

## Capítulo 5: Beneficios Médicos

7. ¿El trabajador forzosamente tiene que permitir que el administrador de casos contratado por el empleador maneje su caso?

No. El trabajador puede, sin penalidad alguna, rechazar o limitar la participación de enfermeras o administradores de caso contratados por el empleador. El empleado esta obligado a proveer registros médicos que sean relevantes en el caso, pero por lo demás la atención médica del trabajador es confidencial. Aún de no ser obligatorio, si el caso es complicado o la lesión es severa, el trabajador puede encontrar que la asistencia del administrador de casos puede ser bastante útil.

8. ¿Puede el empleador pedir una evaluación realizada por su propio médico?

Si. El empleador puede ordenar un examen completo por el doctor de su elección. Cuando el empleador le de el aviso al empleado sobre el lugar y la hora del examen, también tiene que darle al empleado dinero para cubrir sus gastos de transportación, comidas, salario perdido, etc.

El examen debe realizarse en un lugar y horario adecuado. El trabajador deberá de someterse al examen, pero el o ella no necesita aceptar ningún tratamiento por parte del doctor del empleador.

El doctor del empleador debe de darle a ambas partes el mismo reporte del examen tan pronto como sea posible, pero no menos de 48 horas antes de la audiencia de arbitraje.

El trabajador también tiene derecho, si así lo pide, a una copia de todos los registros médicos relevantes en posesión del empleador.

9. ¿Cómo se determinan los precios para la atención médica?

La mayoría de los tratamientos que están cubiertos bajo la ley y que fueron provistos en o después del 1 de Febrero del 2006 están sujetos a una lista de tarifas médicas. El empleador deberá pagar la tarifa más baja del cargo actual del proveedor o la cantidad establecida por la lista de tarifas.

Sin embargo, si un empleador o compañía de seguros tiene contrato con un proveedor con el propósito de proveer servicios bajo el acta, la tarifa negociada en el contrato deberá prevalecer.

La lista esta publicada en el sitio de red de la Comisión. Por favor, véase también ley, reglas, Instrucciones y Pautas (Instructions and Guidelines), y la página de red " Medical: Frequently Asked Question"

**Si usted tiene alguna pregunta o desea información adicional sobre los beneficios médicos de compensación para los trabajadores de Illinois, y el manual sobre compensación para los trabajadores y Enfermedades Ocupacionales, o la Comisión de Compensación para trabajadores en Illinois ( IWCC), lláme al número gratuito de IWCC: (866) 352-3033 o (312) 814-6611. Sitio de red de IWCC: [www.iwcc.il.gov](http://www.iwcc.il.gov)**

9/2011



# ORTHOPÆDICS

*Orthopaedic Experts, Close to Home.*

## Compensación Laboral

### Beneficios Médicos\*:

*¿Cómo usted sus derechos?*

Comisión de Compensación Laboral para los Trabajadores en Illinois

*\*Manual sobre Compensación Laboral*

*Y Enfermedades Ocupacionales*

### Capítulo 5

OAD Orthopaedics

27650 Ferry Road • Warrenville, IL 60555-3845  
(630) 225-BONE (2663) • [www.OADortho.com](http://www.OADortho.com)

## Capítulo 5: Beneficios Médicos

### 1. ¿Qué beneficios médicos están cubiertos bajo esta ley?

El empleador está obligado a pagar todos los cuidados médicos que sean razonablemente necesarios para curar o aliviar al empleado de los efectos de una herida o lesión.

Esto incluye pero no se limita a los primeros auxilios, atención médica de emergencia, visitas a doctores, atención hospitalaria, cirugía, terapia física, tratamiento quiropráctico, productos farmacéuticos, prótesis, y aparatos médicos prescritos.

El costo de los aparatos, como un una plantilla ortopédica o una silla de ruedas, podría ser cubierto. Si la lesión en el trabajo da como resultado una incapacidad que requiera modificaciones físicas a la vivienda del trabajador, como una rampa para silla de ruedas, el empleador tendrá que pagar por esos gastos también.

### 2. ¿Quién paga por la atención médica?

De no ser la factura recusada por la empresa, el empleador pagará al proveedor médico directamente. No se requerirá que el trabajador pague por algún co-pago o deducible.

Si el empleador recusa una factura, deberá de dar inmediatamente una explicación por escrito al trabajador sobre su negativa.

Mientras un caso este pendiente en la Comisión, el proveedor no podrá colectar pago alguno por parte del empleado una vez que este le notifique que él o ella han presentado una demanda a la Comisión para resolver esta disputa.

El proveedor de servicios podrá enviar al empleado recordatorios sobre su factura pendiente de pago, y pedirle información sobre el caso (por ejemplo: el número de caso, el estatus del mismo). Si el empleado no provee esta información dentro de los siguientes 90 días a la fecha del recordatorio, el proveedor podrá nuevamente tratar de colectar el pago.

### 3. ¿Puede el empleado escoger el médico tratante o el hospital?

Sí, pero existen ciertas limitaciones. El empleado debe escoger cuidadosamente de manera que él o ella no terminen siendo los responsables de pagar las facturas.

El empleador puede crear un programa de proveedor preferido (PPP) aprobado por el departamento de Seguro. De ser así, deberá informarle al empleado por escrito sobre este programa.

El empleado puede decidir no participar en el PPP en cualquier momento enviándole al empleador una declaración por escrito. Si el empleado decide no participar, esto contará como una de las dos opciones de proveedores médicos.

Si el empleado decide no participar en el PPP, el empleado puede escoger cualquier doctor u hospital, e ir a cualquier doctor al que sea referido por ese proveedor. El empleado puede ver otra cadena de proveedores si así lo desea, sin embargo, el empleador debe de dar su aprobación.

Si el empleador no tiene un PPP aprobado, el empleado puede escoger otro doctor u hospital, y nuevamente ir al doctor a quien sea referido por ese proveedor.

Los primeros auxilios y atención de emergencias no se consid-

eran como una de las dos opciones del empleado. La atención de no emergencia obtenida antes de que el empleado reporte la lesión al empleador no cuenta como una de las dos opciones.

### 4. ¿Qué pasa si el empleado piensa que el PPP o la segunda opción de proveedor no le está otorgando una buena atención médica?

El empleado puede presentar una petición a la Comisión. Si la Comisión encuentra que la atención del proveedor es inapropiada o inadecuada, el empleado puede escoger un proveedor que será pagado por el empleador.

### 5. Mientras el trabajador permanezca dentro de los límites de elección de un proveedor, ¿el empleador pagará por toda la atención médica?

Una organización de revisión de utilización podrá revisar los tratamientos médicos pasados, presentes y futuros relacionados con la lesión de trabajo, y analizar la necesidad de dichos tratamientos. La Comisión tomará en cuenta los resultados de la revisión de utilización, junto con toda la demás evidencia, cuando determine si un tratamiento fué razonablemente necesario. Si la Comisión encuentra que un tratamiento médico no fué razonablemente necesario, no ordenará al empleador a pagar la factura, y el empleado será responsable de la misma.

### 6. ¿Cuáles son las responsabilidades del trabajador en cuanto a la atención médica?

El trabajador debe realizar los siguientes pasos:

- Búscar primeros auxilios o atención médica inmediatamente después de la lesión o en el momento en el que los síntomas gradualmente comienzan a afectar sus actividades físicas en el trabajo o en casa. (Si el empleador y el empleado acuerdan por escrito, el empleado puede valerse de tratamiento mediante la oración o medidas espirituales únicamente.)
- Coopere con los doctores y haga el esfuerzo para lograr una recuperación completa y regresar de lleno a su trabajo, si es posible. El trabajador puede perder sus beneficios por actividades nocivas o insalubres.
- Infórmele al proveedor médico que el tratamiento es por una condición relacionada con el trabajo. Esto le dejará saber al proveedor que el empleador es el responsable de las facturas médicas.
- Dele a su empleador el nombre y dirección del doctor u hospital escogido. Si el empleado cambia de proveedor, el empleado debe notificarle nuevamente a su empleador. El empleado debe también darle al empleador suficiente información médica para que éste a su vez determine si acepta o rechaza el reclamo. Esto incluye todos los registros médicos relevantes a la condición por la cuál se buscan los beneficios. No se le requiere al trabajador que le de a nadie acceso a los expedients de su doctor o cualquier registro médico. El empleador no requiere otorgar beneficios si no recibe la información médica necesaria para determinar el estatus médico del trabajador y su condición física para trabajar. Si el doctor del empleado no envía los registros médicos del trabajador, los beneficios pueden retrasarse.