La indemnización al trabajador para los empleados del gobierno federal: La Ley Federal de Indemnización a los Empleados (FECA)

YOUR LEGAL RIGHTS

1.

¿Qué es la Ley de Federal de Indemnización a los Empleados (FECA)?

La Ley FECA es la ley federal que se aplica a los empleados federales con lesiones o enfermedades de origen laboral. Dicha Ley es administrada por la Oficina de Programas de Indemnización al Trabajador (*Office of Workers Compensation Programs*, o OWCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE.UU. La Ley FECA requiere que las prestaciones, o beneficios, de indemnización se proporcionen a los empleados federales lesionados. Estas prestaciones incluyen los gastos médicos, la indemnización por la pérdida de ingresos y el pago a los dependientes de los empleados que mueren por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. En el caso de los empleados parcialmente discapacitados que regresan al trabajo, FECA dispone la rehabilitación vocacional (la capacitación para un trabajo distinto).

2.

¿Me cubre esta ley?

Si usted es un funcionario o empleado de cualquier ramo del gobierno de los EE.UU., incluyendo un funcionario o empleado de una agencia que es completamente de la propiedad de los EE.UU., esta ley lo cubre a usted. Hay leyes especiales que incluyen disposiciones especiales para los voluntarios de los Cuerpos de Paz y los Voluntarios VISTA; los miembros de los jurados federales ordinarios y los grandes jurados; los miembros voluntarios de las Patrullas Civiles Aéreas (*Civil Air Patrol*); los Cadetes del Cuerpo de Entrenamiento de los Oficiales de Reserva (*Reserve Officer Training Corps Cadets*); los Cuerpos de Trabajo (*Job Corps*), los Cuerpos Juveniles Vecinales (*Neighborhood Youth Corps*) y los afiliados a los Cuerpos Juveniles de Conservación (*Youth Conservation Corps*); así como los oficiales de las fuerzas del orden no federales, en ciertas circunstancias en las que se han cometido delitos contra los Estados Unidos. Los empleados que no se clasifican en estas categorías deben comunicarse con la Junta de Indemnización al Trabajador de su estado.

3.

¿Quedan cubiertas por esta ley todas las lesiones de tipo laboral?

Todo tipo de lesiones y enfermedades que sean provocadas por el empleo quedan cubiertas por esta ley si ocurren durante el desempeño de las responsabilidades del trabajo (las lesiones que ocurren durante las comidas y los descansos en el lugar de trabajo también están cubiertas). Las prestaciones, o beneficios, no se conceden si la lesión o muerte fue provocada de manera deliberada por el empleado lesionado, o por el estado de embriaguez o intoxicación del empleado.

4.

¿Qué formas se utilizan para reportar las lesiones y las enfermedades?

Se utilizan formularios distintos dependiendo de si el empleado sufre de una lesión traumática o de una “enfermedad ocupacional”. (La diferencia entre estas dos formas de lesiones o enfermedades se explican en la siguiente sección.)

Para reportar un lesión traumática, los empleados utilizan el formulario CA-1 (*Form CA-1)*, la “Notificación de Lesión Traumática o Reclamo para la Continuación del Pago o Indemnización”.

Para reportar una enfermedad ocupacional los empleados utilizan el Formulario CA-2 (*Form CA-2),* “Notificación de Enfermedad Ocupacional o Reclamo de Indemnización”.

El Formulario CA-1 debe presentarse al empleador federal en un plazo de 30 días a partir de que ocurra la lesión, y el Formulario CA-2 debe entregarse al empleador federal en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que el empleado se dio cuenta que su mal o enfermedad fue

provocado o empeorado por el empleo. Los formularios se pueden obtener del empleador o de la OWCP. El empleador debe entregar el formulario contestado a la OWCP en un plazo de 10 días hábiles.

5.

¿Cuál es la diferencia entre “lesión traumática” y “enfermedad o mal ocupacional”?

Si se considera una lesión como “lesión traumática” o “enfermedad o mal ocupacional” puede afectar a las prestaciones del empleado, incluyendo la continuación del pago.

Una lesión traumática es una herida u otro tipo de condición del cuerpo que es provocada por una fuerza externa, incluyendo la tensión o el esfuerzo. La lesión debe ocurrir en un momento y lugar determinado, y debe afectar a un miembro o función específica del cuerpo. La lesión debe ser causada por un suceso o incidente específico, o bien una serie de sucesos o incidentes, en un solo día o turno de trabajo. Un ejemplo de una lesión traumática sería el caerse de un andamio durante el trabajo.

Una enfermedad o mal ocupacional es una condición causada por el ambiente de trabajo a lo largo de un periodo más largo que un solo día o turno de trabajo. La condición puede resultar de la infección, la tensión o esfuerzo repetido, o bien la exposición repetida a las toxinas, los venenos, los vapores u otras condiciones constantes del ambiente de trabajo. Un ejemplo de una enfermedad ocupacional sería una lesión de tensión repetitiva que resulta de escribir en la misma computadora a lo largo de mucho tiempo.

La duración de la exposición, y no la causa de la lesión ni de la condición médica que resulte, determina si la lesión es traumática u ocupacional. Por ejemplo, si un empleado queda expuesto a vapores tóxicos en un solo día, el incidente se considera una lesión traumática. Si el empleado queda expuesto a vapores tóxicos durante dos días o más, se considera al incidente como una enfermedad ocupacional.

6.

¿A qué prestaciones tengo derecho?

Salarios

La pérdida del salario generalmente se indemniza a una tasa de 66.67%, pero si un empleado tiene dependientes, la reposición de los ingresos aumenta al 75%. Un empleado tiene derecho hasta a 45 días de salario a la tasa completa debido a las lesiones traumáticas. Los empleados con reclamos por enfermedades ocupacionales no tiene derecho a seguir recibiendo el salario.

El tratamiento médico

Si el empleado necesita tratamiento médico debido a una lesión traumática relacionada con el trabajo, el supervisor debe llenar el frente del Formulario CA-16, “Autorización del Examen y/o el Tratamiento”, dentro de cuatro horas a partir de que se solicite. En caso de emergencia, cuando no haya tiempo para llenar el formulario, el empleador puede autorizar el tratamiento médico por teléfono y luego remitir el formulario CA-16 a las instalaciones médicas en un plazo de 48 horas. No se permite expedir el Formulario CA-16 de manera retroactiva bajo ninguna circunstancia. Un empleador puede rehusarse a expedir el formulario CA-16 si ha pasado más de una semana desde que ocurrió la lesión.

Si el empleado requiere tratamiento médico debido a una enfermedad relacionada con el trabajo, él o ella debe obtener tratamiento directamente de un médico, de preferencia de un especialista en el área indicada. Si OWCP acepta el reclamo, pagará el tratamiento médico requerido por la condición o condiciones que se hayan autorizado, incluyendo el tratamiento recibido antes de dicha autorización. El Formulario CA-16 no se puede utilizar para autorizar el tratamiento de una enfermedad o mal ocupacional salvo en situaciones muy inusuales. Un empleador puede expedir un formulario CA-16 por una enfermedad o mal ocupacional ÚNICAMENTE después de obtener autorización del OWCP. El nombre y título del individuo que concede dicha autorización debe aparecer en el Formulario CA-16.

La rehabilitación vocacional

Los consejeros de la rehabilitación vocacional que están bajo contrato con la OWCP proporcionan servicios como la consejería y la orientación, los exámenes vocacionales, programas de capacitación y ayuda con la colocación en un nuevo trabajo. Estos servicios están a disposición de los empleados que están parcialmente discapacitados y no pueden regresar a su trabajo acostumbrado. Cada servicio se ofrece durante un tiempo determinado. Por ejemplo, los servicios de colocación se pueden ofrecer hasta por 90 días. El OWCP autoriza los programas de capacitación si los intentos de colocación con el empleador federal no han tenido éxito y la capacitación sería de gran ayuda para que el empleado recupere su capacidad para generar ingresos. La OWCP proporciona capacitación únicamente a aquellos empleados que la necesitan para volver a un trabajo adecuado.

Un programa puede incluir la capacitación en un salón de clases, en el trabajo o ambos. Los gastos pueden incluir la inscripción, los libros y materiales y la manutención de hasta $200 al mes. Se espera de los empleados que cooperen con los servicios de rehabilitación vocacional. Si un empleado se rehúsa a participar en las primeras etapas de la rehabilitación vocacional (como las entrevistas, la consejería, los exámenes y las evaluaciones del trabajo), la OWCP supone que la rehabilitación vocacional habría resultado en el retorno al trabajo sin la pérdida de la capacidad para generar ingresos, a menos que haya evidencia de lo contrario. Por consiguiente, la OWCP disminuye la indemnización a cero.

Si un empleado se rehúsa a participar en las etapas posteriores de la rehabilitación vocacional, una vez que se haya identificado un trabajo adecuado, la OWCP supone que el empleado podría haber generado los ingresos del trabajo identificado al término del programa de rehabilitación. Si esto ocurriera, la indemnización se reduciría para reflejar los ingresos probables del empleado en el puesto identificado.

7.

¿Cómo obtengo estas prestaciones?

Además de presentar los formularios indicados, el empleado lesionado debe obtener una opinión médica “razonada” de un médico, quien podría ser el médico de cabecera del empleado que vincula el trabajo del empleado a la lesión. El empleado debe entonces entregar el peritaje médico a la OWCP, quien decidirá si el empleado tiene derecho a las prestaciones.

8.

¿Qué pasa si no estoy conforme con el dictamen de la OWCP?

Los empleados tienen dos opciones para apelar un dictamen desfavorable de la OWCP. Si surgen nuevas evidencias después que la OWCP emita su fallo, el empleado puede pedir la reconsideración por parte de las oficinas distritales de la OWCP dentro de un año a partir del momento que se expida el dictamen original. En un plazo de 30 días a partir que se expida el dictamen de la OWCP y después que se haya denegado la solicitud para la reconsideración, un empleado puede solicitar una audiencia o evaluación oral del expediente por parte de un representante de audiencias de la OWCP. Si ninguna de las opciones anteriores rinde frutos, un empleado puede apelar ante la Junta de Apelaciones de Indemnización al Trabajador, la cual tiene la autoridad para modificar los dictámenes de la OWCP. Esta apelación debe hacerse dentro de un plazo de 90 días y no se admiten las evidencias nuevas.

Mayores informes acerca de la FECA y la OWCP.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers’ Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.