



LA UNIDAD LEGAL DE CUIDADO DE NIÑOS Y EDUCACIÓN TEMPRANA (ECE Law Unit)

Fecha de Publicación: Agosto del 2015

SEGURO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES PARA NEGOCIO DE CUIDADO DE NIÑOS

Las leyes de compensación de trabajadores (The Workers' Compensation Act) dan derecho a los trabajadores a recibir tratamiento médico pronto y efectivo por lesiones debido al trabajo, sin importar quién tiene la culpa. Además del tratamiento médico necesario, las leyes de compensación de trabajadores proporcionan otros beneficios a los empleados para alentarlos a que obtengan asistencia médica inmediatamente, incluyendo pagos por incapacidad mientras que no pueden trabajar. Esto previene que el trabajador regrese al trabajo lesionado y potencialmente hacer la lesión peor. Lo mejor para el empleador es que las leyes prohíben que el empleado demande a un empleador con seguro de compensación de trabajadores por accidentes durante el trabajo. Como un proveedor de cuidado de niños, se le requiere, por ley, obtener seguro de compensación de trabajadores para sus empleados.¹ El objetivo de este folleto es proporcionar información general con respecto a seguro de compensación de trabajadores.

¿ESTOY OBLIGADO A TENER SEGURO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES?

Si usted emplea a alguien en su negocio de cuidado infantil, su empleado tiene derecho a cobertura de compensación de trabajadores. El término "trabajador" incluye empleo pagado por hora, de salario, tiempo parcial, tiempo completo, y empleo temporal.² Usted no está exento de obtener seguro de compensación de trabajadores aunque sus empleados solo trabajan pocas horas o de vez en cuando. Tampoco está exento de

¹ Labor Code/Código Laboral § 3200.

² Por favor tenga en cuenta: el estado migratorio de un empleado no afecta el derecho al reclamo de beneficios de compensación de trabajadores por lesiones de trabajo. Como un empleador usted debe tener seguro de compensación de trabajadores aunque sus empleados no tengan un estado migratorio legal.

obtener seguro de compensación de trabajadores si sus empleados son sus familiares (al menos que su familiar tenga un interés como dueño en el negocio).³

Cobertura es opcional para cualquier persona que tiene un interés como dueño en el negocio. Una persona con interés en el negocio tiene el derecho de manejar el negocio y también el derecho de vender su parte del negocio. Es importante que tenga en cuenta que un dueño que actúa como un empleado (toma instrucciones de un superior o es pagado un salario) probablemente será considerado un empleado y por lo tanto debe ser cubierto bajo seguro de compensación de trabajadores. Por ejemplo, si su hija tiene un interés de cinco por ciento en el negocio de cuidado infantil, pero ella recibe un cheque de pago del negocio, usted hace la mayoría de las decisiones, y ella trabaja bajo su dirección, ella será considerada una empleada, y usted tendrá que comprar seguro de compensación de trabajadores para ella. De nuevo, cobertura es obligatoria para todos sus familiares que no tienen un interés en el negocio que trabajan en su negocio de cuidado infantil, incluyendo padres, hijos/as, hermanos/as, y sobrinos/as, etc.

Si una persona es considerada un contratista independiente entonces esta persona no necesita ser cubierta por su póliza de seguro de compensación de trabajadores. Un contratista independiente es una persona que usted contrata para un proyecto específico que no es su negocio principal. Unos de los factores bajo la prueba para determinar si un trabajador es un empleado o contratista independiente incluyen si usted controla o dirige la manera en la cual ellos hacen el trabajo, cuanto tiempo el trabajador estará trabajando para usted, y si el trabajo que está haciendo es esencial para su negocio.⁴

Por ejemplo, si un terapeuta del habla/logopeda (tratamiento/entrenamiento para el habla o la voz) es contratado por un padre para asistir a un niño bajo su cuidado, esto podría ser considerado un contratista independiente porque su propósito es proporcionar tratamiento para el habla mientras que su propósito es proporcionar cuidado de niños de calidad. Además, ya que un terapeuta del habla es educado específicamente en el tratamiento para el habla, usted no tiene que decirle como hacer su trabajo. Por lo tanto es más probable que se determine que el terapeuta del habla es un contratista independiente, siempre y cuando usted no tenga una relación continua con el terapeuta del habla. Por otra parte, si usted contrata un asistente, el propósito del asistente tiene el mismo propósito de usted, cuidado de niños de calidad. Por lo tanto, su asistente está fomentando la parte esencial de su negocio por un tiempo no especificado, entonces es más probable que se determine que su asistente es un empleado, aunque su asistente tenga entrenamiento especializado.

Se supone automáticamente que todos los trabajadores son empleados hasta que el empleador se demuestre lo contrario. Hay consecuencias graves por no tener seguro de compensación de trabajadores para sus empleados; entonces si tiene duda si la persona que trabaja para usted es un contratista independiente o un empleado, es mejor ser cauteloso y suponer que la persona que trabaja para usted es un empleado y debe ser cubierto por su póliza de seguro de compensación de trabajadores.

³ Hay una exclusión para miembros de la familia debajo de los requisitos de seguro de compensación de trabajadores, pero solo aplica a las personas empleadas por su padre/madre, esposo/a o hijo/a para llevar a cabo deberes domésticos o residenciales. Vea Labor Code/Código Laboral §§ 3351 y 3352.

⁴ Tenga en cuenta que hay factores adicionales que pueden ser considerados por Department of Labor Standards Enforcement/la Division de Enforzamiento de Normas Laborales. Usted puede encontrar todos los factores que son considerados en esta hoja de preguntas y respuestas: www.dir.ca.gov/dlse/faq_independentcontractor.htm.

Si usted tiene preguntas con respecto a si usted ha contratado un empleado o un contratista independiente, vea la hoja de información del Departamento de Relaciones Industriales para determinar si un trabajador es un contratista independiente.⁵

¿CÓMO PUEDO ADQUIRIR SEGURO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES?

Usted puede contactar al State Compensation Fund/Fondo de Seguro de Compensación Estatal al (877) 405-4545, o visite su sitio de web en www.statefundca.com. State Compensation Insurance Fund es una compañía de seguros privada creada por California para asegurar que todos los empleadores tengan acceso a seguro de compensación de trabajadores. Además, usted puede contactar a otras compañías de seguros privados para solicitar una aplicación y presupuesto. Mediante la solicitud de presupuestos de múltiples compañías de seguros, usted puede encontrar un mejor precio. Public Counsel no respalda ni recomienda ninguna compañía de seguros específica.

¿CÓMO SE DETERMINA LA TASA DE SEGURO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES?

Hay tres factores que determinan su tasa de seguro de compensación de trabajadores:⁶

- 1) Primero, la compañía de seguros clasifica su negocio basado en la industria y el tipo de trabajo que sus trabajadores hacen. El cuidado infantil es un trabajo físico y la tasa de compensación de trabajadores asignada por la compañía de seguros, en parte, refleja el riesgo que sus empleados se lesionaran. La compañía de seguros determina la tasa usando información de lesiones obtenidas de todo el estado;⁷
- 2) Segundo, la compañía de seguros verá sus nóminas de sueldos anticipados.⁸ La compañía de seguros multiplica la clasificación de arriba por cada \$100 de sus nóminas de sueldos. Usted puede manejar algunos de sus gastos de seguro manteniendo sus nóminas de sueldos bajos;
- 3) Por último, las compañías usan un modificador de experiencia. El modificador de experiencia es un cambio en la prima de seguros basado en el historial de reclamos de su negocio. Generalmente, los negocios nuevos tienen un modificador de experiencia de 1.00. Esto significa que la base de la tasa de un negocio nuevo antes de tomar en cuenta el modificador de experiencia es igual que la tasa después de usar el modificador de

⁵ www.dir.ca.gov/dlse/fag_independentcontractor.htm.

⁶ Vea la pregunta frecuente de cómo se calcula la prima de compensación de trabajadores "How is workers' compensation premium calculated?": www.statefundca.com/home/StaticIndex?id=http://content.statefundca.com/about/FAQs.asp.

⁷ El código de clasificación para centros de cuidado infantil es 9059, el cual, desde Julio 1 del 2015, tiene una tasa de prima pura de \$4.79. Vea www.wcirb.com/content/day-care-centers. La prima pura es la cantidad que el consejo consultivo estatal cree que seguro cuesta sin gastos generales u otros cargos. www.wcirb.com/guide-to-workers-compensation/rates/pure-premium-rates. Las tasas de seguros son típicamente más caras que una tasa prima pura. www.wcirb.com/guide-to-workers-compensation/rates/insurer-rates.

⁸ El Fondo Estatal/State Fund evaluará su nómina de sueldos real al final del año para finalizar la factura de seguros. Entonces, ellos emitirán un reembolso si usted pagó en exceso, o una factura adicional si su nómina de sueldos fue más alto de lo esperado.

experiencia. Después de ciertos años de tener seguro de compensación de trabajadores con una sola compañía de seguros, la compañía ajustara la tasa de seguros basado en el número de accidentes reportados. Esto podría significar que usted recibe un descuento si su modificador de experiencia es bajo o paga una cantidad extra si su modificador de experiencia aumenta y todo esto es basado en lo que pasa durante la cobertura en el programa de la compañía de seguros.⁹

Muchos negocios de cuidado infantil tendrán que pagar una *prima mínima*; esta es una cantidad debajo la cual la compañía de seguros no le proporcionara una póliza de compensación de trabajadores. Aunque haya contratado un asistente para ayudarle solo por unas horas por semana con el negocio de cuidado infantil, usted todavía tendrá que pagar la prima mínima de la compañía de seguros.¹⁰

¿QUÉ PASA SI UN EMPLEADO SE LESIONA EN EL TRABAJO?

Cuando un empleado se lesiona en el trabajo, usted debe proporcionar al empleado un formulario de reclamo¹¹ de compensación de trabajadores. Usted necesita proporcionar este formulario dentro de un día de enterarse de la lesión. El formulario tiene una sección para el “empleador” que debe ser llenado antes de dárselo al empleado. El empleado debe devolver el formulario a usted. Cuando se devuelve y sea firmado por ambas partes, usted debe proporcionar una copia del formulario al empleado y también a la compañía de seguros dentro de un día de trabajo de su recibo del formulario.

Adicionalmente, usted debe presentar una forma llamada Employer’s Report of Occupational Injury or Illness (Informe del Empleador de Lesión o Enfermedad Ocupacional)¹² a su administrador de reclamos de la compañía de seguros dentro de cinco días de enterarse de la lesión o enfermedad.

La mejor manera para asegurar que su empleado consiga el cuidado que él o ella necesita, y para prevenir cualquier acción adversa en contra usted, es mantener abierta la línea de comunicación entre usted y su empleado. Usted debe mantenerse en comunicación con su empleado para asegurar que la compañía de seguros está administrando el reclamo.

OTROS REQUISITOS BAJO LAS LEYES DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES

Cada empleador debe fijar un aviso con respecto a compensación de trabajadores donde los empleados suelen estar y que se pueda leer fácilmente por los empleados.¹³ El aviso debe informar a los empleados de la

⁹ www.wcirb.com/guide-to-workers-compensation/experience-rating.

¹⁰ www.insurance.ca.gov/0100-consumers/0010-buying-insurance/0080-compare-premiums/0010-workers-comp-rate-comp.

¹¹ Usted puede encontrar el formulario en la página de internet del Department of Industrial Relations/Departamento de Relaciones Industriales: www.dir.ca.gov/dwc/dwcform1.pdf.

¹² La forma se pone a disposición por el Department of Industrial Relations/Departamento de Relaciones Industriales: www.dir.ca.gov/dosh/DoshReg/Form5020.pdf.

¹³ California Labor Code/Código Laboral § 3550.

compañía de seguros y el nombre de la persona responsable por la administración de los reclamos. El aviso también debe incluir información sobre:

1. Como obtener servicios de emergencia, si es necesario.
2. Los tipos de eventos, lesiones, y enfermedades cubiertos bajo la compensación de trabajadores.
3. El derecho del trabajador lesionado de obtener tratamiento médico.
4. Los derechos del empleado de seleccionar y cambiar de médico tratante.
5. Los derechos del trabajador para recibir beneficios por incapacidad temporal, beneficios por incapacidad permanente, beneficios suplementarios por la pérdida de trabajo, y beneficios por defunción, según sea apropiado.
6. A quien deben ser reportadas las lesiones.
7. La existencia de plazos de tiempo para que el empleador sea notificado de una lesión de trabajo.
8. Protección en contra de la discriminación.
9. La dirección del sitio o página de internet le da información de contacto que los empleados puedan usar para obtener más información sobre compensación de trabajadores, incluyendo la ubicación y el número de teléfono del funcionario de información y asistencia más cercano.

Además, cada empleador debe proporcionar por escrito el nombre de la compañía de seguros de compensación de trabajadores a nuevos empleados a más tardar el fin del primer período de paga.¹⁴ Debe expresar la información mencionada arriba, además de lo siguiente:¹⁵

1. En general, como obtener tratamiento médico apropiado para una lesión de trabajo.
2. El papel y la función del médico primario de tratamiento para su lesión.
3. Un formulario que un empleado puede usar de manera opcional para notificar al empleador del nombre del médico o quiropráctico personal del empleado.

Usted puede encontrar muestras de los documentos mencionados arriba (cartelero y hoja de información al tiempo de contratación) en la página de internet¹⁶ del Departamento de Relaciones Industriales.

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE NO TENER SEGURO?

La falta de obtener cobertura de compensación de trabajadores es una violación de la ley, lo cual lo somete a posibles multas hasta el doble de la cantidad de la prima, tal como se determine la corte, que de otro modo se hubiera debido para asegurar el pago de la indemnización durante el tiempo que la compensación no fue asegurado, pero no menos de diez mil dólares (\$10,000), o posible encarcelamiento en la cárcel del condado por hasta un año, o ambos.¹⁷ Además la corte tiene la discreción de cobrarle al empleador por el costo de la investigación además de otras multas implicadas.¹⁸

¹⁴ California Labor Code/Código Laboral § 3551.

¹⁵ California Labor Code/Código Laboral § 3551.

¹⁶ www.dir.ca.gov/dwc/dwcrep.htm.

¹⁷ California Labor Code/Código Laboral § 3700.5.

¹⁸ California Labor Code/Código Laboral § 3700.5(c).

Además de las posibles multas y sanciones, si usted no tiene cobertura de compensación de trabajadores y un empleado sufre una lesión o enfermedad de trabajo, usted será personalmente responsable para los gastos médicos del empleado.

Si un empleado hace un reclamo por una lesión que ocurrió cuando usted no aseguró cobertura, y después usted no obtiene cobertura de una manera oportuna, usted podría enfrentar sanciones adicionales de entre \$2,000 y \$10,000 por empleado.¹⁹

Si el estado solicita que usted proporcione prueba de seguro de compensación de trabajadores, y usted es incapaz de proporcionar prueba, un “stop order” (una orden de alto) será promulgada que prohíbe el uso del trabajo de los empleados hasta que la cobertura se obtenga. Además del “stop order” o una orden de alto, usted puede enfrentar sanciones; y si usted desobedece el “stop order” o una orden de alto, usted puede ser multado, o encarcelado en la cárcel del condado, o ambos.²⁰

Nota importante: es un delito menor no publicar el nombre de la compañía de seguro de compensación de trabajadores en un lugar donde su(s) empleado(s) pueda(n) ver fácilmente.²¹

¿SON LAS PRIMAS DEDUCIBLES DE IMPUESTOS?

Si, las primas de seguro de compensación de trabajadores son deducibles de impuestos como gastos de negocio. Para dueños de negocios con base de efectivo, las primas de seguro del año actual o anterior pueden ser deducidas en el año pagado. Sea que usa el método de la contabilidad de efectivo o de acumulación, los pagos anticipados pueden ser deducidos solo en el año en que aplican.

¿MI SEGURO DE VIVIENDA CUBRE A MIS EMPLEADOS?

No es probable que su seguro de vivienda cubra a alguien que usted haya contratado para trabajar en su negocio de cuidado infantil. Revise las limitaciones de la cobertura bajo su póliza de su seguro de vivienda. Si los reclamos de compensación de trabajadores de sus empleados de su negocio de cuidado infantil no están cubiertos, usted tiene que adquirir seguro de compensación de trabajadores.

RECURSOS ADICIONALES

Para más información con respecto a seguro de compensación de trabajadores, por favor póngase en contacto con:

1. State Compensation Insurance Fund/Fondo de Seguro de Compensación Estatal:
(877) 405-4545 o www.statefundca.com.

¹⁹ California Labor Code/Código Laboral § 3722(d).

²⁰ California Labor Code/Código Laboral §§ 3710.1, 3710.2, 3722(a).

²¹ California Labor Code/Código Laboral § 3550(b).

2. California Department of Industrial Relations/Departamento de Relaciones Industriales de California:
(415) 703-5070 o www.dir.ca.gov.
3. DWC Information & Assistance Unit/Grupo de Información y Asistencia:
(800) 736-7401 o www.dir.ca.gov/dwc/ianda.html.

Este documento fue preparado por el Unidad Legal de Cuidado de Niños y Educación Temprana de Public Counsel en Agosto del 2015 con el propósito de proporcionar información general. Este documento no es un documento con toda la información y no pretende proporcionar a ningún individuo o entidad consejo legal específico. Recibir este documento no crea una relación entre abogado y cliente. Para preguntas o comentarios, por favor llame a ECE Law Unit Intake Line al 213/ 385 2977 extensión 300.

© 2015 por Public Counsel. Por favor contacte a Public Counsel si usted planea hacer varias copias y/o planea cobrar por la distribución de este producto.