. La diferencia en la costo de una E-Mod de 0.83 a 1.17 es $27,200 al año. Al utilizar el RTW y crear un puesto de trabajo modificado, la empresa logró un ahorro significativo durante la periodo de gracia para el reclamo.

PASOS PARA ESTABLECER UN PROGRAMA EFICAZ DE RETORNO AL TRABAJO

Antes de la lesión

La implementación de programa de seguridad sólido es fundamental para reducir el número y la gravedad de las lesiones. Sin embargo, en caso de que se produzca una lesión, es importante establecer las políticas y procedimientos de Retorno al Trabajo (RTW).

» Ejemplo de Política de Retorno al Trabajo

Crear descripciones de puestos de trabajo por escrito:
Evaluar los puestos de trabajo actuales y crear descripciones escritas. Las descripciones de los puestos deben contener las funciones del trabajo, los requisitos físicos y la ubicación y duración del turno. Esto será útil para determinar si un empleado lesionado puede volver al mismo puesto de trabajo o debe ser colocado en otro puesto.

Identifique y desarrolle puestos de trabajo con funciones modificadas:
Si las descripciones del puesto de trabajo actual no cumple con los requisitos del médico, el empleado puede realizar trabajos modificados. Haga ajustes a la forma como normalmente se realiza el trabajo o al tiempo requerido, para cumplir con las restricciones del médico. Por ejemplo, es posible que no se le permita al empleado levantar más de 20 libras. Al revisar las descripciones de los puestos de trabajo, se puede determinar si las restricciones del empleado están dentro de la descripción del puesto o si el trabajo puede modificarse para cumplir con las restricciones. Si ya existen puestos de trabajo modificados, el empleado puede volver al trabajo más rápido.

» Ejemplo de Trabajos en que las Tareas se han Modificado

Trabaje con el médico:
Es importante que colabore estrechamente con el médico desde el primer día. Infórmele sobre el Programa de Retorno al Trabajo de su empresa. Trabaje con el médico para definir las expectativas y asegurarse de que se satisfacen las necesidades específicas de su empresa. Una de las tareas más importantes del proceso de retorno al trabajo es el intercambio de información con el médico* a cargo del caso.

**Debido a HIPAA y las leyes de privacidad, asegúrese de que la conversación sea únicamente acerca de o en relación específica a la lesión de trabajo sufrida y los requerimientos físicos del trabajo. No converse sobre información que no se relacione con el trabajo, aunque usted considere que ésta contribuye a la lesión.*

» Ejemplo de Carta Dirigida al Médico a Cargo del Caso

» Ejemplo de Carta de Requerimientos de Trabajo de Tiempo Completo

» Ejemplo de Carta de Trabajo Modificado

Informe a los empleados y a los supervisores sobre el programa y comunique los beneficios:
Los empleados estarán más dispuestos a participar en su programa de Retorno al Trabajo si entienden cómo funciona y como los beneficia. El Programa de Retorno al Trabajo (RTW) debe formar parte del proceso de incorporación de los empleados nuevos. Asegúrese de que los empleados nuevos entienden su política de notificación de lesiones y el procedimiento a seguir. Hemos incluido un ejemplo de formulario RTW para que sus empleados nuevos lo firmen.

Antes de la implementación, consulte con su ajustador si existen restricciones en su estado para comunicarse directamente con el médico a cargo del caso.

¿SABÍA USTED?

La creación e implementación de un Programa de Retorno al Trabajo (RTW) puede parecer complicada, sobre todo si su empresa es más pequeña y tiene opciones limitadas de trabajo sedentario o alternativo. A continuación, encontrará algunas de las dudas más comunes y el ¿Sabía Usted? con sugerencias para ayudar a la creación de un Programa de Retorno al Trabajo (RTW) que funcione para su empresa.

Dudas:

- Mi empresa no dispone de trabajos sedentarios. Los empleados tienen que subir escaleras, trabajar en superficies irregulares, levantar 50 libras, etc.
- No sé qué hacer con el empleado si no puede hacer aquello para lo que fue contratado.
- Podría trabajar en la oficina, pero mi cónyuge ya hace ese trabajo.
- Las otras opciones de trabajo ya las hace otro empleado.
- El empleado es un obrero y no tenemos trabajo modificado para esa función.
- El empleado no habla inglés y no puede ayudar en la oficina.
- Somos una empresa pequeña y no tenemos muchos empleados, por eso no puedo crear un puesto de trabajo modificado.

¿Sabía Usted?

- **Las tareas modificadas típicas representan oportunidades de trabajo que no impliquen levantar objetos o exceder restricciones y pueden incluir la organización de bodegas o de piezas, trabajo de limpieza, trabajo ligero de oficina y actividades diferentes a las restringidas. En la página 10 de esta guía encontrará una amplia lista de posibles trabajos modificados incluyendo una gran variedad de tareas que podría asignar a un empleado que se reincorpora al trabajo.**
- **Puede pedir a su equipo directivo que cree una "Lista Ideal" con todas las cosas que quieren o les gustaría hacer, pero no tienen tiempo. Revise y utilice la lista para determinar qué pueden hacer los empleados como parte de su programa RTW. Esto es una buena forma de comenzar y generar ideas creativas de trabajos modificados.**
- **Otra opción es ofrecerle horas limitadas por día y/o pagarles sólo por el trabajo que realicen.**
- **Los trabajos modificados son necesarios durante un tiempo limitado, según lo prescrito por el médico, y son una buena opción para ayudar a su empleado a volver al trabajo. También son una forma de reducir la exposición a la pérdida de tiempo, mantener a su empleado en una rutina y ayudarle a seguir sintiéndose vinculado a su empresa. Ellos también verán su interés por el bienestar de sus empleados.**
- **Cuanto más tiempo esté un empleado ausente del trabajo y no retorne con un trabajo modificado, más tiempo tardará en volver a trabajar por tiempo completo. Esto también aumentará el tamaño del reclamo.**

Duda:

- Me preocupa trabajar con un empleado en servicio modificado porque temo que se vuelva a lesionar.

¿Sabía Usted?

- **Las tareas que realiza un empleado en un trabajo modificado son aprobadas por el médico antes de empezar a trabajar. También se supervisa al empleado para que sólo trabaje dentro de las restricciones.**

Duda:

- El negocio está lento y no tengo trabajo o ya no tengo mi negocio.

¿Sabía Usted?

- **Existen opciones de trabajo modificado en organizaciones sin fines de lucro. Comuníquese con su ajustador para que lo guíe.**

FORMAS

Ejemplos de trabajos modificados

Programa transitorio de retorno al trabajo fuera de la empresa

Requerimientos físicos de un trabajo de tiempo completo

Ejemplo de política de retorno al trabajo

Ejemplo de carta dirigida al médico a cargo

Ejemplo de carta de trabajo modificado

EJEMPLOS DE TRABAJOS MODIFICADOS

Una vez que el médico haya aprobado la asignación de tareas ligeras, los trabajadores deben confirmar formalmente recibo de la solicitud de trabajo y comunicar a su empleador cualquier pregunta o duda sobre la asignación.

Ninguna asignación de trabajo modificado o alternativo debe sentirse como una imposición; se trata de acomodar las limitaciones físicas temporales y demostrar interés en ayudar al empleado a recuperarse completamente. La comunicación abierta es esencial para encontrar el trabajo temporal adecuado siendo flexible ante cambios/ajustes, ya que cada empleado tendrá diferentes necesidades.

Tipos de Trabajo Modificados

Las tareas modificadas típicas implican mantenimiento sin levantar objetos o exceder restricciones, la organización de bodegas o de piezas, trabajo de limpieza, trabajo ligero de oficina y actividades diferentes a las restringidas.

1. Trabajo administrativo (archivar, responder al teléfono, sacar copias)
2. Entrega y recepción de documentos, mensajero de oficina, entrega de contratos, permisos, etc.
3. Inspector de seguridad en el trabajo y en la bodega
4. Solucionador de problemas o "intermediario" en el sitio de trabajo con el propietario/o administrador de la propiedad
5. Limpiar los camiones de servicio
6. Limpiar (limpieza)
7. Limpiar los equipos, escaleras, andamios, remolques y herramientas
8. Crear campañas de marketing
9. Inspeccionar todas las escaleras de la empresa (etiquetas, condición, marcas)
10. Inspeccionar los extintores (etiqueta de inspección, condición y calibrador)
11. Separación de piezas del inventario ligero
12. Hacer entregas
13. Impartir entrenamiento sobre seguridad y equipos
14. Revisar el manual de seguridad y sugerir mejoras
15. Estudiar el programa de seguridad/atender clases de seguridad
16. Programar trabajos
17. Inventario de fichas técnicas de seguridad
18. Realizar o administrar el inventario
19. Realizar inspecciones visuales de los vehículos de la empresa y completar/enviar solicitudes de mantenimiento basado en lo encontrado
20. Ayudar en el departamento de repuestos
21. Ser un asesor de servicio
22. Hacer reparaciones sencillas de iluminación, pintura y otros trabajos ligeros de mantenimiento/reparación
23. Participar o dirigir reuniones del comité de seguridad
24. Aprender a hacer estimados
25. Llenar formas y papeleo en el sitio de trabajo
26. Limpieza del terreno
27. Encargado de las señales
28. Vigilancia nocturna
29. Inventario de bodega
30. Obtener los permisos necesarios con la ciudad/el condado

BUILDERS MUTUAL
PO Box 150005 Raleigh, NC 27624-0005
800-809-4859 | buildersmutual.com
blog.buildersmutual.com

PROGRAMA TRANSITORIO DE RETORNO AL TRABAJO FUERA DE LA EMPRESA

Un Programa Transitorio de Retorno al Trabajo (RTW) permite a los trabajadores que no pueden desempeñar sus funciones habituales, trabajar de forma limitada o temporal en trabajos ligeros. En algunos casos, los empleados se ofrecen como voluntarios en una organización sin fines de lucro en lugar de trabajar para su empresa. Los programas de RTW tienen muchos beneficios desde la perspectiva del empresario, entre ellos:

- Mantener la productividad
- Mejorar la moral de los empleados
- Disminuir los problemas de rendimiento
- Resolver los reclamos rápidamente
- Reducir el costo de los reclamos

El Programa de Trabajo Transitorio proporciona asignaciones de trabajo a corto plazo para los empleados que tienen restricciones médicas temporales que no pueden ser acomodadas por su empleador. Es un programa estructurado de RTW que proporciona un trabajo significativo y productivo en organizaciones locales sin fines de lucro.

Con el Programa de Trabajo Transitorio fuera de la empresa, los empleadores no son responsables de crear el trabajo transitorio ni de supervisar al empleado.

El coordinador del programa notificará al empleado la oferta de trabajo transitorio por teléfono con seguimiento por correo electrónico o correo certificado. Las tareas del trabajo están dentro de las restricciones físicas indicadas por el médico tratante y ayudan al empleado a mantenerse activo durante la etapa de recuperación médica.

Beneficios del programa para el empleador

- Conserva a un empleado valioso que tiene experiencia y está capacitado para el trabajo
- Proporciona tareas modificadas cuando no es posible acomodar las restricciones físicas de los trabajadores en la empresa
- Oportunidades de trabajo modificado en todo el país
- Provee consistencia entre los programas de RTW por discapacidades ocupacionales y no ocupacionales
- Cumple con la normativa laboral estatal y federal
- Mejora la moral en el lugar de trabajo y ayuda a los empleados a evitar el síndrome de discapacidad
- Reduce posible Workers' Compensation y litigios laborales
- Reduce el costo de los reclamos de *Workers' Compensation* y de incapacidad no laboral, que podrían repercutir en los futuros costos del seguro
- Reduce potencialmente los costos médicos, fomenta una recuperación más rápida y un retorno al trabajo más rápido para el empleado

Beneficios del programa para el empleado

- Participar en una actividad laboral significativa y productiva tan pronto como se le permita realizar trabajos modificados o ligeros
- Mantener un horario de trabajo flexible que permite cumplir con las citas médicas o de fisioterapia
- Centrarse en las capacidades y no en las limitaciones
- Desarrollar una tolerancia física para el trabajo, incluyendo la fuerza y la resistencia
- Aprender nuevas habilidades transferibles.
- Mantener su condición de empleado con la empresa y seguir recibiendo un sueldo y beneficios
- Seguir siendo productivo y evitar el síndrome de incapacidad
- Ayudar a los demás

BUILDERS MUTUAL
PO Box 150005 Raleigh, NC 27624-0005
800-809-4859 | buildersmutual.com
blog.buildersmutual.com

Beneficios del programa para la comunidad

- Cruz Roja Americana
- Habitat for Humanity
- YMCA
- Bancos de donación de alimentos locales
- Tiendas de artículos de segunda mano
- Goodwill

Preguntas frecuentes

¿Qué puede hacer un empleador si el médico no autoriza a un empleado a realizar tareas modificadas?

- Es más probable que los médicos autoricen a un empleado a realizar tareas modificadas cuando cuentan con la descripción del trabajo. La descripción del trabajo puede ser de las tareas actuales del empleado o las funciones del trabajo modificado.

¿Cómo se gestionan los problemas de asistencia o de rendimiento?

- Asistencia: El empleado debe solicitar tiempo libre o informar si tiene que ausentarse del trabajo en la organización sin fines de lucro, tal como lo haría en su lugar de trabajo. Si el empleado pide tiempo libre, ya sea por una enfermedad, una cita médica o cualquier otro motivo no relacionados, el coordinador de la organización sin fines de lucro notificará al empleador que el empleado no se ha presentado a su turno.
- Rendimiento: La organización sin fines de lucro comunicará al coordinador cualquier problema o preocupación de rendimiento , y éste informará al empresario/o al asegurador.

¿Qué ocurre si el empleado se lesiona mientras trabaja en la organización sin fines de lucro?

- Si un empleado se lesiona mientras trabaja para una organización sin fines de lucro, la lesión se gestiona como si se produjera mientras trabaja en el lugar de trabajo del empleador, se presenta un reclamo a su aseguradora y se investiga a fondo para su tramitación.

¿Aplica el pago de nómina por el trabajo en la organización benéfica a deducción de impuestos?

- Esto debe discutirse con el contador de la empresa, su departamento de impuestos o con un abogado de impuestos.

¿Quién supervisará al empleado durante el tiempo que trabaje en la organización benéfica?

- La organización benéfica es quien supervisa al empleado mientras trabaja en su sede. Cualquier problema relacionado con asistencia o rendimiento será comunicado al coordinador de la organización benéfica y este a su vez informará al empleador durante las reuniones de seguimiento.

BUILDERS MUTUAL
PO Box 150005 Raleigh, NC 27624-0005
800-809-4859 | buildersmutual.com
blog.buildersmutual.com

REQUIRIMIENTOS FÍSICOS DE UN TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO

Nombre del Empleador:	Employer Name	
Nombre del Empleado:	Employee Name	**Reclamo #:** Claim #
Posición de Trabajo:	Job Position	

Asuma un día de trabajo normal. Ocasionalmente es 1% a 33%. Frecuentemente equivale a 34% a 66% Continuamente equivale a 67% a 100%.

Descripción: Description

El trabajador debe poder:

Sentarse	◯ 1	◯ 2	◯ 3	◯ 4	◯ 5	◯ 6	◯ 7	◯ 8 hrs/día
Pararse	◯ 1	◯ 2	◯ 3	◯ 4	◯ 5	◯ 6	◯ 7	◯ 8 hrs/día
Caminar	◯ 1	◯ 2	◯ 3	◯ 4	◯ 5	◯ 6	◯ 7	◯ 8 hrs/día
Manejar	◯ 1	◯ 2	◯ 3	◯ 4	◯ 5	◯ 6	◯ 7	◯ 8 hrs/día

LEVANTAR/CARGAR:	**Ocasionalmente**	**Frecuentemente**	**Continuamente**	**Nunca**
1-10 lbs. (Sedentario)	◯	◯	◯	◯
10-20 lbs. (Ligero)	◯	◯	◯	◯
21-50 lbs. (Mediano)	◯	◯	◯	◯
51-100 lbs. (Pesado)	◯	◯	◯	◯
>100 lbs. (Muy Pesado)	◯	◯	◯	◯

DEBE SER CAPAZ DE:	**Ocasionalmente**	**Frecuentemente**	**Continuamente**	**Nunca**
Empujar/Jalar	◯	◯	◯	◯
Trepar/Balancear	◯	◯	◯	◯
Agacharse/Sentadilla/ Arrodillarse/Gatear	◯	◯	◯	◯
Inclinarse	◯	◯	◯	◯
Alzar los brazos encima de los hombros	◯	◯	◯	◯
Agarrar objetos	◯	◯	◯	◯
Manipular objetos	◯	◯	◯	◯

REQUERIMIENTOS AMBIENTALES	**Sí**	**No**	**Descripción**
Operar maquinaria	◯	◯	
Trabajo con cambios de temperatura/Al aire libre	◯	◯	
Trabajar con gases/Sustancias químicas	◯	◯	

Comentarios Adicionales: Additional Comments

Firma: _____ **Fecha:** Date

BUILDERS MUTUAL
PO Box 150005 Raleigh, NC 27624-0005
800-809-4859 | buildersmutual.com
blog.buildersmutual.com