Kansas
Department of Labor

Información de Compensación de Trabajadores para Empleadores y Empleados del Estado de Kansas

K-WC 250 (04-25)

Copias de las formas de elección, reportes de accidente, exhibición de aviso (K-WC 40-A) y todos los demás carteles obligatorios están disponibles para descargarse en www.dol.ks.gov/WorkComp/frmpub2.aspx.

Para obtener información adicional sobre los beneficios de compensación de trabajadores, línea de guías para empleadores y otra información general, contacte:

Departamento de Labor de Kansas
División de Compensación de Trabajadores
401 SW Topeka Blvd., Suite 2
Topeka, Kansas 66603
785-296-4000
800-332-0353
Correo electrónico: kdol.wc@ks.gov
Sitio en internet: www.dol.ks.gov

Síganos:

Para más información en tarifas de seguro para compensación de trabajadores y conducta de compañías de seguro, contacte:

Departamento de Seguros de Kansas
420 S.W. 9th St.
Topeka, Kansas 66612-1678
785-296-3071
800-432-2484

Correo electrónico: kid.commissioner@ks.gov
Sitio en internet: www.ksinsurance.org

Índice

¿Qué es Compensación de Trabajadores 1
Propósito de la Ley 1
Elecciones 2
Derechos y Responsabilidades de los Empleados 2
Responsabilidades del Empleador 2
Seguro de Compensación para Trabajadores 2
Otros Requisitos 3
Categorías de Beneficios de Incapacidad 4
Incapacidad Total Temporal 4
Incapacidad Parcial Temporal 4
Incapacidad Parcial Permanente 4
Incapacidad General Parcial Permanente 4
Incapacidad Total Permanente 5
Cómo se Determinan las Tarifas 6
Componentes de la Prima 6
Factores que Afectan a las Primas 7
Información General 7
Cómo Obtener un Seguro 7
Plan de Seguro de Compensación para Trabajadores de Kansas (Plan de Riesgo Asignado). 7
Proceso de Apelación de Clasificación de Seguro 8
División de Responsabilidades 8
Beneficios para los Sobrevivientes. 9
Cónyuge e Hijos 9
Otros Dependientes 9
Herederos Legales 9
Condiciones que Afectan los Beneficios 10
Alcohol y Drogas 10
Violaciones de Seguridad 11
Enfermedad Coronaria y Derrame Cerebral 11
Previa Clasificación de Incapacidad/Condición Pre-existente 11
Directrices para Obtener Tratamiento Médico 11
¿Quién Paga? 11
Exámenes Ordenados por el Empleador 12
Fraude y Abuso 12
Cobertura y Cumplimiento de Normas 13
Compruebe Cobertura 14
Servicios de Salud y Seguridad 14
Programas Ofrecidos por el Departamento Laboral de Kansas 14
Servicios de la Sección Ombudsman 15
Mediación 16
¿Qué es la Mediación? 16
¿Quiénes son los Mediadores? 16
Representación y Asistencia 16
Servicios Médicos 17
Rehabilitación Vocacional 17

¿Qué es Compensación de Trabajadores?

Compensación de trabajadores es un plan de seguro requerido del empleador para pagar beneficios al empleado por lesiones relacionadas con el trabajo, incapacidad o muerte que surgen de y en el curso del empleo.

De acuerdo al artículo de ley K.S.A. 44-508, se considerará que una lesión por accidente surge del empleo si:

- Hay una conexión causal entre las condiciones bajo las cuales el trabajo es requerido a ser realizado y el accidente resultante; y
- El accidente es el factor predominante causando la lesión, condición médica y la resultante discapacidad o impedimento físico.

Las palabras "surgen de y en el curso del empleo" como se usan en la ley de compensación de trabajadores no se interpretarán para incluir:

- Lesión que se produjo como resultado del proceso de envejecimiento natural o por las actividades normales del vivir diario;
- Accidente o lesión que surgió de un riesgo neutral sin empleo particular o de carácter personal;
- Accidente o lesión que surgió de un riesgo personal para el trabajador; o
- Accidente o lesión que surgió directa o indirectamente por causas desconocidas.

Los beneficios son pagados a cuenta del empleador. La cobertura empieza el primer día de trabajo.

La presente ley abarca todos los empleadores de Kansas excepto aquellos en ciertas actividades agrícolas o aquellos con una nómina anual bruta de 20,000 dólares o menos. Toda nómina es tomada en cuenta, incluyendo la que es pagada en Kansas o en otras partes. Si el empleador es un único propietario o un miembro de una asociación, los salarios pagados a los propietarios y a cualquiera de sus familiares no se utilizan en el cálculo de la nómina anual bruta. De acuerdo con K.A.R 51-11-6, la disposición en K.S.A. 44-505 excluyendo la nómina de trabajadores que son miembros de la familia del empresario no se aplicará a las corporaciones. La nómina de una corporación para el propósito de determinar si el empleador es sujeto a la ley de compensación del trabajadores o no, deberá ser determinada por la suma total de los sueldos pagados a los empleados corporativos incluso cuando un empleado de la corporación ha elegido no ser cubierto por la ley de compensación de los trabajadores en conformidad con K.S.A. 44-543.

Los empleados discapacitados debido a una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo tienen derecho a:

- gastos médicos para tratar la lesión relacionada con el trabajo o la enfermedad; y
- beneficios de ingresos para sustituir parte del salario perdido debido a la discapacidad.

Si muerte resulta de una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo, podrán pagarse beneficios al cónyuge sobreviviente, dependientes o herederos.

Propósito de la Ley

Kansas pasó su primera ley de compensación de trabajadores en el año de 1911. Mediante la regulación de los litigios y los beneficios, la ley está diseñada para proteger los intereses de los empleadores y empleados. Los empleadores se benefician mediante sustituir un gasto conocido (primas) por el riesgo a largo plazo de gastos no presupuestados, en caso de discapacidad grave del empleado. Los empleados se benefician debido a que la negligencia del empleador no es una cuestión en la determinación de responsabilidad. Cobertura de compensación de trabajadores es un sistema sin culpa. Las disposiciones de la Ley de Compensación de Trabajadores se aplicarán imparcialmente a los empleadores y empleados. Aunque inicialmente la ley estaba destinada a trabajos peligrosos, ahora cubre a la mayoría de los trabajadores.

Elecciones

Elecciones dentro o fuera de la Ley de Compensación de Trabajadores son opciones disponibles para los empleadores o empleados. Dependiendo de las circunstancias, las opciones pueden estar disponibles para:

- empleadores no cubiertos: por ejemplo, aquellos con nóminas de 20,000 dólares o menos o en ciertas actividades agrícolas;
- empleados de una corporación dueños de 10 por ciento o más de las acciones;
- individuos, propietarios o asociaciones;
- empleadores buscando cobertura para voluntarios y otros trabajadores no cubiertos; y
- directores voluntarios, funcionarios o administradores de una organización sin fines de lucro.

Ejemplo: Una asociación de dos personas tiene dos empleados: un miembro de la familia y uno que no es miembro de la familia: y una nómina anual de 15,000 dólares. La asociación puede optar por adquirir la cobertura bajo la ley y extender dicha cobertura a ambos empleados. Los socios no están cubiertos porque son considerados como el empleador.

Formas de elección pueden encontrarse en el Internet en www.dol.ks.gov.

Derechos y Responsabilidades de los Empleados

La Ley del estado de Kansas protege el derecho del empleado y facilita la obtención de compensación del trabajador. Específicamente:

- Un empleado no puede ser despedido, degradado o discriminado de cualquier otra manera por la presentación de un reclamo en buena fe.
- Los empleados deben ser informados de sus derechos y responsabilidades en caso de lesión. En el caso de muerte del empleado, dicha información deberá aportarse a los beneficiarios del empleado.
- No se debe imponer un pago a los empleados para reclamos de compensación de trabajadores. Los empleadores no puede deducir del sueldo o de los beneficios para pagar las primas de seguros o reclamos.
- Empleados pueden tener derecho a beneficios de compensación de un empleador sujeto a la Ley independientemente de la cobertura del seguro.
- Empleados pueden obtener asistencia gratuita, contactando a la oficina Ombudsman de Compensación de Trabajadores a los teléfonos 800-332-0353 o 785-296-4000.
- La ley estipula sanciones específicas por fraude tanto a empleados como empleadores en casos de compensación de trabajadores. Para más información o asistencia, o para reportar sospecha de fraude, póngase en contacto con la Oficina Ombudsman de Compensación de Trabajadores o la Oficina de Fraude y Abuso a los teléfonos 785-296-4000 o 800-332-0353.

Responsabilidades del Empleador

Seguro de Compensación para Trabajadores

La mayoría de los empleadores están obligados por ley a proveer el pago de reclamos de compensación de trabajadores, sin ningún costo para el empleado. Los empleadores deberán cumplir con este requisito de tres maneras:

- Seguro de compensación de trabajadores: obtenido de una compañía de seguros con licencia; el empleador paga las primas y la compañía de seguros paga los reclamos. Las compañías de seguros son reguladas por el Departamento de Seguros del estado de Kansas.
- Auto-seguro: un empresario individual debe demostrar al Estado de Kansas la capacidad financiera para pagar cualquier reclamo que pudiera surgir. Este programa es administrado por la División de Compensación de Trabajadores.
- Grupo financiero de fondo común: un grupo de empresarios que cumplen ciertos requisitos legales pueden formar un programa de auto-seguro para asegurar conjuntamente su capacidad para pagar los reclamos. Este programa es administrado por el Departamento de Seguros del estado de Kansas.
- Falta deliberada de proveer el pago de compensación de trabajadores en una de las formas anteriores es un delito menor, clase A y somete al empleador a una pena civil en una cantidad dos veces la prima anual que el empleador hubiera pagado por seguro o 25,000 dólares, cualquiera de las cantidades que sea mayor.

Categorías de empleo excluidos de la ley son:

- ciertas actividades agrícolas;
- agentes inmobiliarios que califican como contratistas independientes;
- empleadores con nóminas anuales brutas de 20,000 dólares o menos;
- bomberos pertenecientes a una asociación de socorro de bomberos que ha renunciado la cobertura bajo la Ley de Compensación de los Trabajadores; y
- ciertos conductores de vehículos que son propietarios y que están cubiertos por su propia póliza de seguro de accidente laboral.

Otros Requisitos

- Los empleadores deben exponer el aviso escrito (K-WC 40-A), comunicando a los empleados qué hacer en caso de un accidente.
- De acuerdo con la ley K.S.A. 44-557, *es...la responsabilidad de cada empleador de hacer o causar que se haga un reporte a el director* de cualquier accidente, reclamo o presunto accidente, a cualquier empleado que ocurra en el curso del empleo del trabajador y del cual el empleador o el supervisor del empleador tiene conocimiento, dicho reporte deberá ser hecho sobre una forma que ha de ser preparada por el director**, dentro de los próximos 28 días, después de tener conocimiento, si las lesiones personales que se tuvieron por dicho accidente, son suficientes como para incapacitar total o parcialmente a la persona lesionada de trabajar o de prestar servicios por más de el resto del día, horario o turno en el cual se sostuvieron dichas lesiones*.
- Como se indica en K.A.R. 51-9-17, todas las compañías aseguradoras, grupos mancomunados y asegurados por cuenta propia se requiere que usen Intercambio de Datos Electrónicos (EDI por sus siglas en Inglés) para presentar el Primer Reporte de Accidente (FROI, por sus siglas en Inglés) Reportes Subsecuentes de Accidentes (SROI, por sus siglas en Inglés) usando las 3.1 normas de liberación. Para más detalles contacte la unidad de Tecnología y Estadísticas dentro de la División de Compensación de Trabajadores llamando al los números 785- 296-4000 o 800-332-0353, o visite nuestro sitio de EDI en: https://www.dol.ks.gov/workers-compensation/electronic-data-interchange-edi
- **Inmediatamente al enterarse de la lesión o la muerte de un empleado, el empleador deberá suministrar información por escrito al empleado o a los dependientes del empleado sobre los beneficios disponibles, el proceso de reclamo, el empleador o compañía de seguros de contacto para reclamos de compensación de trabajadores y otros asuntos como es requerido por la ley.** Las formas K-WC 27-A y K-WC 270-A (en español) está disponibles en internet.
- Un empleador con seguro o auto-asegurado deberá propercionar la siguiente notificatión a un trabajador asegurado con el primer cheque de beneficios de incapacidad temporal: *Advertencia: aceptación de empleo con un empleador diferente que requiere la realización de actividades que usted ha declarado que no puede realizar debido a la lesión por la que está recibiendo beneficios de incapacidad temporal puede constituir fraude y podría resultar en pérdida de beneficios en el futuro y la restitución de premios de compensación beneficios pagados.*

Si necesita ayuda, llame a 800-332-0353 o 785-296-4000.

*A partir de Enero 1, 2014, la frase “hacer o causar que se haga un reporte al director” significa que el empleador debe reportar a su compañía aseguradora de compensación de trabajadores, cualquier accidente del cual haya sido testigo, reclamado o presunto, con suficiente tiempo para permitir que la aseguradora presente el reporte de accidente a la division dentro de 28 días, como es requerido por la ley K.A.R. 51-9-17.

**La forma requerida para reportar por la Aseguradora a partir de Enero 1, 2014, como se indica en K.A.R. 51-9-17.

Categorías de Beneficios por Incapacidad

Incapacidad Total Temporal

Existe cuando el empleado, a causa de una lesión, no ha podido participar en cualquier tipo de empleo sustancial y remunerado. Beneficios son pagados por la duración de la incapacidad temporal total (TTD por sus siglas en inglés). Existe un período de espera de una semana (siete días consecutivos) antes de que los beneficios temporales (TTD) sean pagados. Si la discapacidad continúa por tres semanas consecutivas, el empleado es reembolsado por el período de espera. Empleados pueden obtener beneficios médicos durante la primera semana. Los beneficios temporales son 66 2/3 por ciento del promedio del sueldo semanal bruto del empleado, pero no menos de 50 dólares ni más de el máximo legal vigente. La compensación total no debe exceder de 225,000 dólares por lesión.

Los empleados no podrán cobrar beneficios de incapacidad total temporal y beneficios de desempleo por las mismas semanas.

Incapacidad Parcial Temporal

Existe cuando el trabajador regresa a cualquier clase de empleo ganando un sueldo inferior a aquel que tenía al tiempo de lesionarse. La compensación es calculada sobre una base semanal y se paga hasta que no hay más pérdida del sueldo o hasta que el máximo beneficio es alcanzado, lo que ocurra primero.

Los beneficios son 66 2/3 por ciento de la diferencia entre el salario promedio bruto semanal del empleado antes de la lesión y el salario del empleado después de la lesión pero no pueden exceder el máximo legal vigente en el estado.

Incapacidad Parcial Permanente

Existe cuando hay pérdida total o parcial del uso de una parte del cuerpo, como un brazo, debido a una lesión relacionada con el trabajo. Compensación para una incapacidad parcial permanente se limita a un porcentaje de la tabla siguiente. Un período de curación está disponible en los casos de amputación. Los beneficios son 66 2/3 por ciento de un salario promedio bruto semanal del empleado, pero no menos de 50 dólares ni más de el máximo legal de 225,000 dólares.

Lista de información de beneficios

Pérdida o pérdida del uso de:	semanas pagadas:
Hombro	225
Brazo	210
Antebrazo	200
Mano	150
Pierna	200
Pierna inferior	190
Pie	125
Ojo	120
Oído (ambos)	110
Oído (uno solo)	30

Pérdida o pérdida del uso de:	semanas pagadas:
Dedo Pulgar	60
Dedo índice	37
Dedo medio	30
Dedo anular	20
Dedo meñique	15
Dedo gordo del pie	30
Dedo gordo del pie (articulación de la punta)	15
Cada dedo del pie	10
Cada dedo del pie (articulación de la punta).	5

Incapacidad General Parcial Permanente

Existe cuando un empleado se ha incapacitado de tal manera que es de carácter parcial y de calidad permanente y que no está cubierto por lo enlistado anterior. Por ejemplo, discapacidad envolviendo la espalda o la pérdida del uso de un hombro, brazo, antebrazo o mano, de una extremidad superior, combinada con la pérdida o pérdida de uso de un hombro, brazo, antebrazo o mano, de la otra extremidad superior; o la pérdida o pérdida de uso de una pierna, pierna baja o pie, de una extremidad inferior, combinado con la pérdida de o pérdida del uso de una pierna, pierna baja o pie, de la otra

extremidad inferior; o la pérdida de o pérdida del uso de ambos ojos que es parcial en carácter y permanente en calidad son discapacidades de todo el cuerpo y no están cubiertos por la lista anterior. Compensación por tales discapacidades "no programadas" o "cuerpo entero" se basa en el mayor de lo siguiente: el porcentaje de impedimento funcional; o la capacidad reducida del empleado para realizar tareas de trabajo y el sueldo semanal promedio que empleado es capaz de ganar después de la lesión. Empleados ganando 90 por ciento del sueldo que tenían antes de la lesión están limitados a impedimento funcional.

Calculando beneficios de incapacidad general parcial permanente

1. Se cálcula el porcentaje de beneficio semanal mediante la identificación de la menor de estas dos cantidades: Sueldo promedio semanal bruto x 66.67 por ciento; o el máximo legal vigente.
2. Se cálculan de las semanas de compensación permitidas: se empieza con 415 semanas. De las 415, se restan las semanas en que se pagó incapacidad total temporal, excluyendo las primeras 15 semanas de TTD. Se multiplica la diferencia por el porcentaje de incapacidad.
3. Se cálcula del total de los beneficios: Se multiplican los beneficios semanales por el número de semanas de compensación permitidas.

Ejemplo: El sueldo promedio semanal es 875 dólares en la fecha del accidente (10/07/2011). El empleado ha cobrado 25 semanas de incapacidad total temporal (TTD) y tiene una un porcentaje de incapacidad del 25 por ciento.

Beneficio semanal: (utilice la cantidad menor)
$875 x .6667 = $583.36
Máximo legal (a partir del 07/01/11) $555

Semanas de compensación permitidas:
415 - [25-15] = 415 - 10 = 405 semanas
405 semanas x .25 = 101.25 semanas

Cantidad de beneficio máximo:
101.25 semanas x $555 = $56,193.75

Nuestro sitio en Internet tiene un programa de cálculo de beneficios de compensación de trabajadores. El programa de fechas le permite calcular el tiempo entre dos fechas o para calcular la suma de días a una fecha conocida. Los programas de la lista de lesiones y lesiones del cuerpo entero le permitirán calcular los beneficios de compensación a la que tiene derecho el reclamante. Se proporcionan instrucciones paso a paso para cada programa.

Incapacidad Total Permanente

Existe cuando el empleado, a causa de la lesión, ha quedado completamente y permanentemente incapaz de participar en cualquier tipo de empleo remunerado y sustancial. Pérdida de ambos ojos, ambas manos, ambos brazos, ambos pies, ambas piernas o cualquier combinación de éstas, en ausencia de prueba de lo contrario, deberán constituir una incapacidad permanente total. Parálisis total considerable o imbecilidad incurable o locura, resultantes de lesiones independientes de todas las otras causas, también constituirán incapacidad total permanente.

Los beneficios son 66 2/3 por ciento del salario bruto semanal del empleado, pero no menos de 50 dólares ni más que el máximo legal. La compensación total no debe exceder 400,000 dólares por lesión.

Un empleado no puede recibir más de una indemnización de incapacidad total permanente en la vida.

Cómo se Determinan las Tarifas

El seguro de compensación de trabajadores en Kansas es obligatorio por la ley estatal para la mayoría, pero no para todos los empleadores.

Las primas pagadas por los empleadores deberían ser suficientes para cubrir los reclamos incurridos por sus compañías de seguros. Las tarifas se ajustan en función de las primas más recientes, los ingresos de inversión y pérdidas reportadas por las compañías de seguros. El Consejo Nacional de Seguros Compensatorios (NCCI por sus siglas en inglés) presenta estas tarifas anualmente al Comisionado de Seguros para su aprobación.

El Consejo Nacional de Seguros Compensatorios (NCCI) es una organización de clasificación, autorizada por el departamento de seguros, cuya composición, primordialmente consta de compañías de seguros. Ellos desarrollan el cambio necesario de la tarifas anual basándose en las pérdidas y primas reportadas a ellos por las compañías de seguros miembros de dicha organización.

El Departamento de Seguros de Kansas regula las tarifas que se cobran en el estado. Cada año, éste Departamento revisa las primas, los costos de los reclamos y otros datos pertinentes presentados por el NCCI para determinar si se recomienda un cambio en la tarifa o no. Actualmente, alrededor de 70 centavos de cada dólare recogidos en el cobro de las primas, se proyecta para cubrir el costo de pagar reclamos de compensación de trabajadores. Aproximadamente 27.5 por ciento de cada dólar es utilizado por las compañías de seguros para cubrir otros costos de hacer negocios: por ejemplo, gastos administrativos, salarios y gastos generales. El margen de beneficio se proyecta en aproximadamente un 2.5 por ciento Además de las ganancias de las inversiones.

Después de revisar la presentación de la tasa de interés, el Comisionado de seguros generalmente aprueba un cambio “global” en la prima estatal. Este cambio "global" se expresa como un porcentaje (por ejemplo, un cinco por ciento de aumento global); Sin embargo, los tipos básicos de clasificación individual pueden aumentar o disminuir más del cambio "global." Los tipos básicos de clasificación individual deben continuar reflejando la experiencia (las primas y pérdidas) de los empleadores en cada clasificación.

Componentes de la Prima

Las primas de seguro de compensación de trabajadores se calculan basándose en varios factores. Los principales son:

Tarifa de base: el punto de partida para el cálculo de las primas. Las tarifas o costo de pérdida es presentado por NCCI y todas las aseguradoras requeridas de usarla. Esta podría cambiar anualmente basada en la experiencia de la pérdida de otros empleadores en todo el estado en la misma clasificación. Las compañías multiplican las tarifas por su Multiplicador de Costo de pérdida aprobado para determinar la tarifa por tarifa 100 dólares de nómina.

Clasificación: un factor clave para determinar la tasa de interés que un empleador pagará. La clasificación denota el tipo de negocios; trabajos peligrosos tienen más probabilidades de provocar reclamos importantes y costosos y, por tanto, tienen una tarifa más alta. Hay unas 600 clasificaciones en uso en Kansas.

Clasificación basada en la experiencia: afecta la prima basada en la frecuencia y gravedad de los reclamos de compensación de los empleadores con tamaño de prima suficiente para ser "clasificados por experiencia." Actualmente, los empleadores con una prima anual de por lo menos 4,500 dólares en los últimos dos años, o si más de dos años, una prima promedio anual de 2,250 dólares o más son calificados de experiencia. Más pocos y menos costosos reclamos significan un factor modificación por riencia más bajo, lo que significa una prima menos costosa.

Tamaño de la nómina: los empleadores con grandes nóminas generan primas anuales de compensación de trabajadores mayores que aquellos con una nómina más pequeña en la misma clasificación. Sin embargo, los gastos de distribución y abastecimiento de la póliza no incrementa en proporción directa a la prima de la póliza. En consecuencia, un descuento en la prima puede aplicarse a las pólizas con una prima más grande para reconocer este factor.

También, algunos empleadores están sujetos a cantidades de nómina fija. Socios, propietarios y miembros de una compañía de responsabilidad limitada que eligen cubrirse bajo una póliza de seguro de compensación de trabajadores pagan una prima basada en una nómina fija la cual se ajusta anualmente. La prima para un funcionario ejecutivo de una empresa se basa en la nómina actual del oficial, sujeta a una nómina mínima y un máxima establecida por semana, la cual que puede ser ajustada anualmente.

Factores que Afectan a las Primas

Tres de los factores más importantes en la reducción de las primas son:

1. **Implementación de un programa de prevención de accidentes:** estos programas fueron ordenados por la legislatura de 1993 y están disponibles a los empleadores por todas las compañías de seguros y grupo financiado por un fondo común operando en Kansas. Porque los programas de prevención de accidentes han demostrado reducir la frecuencia y la gravedad de las lesiones, que ofrecen a los empleadores la posibilidad de reducir las primas. La reducción de la prima es, por supuesto, sólo uno de los beneficios de la prevención de accidentes que los empleadores deben tener en cuenta.
2. **Asegurándose que la(s) clasificación(es) adecuada(s) ha(n) sido usada(s) para calcular la prima:** la clasificación utilizada en la póliza debe describir, tan razonable y preciso como sea posible, el negocio del empleador y los deberes del empleado. El uso de una clasificación inadecuada puede resultar en pago de una prima incorrecta. Si la clasificación no parece describir con precisión un trabajo en particular, ayuda para verificar que se utilizó la clasificación adecuada o para obtener una corrección, está disponible llamando al Departamento de Seguros al teléfono: 800-432-2484 o 785-296-3071 o visitando el sitio en internet www.ksinsurance.org.
3. **Uso de deducible:** los deducibles pueden ser una manera efectiva de reducir las primas y están disponibles en diversas cantidades. No se aplicarán las pérdidas pagadas por el empleador bajo el deducible para calcular la modificación de la experiencia del empleador. El asegurador deberá pagar el importe de deducible y solicitar el reembolso del empleador asegurado por la cantidad del deducible aplicable.

Información General

Cómo Obtener un Seguro

Cobertura de seguro de compensación de trabajadores puede obtenerse por:

- ponerse en contacto con un agente de seguros con licencia;
- ponerse en contacto con el departamento de seguros de Kansas para obtener información sobre grupos financiados por el grupo; o
- ponerse en contacto con la División de compensación de trabajadores para obtener información sobre auto-seguro.

Plan de Seguro de Compensación para Trabajadores de Kansas (Plan de Riesgo Asignado)

Cualquier empresario que tenga derecho pero que no pueda adquirir cobertura en el mercado de seguros de indemnización de trabajadores voluntario, puede obtener cobertura en el Plan de riesgo Asignado. Esto significa que un empleador es asignado a una compañía de seguros que está autorizada para proporcionar cobertura.

Las primas para el Plan de Riesgo Asignado se calculan utilizando los mismos costos de pérdida como si la cobertura hubiese sido comprada en el mercado voluntario; sin embargo, las primas pueden ser mayores debido a recargos adicionales que se basan en la tamaño del empleador de prima y pérdida de experiencia.

Para asistencia y preguntas relacionadas al Plan de Riesgo Asignado llame al Departamento de Seguros del estado de Kansas a los teléfonos 800-432-2484 o 785-296-3071.

Proceso de Apelación de Clasificación de Seguro

Si un empleador sospecha de una clasificación errónea u que otro factor incorrecto a sido utilizado para calcular una prima, la clasificación puede ser apelada por escrito a la compañía de seguros de la que se obtuvo la cobertura. El empleador también puede apelar por escrito al Comisionado de Seguros del estado de Kansas resumiendo la naturaleza de la queja o apelación.

Para información adicional o asistencia para apelar o corregir un error de clasificación u otro problema de clasificación, comuníquese con el Departamento de Seguros de Kansas al 800-432-2484 o 785-296-3071.

División de Responsabilidades

Responsabilidades del Empleado:

Notificar al empleador inmediatamente. De acuerdo al artículo de Ley K.S.A. 44-520, un reclamo puede ser negado si el empleado no notifica a su empleador dentro de las siguientes fechas:

- 30 días consecutivos a partir de la fecha del accidente o la fecha de lesión por trauma repetitivo;
- 20 días consecutivos después del último día de trabajo del empleado para el empleador si el empleado ya no trabaja para el empleador contra quien se buscan beneficios.

El aviso podrá darse verbalmente o por escrito. Donde el aviso se proporciona oralmente, si el empleador tiene designado a un individuo o departamento a quien debe darse el aviso y tal designación se ha comunicad por escrito al empleado, aviso a cualquier otra persona o departamento será insuficiente en esta sección. Si el empleador no a designado a un individuo o departamento a quien debe darse aviso, el aviso debe proporcionarse a un administrador o supervisor.

Donde el aviso es provisto por escrito, aviso debe enviarse a un supervisor o gerente en la ubicación principal de trabajo del empleado.

El aviso, ya sea que se suministre oralmente o por escrito, deberá incluir la hora, fecha, lugar, persona lesionada y detalles de tal lesión. Debe ser evidente a partir del contenido del aviso de que el empleado está cobrando beneficios bajo la Ley de Compensación de Trabajadores o ha sufrido una lesión relacionada con el trabajo.

Responsabilidades del Empleador:

- A menos que esté auto-asegurado, el empleador debe informar a su compañía de seguros o grupo financiero con fondos en común de la lesión del empleado.
- El empleador es requerido por el artículo de ley, K.S.A. 44-5, 102(a) para entregar información al empleado o beneficiario legal inmediatamente para ayudar en el proceso de reclamos (material está disponible con la compañía aseguradora del empleador o en la División de Compensación de Trabajadores), incluyendo el formulario K-WC 27-A o K-WC 270-A (español).

Responsabilidades de la División de Compensación de Trabajadores:

- Hace un registro oficial de informes de accidentes presentados ante la División.

Beneficios para los Sobrevivientes

La ley de compensación de los trabajadores provee beneficios para sobrevivientes en caso de fallecimiento relacionado con el trabajo. Los sobrevivientes no necesitan ser ciudadanos estadounidenses o residir en los Estados Unidos para recibir compensación.

Los beneficios semanales se basan en el 66 2/3 por ciento del salario semanal promedio del empleado en el momento del accidente o lesión, pero no pueden exceder el **máximo** legal. El beneficio de fallecimiento mínimo es de 50 por ciento del salario semanal promedio del Estado en vigor en la fecha del accidente. Los beneficios de compensación total no puede exceder la cantidad de 500,000 dólares, a menos que se les esté pagando beneficios a dependientes menores de 18 años. Los gastos de funeral hasta 10,000 dólares, así como todos los gastos médicos y de hospital relacionados con la lesión fatal también son cubiertos.

Un pago inicial de 60,000 dólares debe ser hecho al cónyuge legal sobreviviente o niño(s) completamente dependientes o dividido entre ellos, un 50 por ciento para el cónyuge legal y 50 por ciento al (los) niño(s) dependiente(s). Este pago de 60,000 dólares no está sujeto al ocho por ciento de descuento que normalmente es permitido en los pagos globales. El pago inicial deberá ser pagado inmediatamente.

Cónyuge e Hijos

Si un empleado es sobrevivido por un cónyuge pero sin hijos dependientes, el cónyuge recibe todo el beneficio semanal. Si un empleado es sobrevivido por un cónyuge e hijos dependientes, el beneficio semanal es pagado la mitad el cónyuge, y la otra mitad a los hijos dependientes. Si un empleado es sobrevivido solo por los hijos dependientes, el beneficio semanal es dividido en partes iguales entre los hijos.

Los hijos totalmente dependientes podrán continuar recibiendo beneficios incluso si exceden los limites legales en el momento del accidente, si:

El hijo totalmente dependiente que no esté matriculado en la escuela secundaria cumple 18 años;

Si está inscrito en la escuela secundaria, el 30 de mayo del último año del hijo totalmente dependiente o hasta que el hijo cumpla 19 años, lo que ocurra primero; o

El cumpleaños número 23 del hijo totalmente dependiente, si dicho hijo es un estudiante matriculado a tiempo completo en una institución acreditada de educación superior o educación vocacional.

Otros Dependientes

Si los beneficios de sobrevivientes son pagados al cónyuge y/o a los hijos dependientes, no pueden ser pagados a cualquier otro beneficiario. En el caso de un empleado soltero sin hijos dependientes, otro beneficiario, dependiente total o parcialmente del empleado puede recibir la compensación.

Los dependientes que no sean el cónyuge o hijos dependientes pueden percibir los beneficios semanales hasta un máximo de 18,500 dólares, o hasta que fallezcan, se casen o reciban más del 50 de su sustento de otra fuente.

Herederos Legales

Si el empleado no deja cónyuge, hijos dependientes u otros beneficiarios ya sea total o parcialmente dependientes del empleado, un pago único de 25,000 dólares deberá ser hecho a los herederos legales del empleado.

Condiciones que Afectan los Beneficios

Alcohol y Estupefacientes

Un empleador no es responsable de beneficios de compensación de trabajadores si un empleado está incapacitado debido al uso de alcohol* o estupefacientes** y la incapacidad contribuyó a la lesión o fallecimiento. Esto incluye el uso de medicamentos con o sin receta médica; sin embargo, los beneficios pueden ser permitidos, si:

- los fármacos o medicamentos fueron tomados en dosis terapéuticas; y
- el empleado no estado incapacitado en el trabajo por dichos medicamentos en los últimos 24 meses.

Si se demuestra que el empleado estaba incapacitado en el momento de la lesión, deberá haber una presunción refutable de que el accidente, lesiones, discapacidad o fallecimiento fueron contribuidos por dicha deficiencia.

Si el empleado se niega a someterse a un examen químico a petición del empleador resultará en pérdida del derecho de beneficios bajo la ley de compensación de trabajadores, si el empleador tuviera suficientes motivos para sospechar el uso de alcohol o drogas por el reclamante, o si la póliza del empleador autoriza claramente las pruebas después de una lesión.

Los resultados del examen químico deberán ser evidencia admisible para demostrar la incapacidad si el empleador establece que el examen se realizó bajo cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. como resultado de una póliza del empleador por escrito, donde es obligatorio el examen para uso de drogas, establecida antes de la fecha del accidente o lesión, requiriendo a cualquier trabajador que se someta a exámenes de drogas o alcohol;
2. durante una autopsia o en el curso normal de tratamiento médico por motivos relacionados con la salud y el bienestar del trabajador lesionado y no a dirección del empleador;
3. el trabajador, antes de la fecha y hora del accidente o lesión, dio el consentimiento por escrito al empleador de que el trabajador se sometería voluntariamente a un examen químico de drogas o alcohol seguido de cualquier accidente o lesión;
4. el trabajador acepta voluntariamente someterse a un examen químico de drogas o alcohol después de cualquier accidente o lesión; o
5. como resultado de la ley federal o estatal, o norma federal o estatal o una regulación teniendo la fuerza y efecto de la ley, requiriendo un programa de pruebas después de la lesión y dicho programa requerido fue correctamente implementado en el momento de la prueba.

*Un empleado es considerado de estar incapacitado por uso de alcohol si la concentración de alcohol en la sangre es de 0.04 o más en el momento de la lesión.

** Niveles límite de prueba confirmatoria (ng/ml)

Marihuana metabólica..... 15
Cocaína metabólica..... 150
Anfetaminas:
Anfetamina 500
Metanfetamina..... 500

Opiáceos:
Morfina.....2000
Codeína 2000
6-Acetylmorphine 10ng/ml
Phencyclidine.....25

Violaciones de Seguridad: K.S.A. 44-501(a) (1)

Compensación por una lesión deberá ser desaprobada si dicha lesión al empleado es el resultado de:

1. la intención deliberada del empleado de causar dichas lesiones;
2. falta intencionada del empleado de no utilizar una cinturón de guardia o protección contra accidentes o lesiones que es requerida en conformidad con cualquier estatuto y proporcionadas para el empleado;
3. falta intencional del empleado para utilizar una razonable y adecuada cinturón de guardia y protección voluntariamente provista al empleado por el empleador;
4. violación de descuido del empleado de las normas o reglamentos de seguridad de su empleador o;
5. la participación voluntaria del empleado en peleas o bromas con un compañero de trabajo por cualquier motivo, relacionado con el trabajo o de otro tipo.

Lo anterior no deberá aplicar cuando era razonable bajo la totalidad de las circunstancias para no utilizar dicho equipo, o si el empleador aprobó en el trabajo comprometido en el momento de un accidente o lesión para ser realizado sin dicho equipo.

Enfermedad Coronaria y Derrame Cerebral

La ley no provee compensación por coronaria o enfermedad de la arteria coronaria o lesión cerebro-vascular (por ejemplo, derrame cerebral), a menos que se demuestre que el esfuerzo del trabajo que causó la lesión fue más allá de lo requerido por el trabajo habitual del empleado. Otra excepción es la lesión vascular causada por temperaturas extremas.

Previa Clasificación de Incapacidad/Condición Pre-existente

Compensación por cualquier incapacidad permanente puede ser reducida por la existencia de una clasificación en cualquier incapacidad pre-existente aplicable.

K.S.A. 44-501(e): una adjudicación de compensación por incapacidad parcial permanente, incapacidad de trabajo o incapacidad total permanente deberá ser reducida por la cantidad de incapacidad funcional determinada a ser preexistente. La indemnización por incapacidad parcial permanente, incapacidad laboral o incapacidad total permanente se reducirá en la cantidad de incapacidad funcional que se determine que es preexistente, en la misma estructura física que la parte del cuerpo lesionada

K.S.A. 44-501(e)(1): donde beneficios de compensación de trabajadores han sido adjudicados previamente a través de un acuerdo o una determinación judicial administrativa en Kansas, las bases del porcentaje de previo acuerdo o adjudicación deberá establecer conclusivamente la cantidad de incapacidad funcional determinada a ser preexistente. Donde beneficios de compensación de los trabajadores no han sido previamente adjudicados a través de un acuerdo o determinación judicial o administrativa en Kansas, la cantidad de incapacidad funcional preexistente deberá ser establecida por evidencia competente.

Directrices para Obtener Tratamiento Médico

¿Quién Paga?

Los empleadores son responsables de todo tratamiento médico necesitado para una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Esto incluye:

- servicios de un médico profesional con licencia;
- cirugías, hospital y otros tratamientos médicos;
- medicamentos, médicos y quirúrgicos suministrados;
- servicios de enfermería;
- muletas y otros aparatos médicos;
- servicios de ambulancia; y
- transporte entre el domicilio del empleado y el lugar de tratamiento médico, sujeto a un mínimo de cinco millas de viaje redondo.

Si un empleador tiene seguro de compensación de trabajadores, la compañía de seguros es requerida a pagar por gastos médicos aplicables. Los empleadores no asegurados sujetos a las leyes de compensación de trabajadores siguen siendo responsables de las facturas médicas de los trabajadores cubiertos.

Los empleadores tienen el derecho legal de elegir al médico del tratamiento. Si un empleado selecciona por sí mismo a un médico no autorizado o que no ha sido acordado con el empleador, el empleador es responsable solamente por los primeros 800 dólares en facturas médicas de dichos médicos seleccionados por el empleado.

Exámenes Ordenados por el Empleador

Después de obtener cualquier atención médica de emergencia necesaria, el empleado deberá someterse a cualquier examen físico razonable ordenado por el empleador. El empleador también puede requerir que el empleado se someta a exámenes de continuo – hasta dos veces al mes, o más seguido si es específicamente ordenado por la División de Compensación de Trabajadores. Los empleados pueden perder su derecho a beneficios que están disponibles si se niegan a someterse a dichos exámenes. Los empleados tienen derecho a conocer los resultados de cualquier examen físico ordenado por el empleador. A petición del empleado, el doctor conduciendo el examen, debe proporcionar al empleado, dentro de un plazo razonable después del examen, un informe idéntico al que envió al empleador o compañía de seguros del empleador. Los empleados tienen derecho a tener su propio médico presente, y participar en cualquier examen médico ordenado por el empleador. Si esto no se permite, o si no se proporciona una copia del reporte médico a los empleados, entonces el examen ordenado por el empleador no será admitido como evidencia relacionada con el reclamo.

Fraude y Abuso

La División de Compensación de Trabajadores y el Departamento de Seguros de Kansas tienen unidades dedicadas la investigación de actos fraudulentos o abusivos y prácticas que ocurren con respecto a la Ley de compensación de trabajadores. Generalmente pueden ser actos o conductas que se consideran fraudulentas o abusivas descritos como situaciones en que los reclamantes, empleadores o empresas fallan o se niegan a seguir las dirección de la ley de compensación de trabajadores. La ley de compensación de trabajadores aplica a lo siguiente:

- personas reclamando beneficios bajo la Ley de Compensación de Trabajadores;
- los empleadores sujetos a los requisitos de la Ley de Compensación de Trabajadores;
- planes de aseguradoras y grupos mancomunados auto-asegurados, proporcionando cobertura para lesiones relacionadas con el trabajo.
- cualquier persona, empresa, negocio o clínica de salud proporcionando tratamiento para lesiones relacionadas con el trabajo;
- abogados y otros representantes de los empleadores, empleados, aseguradores o de otras entidades involucradas en la administración de la Ley de Compensación de Trabajadores.

Si el director o el fiscal adjunto asignado a la División de Compensación de Trabajadores, tiene causa probable para creer que un acto fraudulento o abusivo o práctica que viola la Ley de Compensación de Trabajadores ha ocurrido, una copia de cualquier orden y todos los informes de investigación y cualquier evidencia en la posesión de la División de Compensación de Trabajadores que se relaciona a dicha ley deberá remitirse al fiscal del condado en el que ocurrió el acto.

Cualquier persona que cree que se ha ocurrido una violación a la ley de Compensación de Trabajadores puede notificar a la División de Compensación de Trabajadores inmediatamente y debe enviar la información relativa a la presunta violación a la División. El director deberá evaluar los hechos en torno a la supuesta violación para determinar en qué medida, si los hubiere, cuales violaciones de la Ley de Compensación de Trabajadores existe. Para obtener más información, llame a los teléfonos 785-296-4000 o 800-332-0353; o envíe un correo electrónico a wcfraud@dol.ks.gov.

Cualquier persona que tenga una queja contra una compañía de seguros, o de otra persona/entidad regulada por Departamento de Seguros de Kansas, en relación con la tramitación de un reclamo de compensación de trabajadores, debe comunicarse con la División de lucha contra fraude en el Departamento de Seguros de Kansas. Las quejas pueden hacerse llamando a los teléfonos 800-432-2484 o 785-296-3071, por escrito enviando información a la División de lucha contra fraude a 420 SW 9th St., Topeka, KS 66612 o en el internet en www.ksinsurance.org.

Cobertura y Cumplimiento de Normas

La sección de Cumplimiento supervisa y asiste a los empleadores para asegurar que cumplan con dos requisitos bajo la Ley de Compensación de trabajadores:

1. para proteger los beneficios de compensación de Trabajadores para empleados y
2. para presentar informes por escrito de supuestos accidentes de trabajo.

Falta de asegurar beneficios de compensación de trabajadores o de reportar accidentes puede resultar en penas monetarias contra el empleador. Falta de asegurar beneficios de compensación a los trabajadores también puede resultar en la clausura del negocio.

De acuerdo con la ley K.S.A. 44-557, *es...la responsabilidad de cada empleador de hacer o causar que se haga un reporte a el director* de cualquier accidente, relamo o presunto accidente, a cualquier empleado que ocurra en el curso del empleo del trabajador y del cual el empleador o el supervisor del empleador tiene conocimiento, dicho reporte deberá ser hecho sobre una forma que ha de ser preparada por el director**, dentro de los próximos 28 días, después de tener conocimiento, si las lesiones personales que se tuvieron por dicho accidente, son suficientes como para incapacitar total o parcialmente a la persona lesionada de trabajar o de prestar servicios por más de el resto del día, horario o turno en el cual se sostuvieron dichas lesiones*.

Como se indica en K.A.R. 51-9-17, todas las compañías aseguradoras, grupos mancomunados y asegurados por cuenta propia se requiere que usen Intercambio de Datos Electrónicos (EDI por sus siglas en Inglés) para presentar el Primer Reporte de Accidente (FROI, por sus siglas en Inglés) Reportes Subsecuentes de Accidentes (SROI, por sus siglas en Inglés) usando las 3.1 normas de liberación. Para más detalles contacte la unidad de Tecnología y Estadísticas dentro de la División de Compensación de Trabajadores llamando al los números 785-296-4000 o 800-332-0353, o visite nuestro sitio de EDI en: https://www.dol.ks.gov/workers-compensation/electronic-data-interchange-edi

Cuando el director tiene motivos para creer que un empleador ha incurrido en el conocimiento y falta intencional de asegurar el pago de compensación de Trabajadores a sus empleados, el director deberá emitir y entregar a tal empleador una declaración de los cargos y deberá conducir una audiencia de conformidad con la Ley de Procedimientos Administrativos del estado de Kansas. El empleador puede ser responsable ante el Estado por una pena civil en una cantidad igual a dos veces la prima anual o 25,000 dólares, cualquier cantidad que sea mayor.

*A partir de Enero 1, 2014, la frase “hacer o causar que se haga un reporte al director” significa que el empleador debe reportar a su compañía aseguradora de compensación de trabajadores, cualquier accidente del cual haya sido testigo, reclamado o presunto, con suficiente tiempo para permitir que la aseguradora presente el reporte de accidente a la division dentro de 28 días, como es requerido por la

ley K.A.R. 51-9-17.

**La forma requerida para reportar por la Aseguradora a partir de Enero 1, 2014, como se indica en K.A. R. 51-9-17.

El director deberá ordenar a los empleadores entrar bajo la ley de Compensación de Trabajadores mediante:

1. asegurar y mantener asegurado el pago de dicha compensación con una compañía de seguros autorizada para tramitar las actividades de seguro de compensación de trabajadores en el estado de Kansas;
2. mostrando al director que el empleador porta ese riesgo propio y que es conocido por estar auto-asegurado y mediante proveer prueba al director de la capacidad financiera del empleador de pagar dicha compensación por sí mismo; o
3. manteniendo una membrecía en un grupo financiero de fondo común que sea cualificado. El costo para proveer dicho seguro o riesgo deberá ser pagado por el empleador y no el empleado.

Para mas información llame a los teléfonos 785-296-4000 o 800-332-0353; o envíe su correo electrónico a: wccompliance@dol.ks.gov o visite el sitio en internet www.dol.ks.gov.

Compruebe Cobertura

Usted puede comprobar si una empresa tiene cobertura de compensación de trabajadores en el internet. El sitio proporciona acceso al público a porciones de la información reportada por compañías aseguradoras privadas de compensación de trabajadores para uso del Departamento Laboral de Kansas (KDOL). La exactitud de los datos de cualquier tercer partido no puede ser garantizado por la agencia y KDOL no es responsable de la información de cobertura disponible a través de este enlace.

Para obtener ayuda adicional para verificar la cobertura de compensación de trabajadores en Kansas, llamar a Cobertura y cumplimiento de normas de la División de Compensación de Trabajadores al 785-296-4000.

Servicios de Salud y Seguridad

La prevención de accidentes y seguridad en el lugar de trabajo es un elemento clave de la ley. Este requisito fue diseñado para reducir reclamos/pérdidas, lo que mantendría bajas las primas para los empleadores. Debido a que las tarifas se basan en las pérdidas, la prevención de accidentes de los empleados, a través de medidas elevadas de seguridad, es una de las mejores maneras en que los empleadores pueden ayudar a mantener bajas las tasas de interés.

De acuerdo con la ley, las compañías de seguros y planes de grupos financieros deben proporcionar programas de prevención de accidente cuando sea solicitado por sus asegurados. Aviso de tales programas de prevención de accidentes debe aparecer en la portada de todas las pólizas emitidas después de julio de 1993.

Programas Ofrecidos por el Departamento Laboral de Kansas

Consulta: ofrece asistencia a los empleadores del sector privado en las evaluaciones del programa de salud y seguridad. Los consultores ofrecen asesoría en el reconocimiento, evaluación y control de riesgos laborales. Asistencia con la iniciación y el desarrollo del programa está disponible. Entrenamiento, formal e informal, es realizado en todas las áreas de salud y seguridad. Todos los servicios son sin costo al cliente.

Cumplimiento del Sector Público: supervisa al sector público – ciudades, condados, agencias estatales y distritos escolares – mediante la realización de auditorías de cumplimiento bajo el artículo K.S.A. 44-636 o K.S.A. 44-575(f). Se identifican los riesgos laborales y se evalúan los elementos del programa. Los riesgos deben ser disminuidos dentro de 60 días. También se realizan investigaciones de quejas de empleados, accidentes leves y fatalidades.

Prevención de Accidentes: evalúa las compañías de seguros y planes de auto-seguro de grupo

financiero para garantizar que están ofreciendo y proporcionando servicios de seguridad y salud sin costo para sus asegurados, como es requerido por la ley. La calidad y cantidad de estos servicios son evaluadas por consultores capacitados mediante revisar directamente los registros de la compañía de seguros y ponerse en contacto con aquellos que han solicitado y han recibido los servicios.

Asistencia en Prevención de Accidentes está disponible mediante correspondencia electrónica AccidentPrevention@dol.ks.gov. También puede encontrar información en linea en: www.dol.ks.gov/Safety/accident.aspx.

Conferencia de Salud y Seguridad: la Conferencia anual de Salud y Seguridad de Kansas reúne a los representantes del sector industrial, académico, proveedor y del Gobierno. La Conferencia se lleva a cabo sin la ayuda de otros y trata de abordar las cuestiones relevantes de seguridad en una variedad de talleres y presentaciones.

Asistencia para salud y seguridad en el lugar de empleo está disponible llamando al 785-296-4386 o envío de correo electrónico a indsafetyhealth@dol.ks.gov. Usted también puede encontrar información en el internet bajo Seguridad Laboral visitando www.dol.ks.gov.

Servicios de la Sección Ombudsman

La División de Compensación de trabajadores de Kansas estableció una Sección de Asesoramiento al Reclamante en el año de 1978. En 1993 la Legislatura siguió una tendencia nacional y, por ley, crearon el programa Ombudsman. La legislación de reforma de la compensación de los trabajadores en 1993 se ordenó una definición más amplia para la Sección de Consejeros para Reclamantes, facilitando el llevar un papel más activo para ayudar a todos los participantes a entender sus derechos y sus responsabilidades bajo la ley de Compensación para Trabajadores. (Los Ombudsman no proveen asesoramiento legal).

La División emplea personal de tiempo completo que se especializan en ayudar a los trabajadores lesionados, los empleadores y profesionales en seguros con información de reclamos y problemas derivados de accidentes de trabajo y enfermedades. El ombudsman actúa de manera imparcial y está disponible para proporcionar a los participantes información acerca de asuntos actualizados dentro del sistema de compensación de trabajadores. Por ejemplo, el ombudsman tiene información actualizada sobre cambios legislativos o modificaciones debido a decisiones tomadas por la Junta de compensación de trabajadores o del sistema legal. La sección de ombudsman también puede ayudar con temas específicos o reclamos actuales de compensación de trabajadores.

Ayudando a los trabajadores lesionados:

- Proporcionando información general
- Obteniendo tratamiento médico
- Beneficios no pagados o no pagados oportunamente
- Beneficios médicos no pagados
- Cálculos de beneficios
- Notificación oportuna del empleador
- Procedimientos para la solicitud de una audiencia
- Obtención de beneficios de los sobrevivientes
- Resolución informal de disputas
- Asistencia de mediación
- Interpretación para los trabajadores de habla hispana

Ayudar a los empleadores/compañías de seguros:

- Proporcionando información general
- Exhibir el aviso de Compensación de Trabajadores (K-WC 40-A)
- Proporcionando información requerida a los trabajadores lesionados (K-WC 27-A/K-WC 270-A)
- Presentación oportuna de los reportes de accidentes
- Pago oportuno y adecuado de los servicios médicos

- Información de elecciones
- Asistencia con requisitos del beneficio por fallecimiento
- Resolución de disputa informal
- Asistencia con los trabajadores de habla hispana
- Capacitación del personal de empleador en cuestiones de compensación de trabajadores
- Visitas de asistencia práctica a los sitios de trabajo

Asistencia de un Ombudsman está disponible en persona o llamando al 785-296-4000 o al 800-332-0353. Usted también puede enviar un correo electrónico a wc@dol.ks.gov. Además, los formularios están disponibles para su descarga en www.dol.ks.gov.

Unidad de servicios al empleador

Para asistencia técnica y presentaciones y capacitación para empleadores, llame al 785- 96-4000 o 800-332-0353, o escriba al correo electrónico wcemployerservices@dol.ks.gov.

Mediación

La mediación fue legislativamente creada en 1996 (K.S.A. 44- 5,117) y puede ser utilizada en cualquier momento durante el proceso de compensación de trabajadores. El estatuto fue enmendado en 1998 para permitir la mediación por video conferencias. La mediación no es obligatoria o un requisito previo para una audiencia y puede ser utilizado en cualquier tiempo durante el proceso de compensación del trabajador. Los asuntos que se pueden mediar no se limitan a cuestiones de tratamiento médico o beneficios de incapacidad total temporal.

¿Qué es la Mediación?

La mediación es un medio para resolver los conflictos en un informal y no contencioso. El las partes en una controversia utilizan un tercer partido neutral para facilitar la discusión. El mediador no tiene ninguna autoridad haciendo decisiones o interés en el resultado del conflicto. El trabajo del mediador es ayudar a las partes involucradas para identificar las cuestiones en disputa y el establecimiento de objetivos comunes. La clave de la mediación es que permite las partes involucradas a trabajar a través de su disputa y crear sus propios acuerdos.

¿Quiénes son los Mediadores?

Los mediadores son empleados de la División de Compensación de Trabajadores que han recibido capacitación en el proceso de mediación. Los mediadores utilizados por la División de compensación para trabajadores cumplen o superan los requisitos establecidos por K.S.A. 5-501 y enmiendas al mismo y cualquier regla pertinente de la Corte Suprema de Kansas en conformidad con el artículo K.S.A. 5-510 y enmiendas. Los mediadores reciben capacitación en técnicas de resolución de conflictos, neutralidad, preparación de acuerdos, ética, desempeño como mediador, habilidades de comunicación, evaluación de casos y las leyes que rigen la mediación.

Representación y Asistencia

Cualquiera de los participantes podrá estar representado por un abogado en esta conferencia de mediación o podrá solicitar asistencia de la Sección Ombudsman/Consultores de Compensación al trabajador. La ausencia de un abogado durante el proceso no significa que representación legal no puede obtenerse posteriormente si la disputa no se resuelve en este contexto informal.

Para obtener información adicional o para programar una conferencia de mediación, llame al 785-296-4000 o 800-332-0353. Escribir a la Sección de Mediación, Departamento Laboral de Kansas, División de Compensación de Trabajadores, 401 SW Topeka Boulevard, Topeka, KS 66603-3182. Puede enviar correo electrónico a wcmediation@dol.ks.gov.

Servicios Médicos

La función principal de la sección de Servicios Médicos es la administración de la programación de honorarios médicos. El programa de honorarios es actualizado y revisado anualmente para promover la contención del costo de salud, y todavía asegurar la disponibilidad de tratamiento necesario y cuidado para los empleados lesionados.

La sección de Servicios Médicos está disponible para actuar como un enlace entre los proveedores de atención médica, empleadores, empleados, aseguradoras, grupos financieros con fondo común empresas auto-aseguradas. Además, la sección conduce audiencias informales para ayudar en la resolución de reclamos médicos en disputa y pagos relacionados que envuelven a proveedores de atención médica.

Para obtener ayuda para resolver los problemas relacionados con interpretación de programación de tarifa, disputas de pago, etc., contacte la sección de servicios médicos al 785-296-4000 o fax 785-296-0025.

Rehabilitación Vocacional

Rehabilitación profesional podrá facilitarse a opción del empleador o de la aseguradora del empleador. La experiencia general ha demostrado que cuanto mayor sea el lapso de tiempo que el empleado esté fuera del trabajo en recuperación de una lesión, mayor será la probabilidad de que un empleado necesitará rehabilitación vocacional para reanudar trabajo adecuado a con paga comparable.

Si el empleador o la compañía de seguros no eligen proporcionar rehabilitación profesional, el empleado puede pedir al administrador de rehabilitación una referencia con un proveedor de dichos servicios a gastos del empleado. El empleado también puede solicitar una referencia a la División de Servicios de Rehabilitación en el Departamento para Niños y Familias.

Para obtener ayuda con la rehabilitación profesional, póngase en contacto con la oficina del administrador de rehabilitación en la División de Compensación de Trabajadores 800-332-0353, 785-296-4000 o envíe un correo electrónico a KDOL.WCRehab@ks.gov.

Departamento de Labor de Kansas
División de Compensación de Trabajadores

Departamento de Seguros de Kansas