



Compensación para Trabajadores de Nebraska

¿Qué es la compensación para trabajadores?

Si un empleado se lesiona por accidente o enfermedad laboral que surja a causa de y durante el curso de su empleo, éste puede tener derecho a prestaciones de compensación para trabajadores. El seguro de compensación para trabajadores cubre el riesgo de que un empleado se lesione en el trabajo. La compensación para trabajadores es diferente y está separada de la compensación por desempleo, las prestaciones por discapacidad del Seguro Social, el seguro médico y de accidentes u otros planes de prestaciones por discapacidad proporcionados por el empleador.

La Ley de Compensación para Trabajadores de Nebraska (la Ley) se encuentra en la Sección (§) 48-101 a § 48-1,118 de los Estatutos Modificados de Nebraska (leyes citadas como "NEB. REV. STAT."). Esta ley proporciona la única vía para que los empleados obtengan prestaciones de su empleador por sus lesiones relacionadas con el trabajo.

¿Quién está cubierto por la compensación para trabajadores de Nebraska?

La ley se aplica a la mayoría de los empleados. No se aplica a los contratistas independientes. La mayoría de los empleadores de Nebraska deben tener un seguro de compensación para trabajadores para asegurarse de que la cobertura esté vigente en caso de que los empleados se lesionen mientras trabajan. Las excepciones, tales como para los empleadores federales, se pueden encontrar en NEB. REV. STAT. § 48-106.

¿Quién puede tener derecho a las prestaciones?

Un empleado lesionado que está cubierto por la Ley puede obtener prestaciones:

- si la lesión fue causada por un accidente o enfermedad que surgió durante el transcurso de su empleo y la lesión ocurrió en Nebraska,
- si el empleador estaba realizando trabajo en Nebraska o el empleo está en Nebraska, o
- si el empleado fue contratado en Nebraska y el empleador está operando o realizando un trabajo en Nebraska, sin importar que la lesión haya ocurrido en Nebraska o no.

Si un empleado muere como resultado de una lesión relacionada con el trabajo, los dependientes del empleado pueden tener derecho a las prestaciones bajo la Ley.

¿Qué prestaciones pueden estar disponibles?

A. Prestaciones médicas

El empleador o la aseguradora es responsable de pagar todos los servicios médicos y hospitalarios, aparatos, medicamentos recetados, dispositivos protésicos y otros suministros razonables junto con el

millaje que sean necesarios como resultado de una lesión relacionada con el trabajo. Las prestaciones médicas pueden incluir gastos razonables de viaje en algunos casos. Las tarifas de millaje para los viajes permitidos se enumeran en las [Tablas de Beneficios de Compensación Máximo / Mínimo, Prestaciones de Entierro y Tarifas de Reembolso de Millaje](#) en el sitio web del Tribunal de Compensación para Trabajadores de Nebraska (tribunal).

Elección de médico. El empleador debe notificar al empleado que este tiene derecho a elegir a un médico que él o su familia hayan visto como su médico principal. Si el empleado no elige a un médico, el empleador lo puede seleccionar. Puede encontrar más información sobre [cómo elegir a un médico para una lesión relacionada con el trabajo](#) en el sitio web del tribunal.

Un empleador o la aseguradora también puede solicitar que un empleado lesionado sea examinado por un médico elegido por el empleador o la aseguradora con cargo a la empresa.

El empleado debe presentar de inmediato los gastos de atención médica a su empleador o a la aseguradora para su pago.

B. Prestaciones por indemnización

“Indemnity benefits” (also called “disability benefits”) may be paid when an employee misses time from work or suffers permanent effects after a work-related injury. Employees may be entitled to temporary and / or permanent disability benefits.

Las “prestaciones por indemnización” (también llamados “prestaciones por incapacidad”) se pueden pagar cuando un empleado se ausenta del trabajo o sufre efectos permanentes después de una lesión relacionada con el trabajo. Los empleados pueden tener derecho a prestaciones por incapacidad temporal y / o permanente.

1. Prestaciones por incapacidad temporal

Las prestaciones por incapacidad temporal pueden ser para:

- (a) incapacidad total, o
- (b) incapacidad parcial.

Prestaciones por incapacidad total temporal. Un empleado puede tener derecho a prestaciones por incapacidad total temporal durante el tiempo que no pueda trabajar como resultado de su lesión. La tasa semanal de beneficios para incapacidad total temporaria estará sujeta a la tasa máxima o mínima de beneficios por semana. Se puede encontrar más información en las [Tablas de Prestaciones de Compensación Máxima / Mínima, Prestaciones de Entierro y Tasas de Reembolso de Millaje](#) en el sitio web del tribunal.

Prestaciones por incapacidad parcial temporal. Las prestaciones se pagan cuando el empleado puede regresar al trabajo, pero bajo circunstancias limitadas, como por pocas horas al día o en un trabajo que paga menos que el trabajo que tenía en el momento de la lesión. La tasa semanal de beneficios para incapacidad temporal parcial estará sujeta a la máxima tasa de beneficios por semana. Se puede encontrar más información en las [Tablas de Prestaciones de Compensación Máxima / Mínima, Prestaciones de Entierro y Tasas de Reembolso de Millaje](#) en el sitio web del tribunal.

Las prestaciones de incapacidad temporal por lo general terminan cuando un empleado ha alcanzado la *mejoría médica máxima* o ha sido dado de alta de la atención médica.

Un empleado tiene derecho a beneficios por incapacidad temporal mientras participa en un plan de rehabilitación vocacional aprobado.

2. Prestaciones por incapacidad permanente

Las prestaciones por incapacidad permanente pueden ser:

- (a) incapacidad permanente parcial o total de ciertas partes del cuerpo enumeradas en la Ley (lesiones previstas por ley) o,
- (b) incapacidad permanente parcial o total del cuerpo en su conjunto.

Incapacidad permanente parcial por pérdida de una parte del cuerpo prevista. Las prestaciones se pagan por la pérdida o la pérdida del funcionamiento de una parte del cuerpo, tal como una pierna o una mano, según el valor que la Ley asigna a varias partes del cuerpo.

Incapacidad permanente total por pérdida de múltiples partes del cuerpo previstas. La pérdida total o la pérdida total del funcionamiento de dos partes del cuerpo previstas por ley en un accidente, se considera incapacidad total permanente.

Incapacidad parcial permanente del cuerpo en su totalidad. Las prestaciones se pagan por incapacidad permanente que resulta de una lesión en el cuerpo en su totalidad, como el cuello, la espalda o la cabeza. Generalmente, si la parte del cuerpo lesionada no está incluida en la lista de partes del cuerpo previstas por ley, se considera que la lesión es del cuerpo en su totalidad. Por lo general, la compensación por incapacidad parcial permanente para el cuerpo en su totalidad se compensa sobre la base de la pérdida de la capacidad de obtener ingresos. Se puede encontrar más información sobre las [evaluaciones de pérdida de poder adquisitivo en Nebraska](#) en el sitio web del tribunal.

Incapacidad permanente parcial por pérdida de partes del cuerpo previstas. Cuando un empleado tiene una lesión en más de una parte del cuerpo prevista, puede solicitar que la compensación se determine en función de la pérdida de la capacidad para obtener ingresos.

Prestaciones por incapacidad total permanente. Si un empleado no puede regresar en definitiva a la fuerza laboral como resultado de sus lesiones, es posible que sea acreedor a prestaciones por incapacidad total permanente (PTD, por sus siglas en inglés).

3. Prestaciones por fallecimiento

Si la lesión resulta en la muerte del empleado, el cónyuge sobreviviente y otros dependientes reales pueden tener derecho a prestaciones por fallecimiento. Además, es posible que se cubran los gastos del entierro.

C. Servicios de regreso al trabajo (también conocidos como Prestaciones de Rehabilitación Vocacional)

Puede que un empleado califique para servicios de regreso al trabajo (prestaciones de rehabilitación vocacional), tales como la capacitación formal o la asignación a un trabajo con el mismo empleador o uno nuevo. Los beneficios por incapacidad temporal se pagan mientras un empleado participa en un plan de capacitación formal o de asignación laboral aprobado por el tribunal.

Estos servicios son voluntarios y, si no los ofrece el empleador o la aseguradora, el empleado puede solicitar servicios de rehabilitación vocacional. Un empleado puede comunicarse con su empleador, el representante de reclamos de la aseguradora de su empleador o la sección de Rehabilitación

Vocacional del tribunal para solicitar los servicios de regreso al trabajo. Si se determina que el empleado necesitará servicios de rehabilitación vocacional, un consejero de rehabilitación vocacional certificado por el tribunal puede presentar un plan de servicios de rehabilitación vocacional al tribunal para su aprobación.

Puede encontrar más información sobre los [servicios de regreso al trabajo](#) en el sitio web del tribunal.

¿Cuándo pueden comenzar las prestaciones?

Las prestaciones de indemnización (reemplazo de salario) comienzan el octavo día calendarizado a partir de la incapacidad, después de un período de espera de siete días. Si la incapacidad (ya sea temporal o permanente) continúa durante seis semanas o más, las prestaciones se pagan durante el período de espera. Véase NEB. REV. STAT. § 48-119. En ese caso, las prestaciones por la semana de espera se pagan después de haber transcurrido seis semanas después del accidente.

Las prestaciones médicas pueden iniciar en la misma fecha de la lesión laboral.

Las prestaciones de regreso al trabajo (rehabilitación vocacional) pueden comenzar cuando el empleado tiene una discapacidad o restricciones permanentes y no puede realizar un trabajo adecuado dentro de su capacitación y experiencia.

¿Qué debe hacer un empleado cuando se lesiona en el trabajo?

Un empleado debe notificar a su empleador de cualquier lesión relacionada con el trabajo o enfermedad ocupacional tan pronto como sea posible. Después de una lesión relacionada con el trabajo, el empleado también debe buscar tratamiento para problemas médicos urgentes e informar al médico que se trata de una lesión relacionada con el trabajo.

¿Puede un empleado obtener el nombre y la información de contacto de la aseguradora de compensación para trabajadores del empleador?

Sí. Esta información se puede obtener comunicándose con el empleador o el tribunal. Las aseguradoras tienen la obligación de informar al tribunal sobre cada póliza de seguro de compensación para trabajadores que emitan. Un pequeño número de empleadores de Nebraska están autoasegurados para la compensación de los trabajadores.

Puede encontrar la cobertura de seguro de compensación para trabajadores de un empleador utilizando la aplicación [Coverage Lookup](#) en el sitio web del tribunal. El sitio web del tribunal también tiene una lista de [empleadores autoasegurados](#).

¿Qué debe hacer un empleador después de recibir una notificación de una lesión en el trabajo?

El empleador debe notificar a su aseguradora de compensación para trabajadores sobre la lesión o enfermedad laboral. El empleador o la aseguradora debe presentar un Primer Informe de Supuesta Lesión o Enfermedad Laboral ante el tribunal dentro de los 10 días posteriores a la fecha del aviso de lesión. El empleado lesionado no es responsable de presentar este informe.

¿Cuánto tiempo se tarda en recibir una compensación después de que se informa la lesión?

Los pagos de compensación por salarios perdidos (indemnización) y gastos médicos generalmente se pagan dentro de los 30 días posteriores a la notificación de la lesión. Sin embargo, el pago de las prestaciones puede retrasarse si se pone en disputa la responsabilidad por el reclamo.

¿Qué sucede si las prestaciones no se pagan a tiempo?

Se puede agregar una multa del 50 por ciento a las prestaciones por indemnización por el tiempo de espera si el pago no se realiza dentro de los 30 días posteriores a la notificación de la lesión o la incapacidad. La multa del 50 por ciento se paga si no hay una disputa razonable con respecto al reclamo del empleado por las prestaciones de compensación para trabajadores. Las sanciones por tiempo de espera también pueden aplicarse cuando no se paga la compensación después de 30 días a partir de la emisión de una orden, otorgamiento o sentencia final del tribunal.

¿Cuándo se pagan las prestaciones por incapacidad permanente?

Después de que el empleado haya sido dado de alta del tratamiento médico y se haya declarado que ha alcanzado el mayor grado de mejora médica, se pueden pagar beneficios permanentes. El empleador o la aseguradora puede ofrecer el pago en una suma global única o puede pagar beneficios semanales.

¿Qué se requiere para que un empleador o aseguradora reciba una exención de responsabilidad?

Según la ley, un empleador o una aseguradora solo queda exento de responsabilidad (obligación legal de pagar los beneficios de compensación para trabajadores) si el empleado y el empleador o la asegurador acuerdan:

- (a) presentar una Solicitud de Liquidación de Suma Global que sea revisada y aprobada por el tribunal,
o
- (b) presentar una Liberación de Responsabilidad y el tribunal emite una orden de desestimación del caso.

Si el empleado no tiene la representación de un abogado, el tribunal debe revisar el acuerdo para asegurarse de que este sea lo mejor para el empleado.

¿Qué puede hacer un empleado si el empleador o aseguradora no paga las prestaciones?

- **Comunicarse con el empleador o la aseguradora.** El empleado o su abogado pueden comunicarse con el empleador o la aseguradora para analizar los beneficios que se pueden obtener. Se puede encontrar el número de teléfono de la aseguradora usando la aplicación [Coverage Lookup](#) en el sitio web del tribunal o llamando a los números de información del tribunal (800-599-5155 o 402-471-6468)
- **Solicitar resolución informal de disputas (mediación).** Cualquier persona involucrada en un reclamo de compensación para trabajadores puede solicitar una resolución informal de disputas

(mediación) para ayudar a resolver un problema o un caso completo sin necesidad de una audiencia formal. Este servicio es gratuito. Para solicitar una resolución informal de disputas, llame al número de información del tribunal (800-599-5155 o 402-471-6468) y pida hablar con el coordinador de mediación o complete el [Formulario de Solicitud de Resolución Informal de Disputas](#) en el sitio web del tribunal. Se puede encontrar más información sobre la [Resolución Informal de Disputas y Mediación](#) en el sitio web del tribunal.

- **Solicitar un examen médico independiente.** El proceso del examinador médico independiente del tribunal puede proporcionar una forma de obtener respuestas imparciales a preguntas sobre la condición médica de un empleado o cuestiones relacionadas cuando existe un desacuerdo. Se puede encontrar más información sobre los [exámenes médicos independientes](#) en el sitio web del tribunal
- **Presentar una Petición.** El empleado o su abogado pueden presentar una petición (demanda) ante el tribunal. Los [formularios de petición](#) se pueden encontrar en el sitio web del tribunal o se pueden obtener a través del secretario del tribunal. Los empleados que se representan a sí mismos en los tribunales están sujetos a los mismos estándares, leyes y reglas que los abogados.

Esta publicación es un producto del Tribunal de Compensación para Trabajadores de Nebraska y se proporciona como un servicio público. No tiene como finalidad ser utilizado o interpretado como asesoramiento legal por parte del Tribunal de Compensación para Trabajadores de Nebraska. El tribunal no se hará responsable de ninguna pérdida, lesión o daño directo, especial, incidental o consecuente incurrido como consecuencia, directa o indirecta, del uso o aplicación del contenido del presente documento. Las consultas adicionales pueden dirigirse al tribunal; sin embargo, tenga en cuenta que el personal del tribunal no brinda asesoría u opiniones legales.

Las preguntas generales pueden dirigirse a los números de información del tribunal al **800-599-5155 o al 402-471-6468** o puede comunicarse con el tribunal por correo electrónico desde el sitio web del tribunal (<https://www.newcc.gov/>). **Las preguntas específicas del caso deberán dirigirse a un abogado privado, ya que el Tribunal de Compensación para Trabajadores de Nebraska no puede brindar asesoría legal. El personal del tribunal no podrá completar los formularios por usted.**

Nebraska Workers' Compensation Court
P.O. Box 98908
Lincoln, NE 68509-8908
800-599-5155 or 402-471-6468
<http://www.newcc.gov/>

Revisado en abril de 2023