

**Siete Razones Mayores Por La Que Costos de Compensación Laboral Son Tan Altos
By Robert Elliott**

Es importante el saber el POR QUE los costos son tan altos, para que podáis crear un programa donde podáis tener control de ellos.

Quiero que entendáis que aunque soy un abogado, no os estoy dando consejos legales. Os estoy proporcionando una idea general por la que podéis usar para contener los costos, y no podrías usar todas las ideas, ya que cada caso es diferente, y pueda que estas observaciones NO APLIQUEN en vuestros casos. Cada compañía tiene leyes diferentes y la situación cambia para cada una de ellas, por eso debéis de **obtener** información independiente para verificar las técnicas que uséis para bajar los costos de compensación laboral. Nunca toméis lo que os digo, o lo que otras personas os digan, sin consultar primero con el departamento legal de vuestra compañía.

El proceso de control para la reducción de costos para la compensación laboral, es muy comprensiva y utiliza todas las “herramientas” que vuestra compañía ofrezca. Es una manera muy proactiva para ayudaros a crear los procesos internos y los procesos que necesitéis implementar para tener un programa de reducción de costos efectivo. Es principalmente un programa para *después del hecho*, por eso es que veis que no hablamos acerca de manejo de seguridad. Obviamente es mejor el tratar de prevenir estos accidentes, pero cuando un accidente **toma lugar**, el programa de compensación laboral os ayudara a controlar esas perdidas.

La 1ra área problemática es: Empleados sin entrenamiento apropiado son contratados

Si una persona entra al trabajo, deberías de aseguraos de la persona tenga el entrenamiento apropiado para poder hacer el trabajo **antes** de ser contratados. Cuando esto no se hace, se considera como “impar”, ya que el entrenamiento no existe y es una de las primeras razones por las que las compañías pagan altos precios en la compensación laboral.

La 2da área problemática es: El tiempo de deseabilidad es innecesariamente largo

Si un empleado se hiere en Enero 1, y se cure en Enero 15, deben de regresar en ese día y no en Junio 15 ó Julio 15. Deberéis de reducir el tiempo de deseabilidad al tiempo apropiado médicamente.

La 3ra área problemática es: Empleados que se quedan afuera por un largo tiempo

Deberías de tener al menos 90% de empleados que estuvieron afuera del trabajo y regresaron cuando ese tiempo háyase terminado o antes. En muchos estados, los días permitidos son 4 días. En muchos estados, la compensación laboral solo paga por salario perdido, o como se conoce como “indemnity payments”, que por lo general lleva un tiempo. Entonces, se traéis a los empleados de regreso al trabajo con éxito de 90%, vuestros costos en compensaciones serán mucho mas bajos. Teniendo a muchos empleados afuera del trabajo, hacer que los costos de compensación laboral, sean más altos de lo necesario.

La 4ta área problemática es: No hay suficientes recursos dedicados al problema

Hay muchos libros, seminarios y organizaciones cuales pueden ayudarlos en este problema. Por ejemplo, hay Normas de Duración de Herida que indican que tan rápido una herida se cure (bajo circunstancias normales). Deberías de usar estas normas y si por alguna razón, la herida dura mas de lo aconsejado, deberéis de averiguar cuales son las razones por la que le herida esta tomando mas tiempo. También podréis usar audio, panfletos y otros. Deberéis de tener un sistema que este “al alcance de vuestro dedo”, como la que el *International Risk Management Institute* publica. También deberéis de estar al día con nuevas técnicas y noticias.

La 5ta área problemática es: No hay entendimiento entre los grupos involucrados

• No hay entendimiento claro por parte la Administración

Pueda ser que la Administración no tenga entendimiento claro sobre las compensaciones laborales. Por ejemplo, para un reclamo de \$15,000 y vuestras ganancias llegan al 8%, costaría por lo menos \$187,500 para reemplazar esos \$15,000 al final. Para probar este caso ó uno que tengáis en estos momentos, visitadnos a www.ReduceYourWorkersComp.com para probar y ver un escenario de cuanto dinero estáis perdiendo. En adición, al mal conocimiento acerca de este tema, pueda ser que ellos [la administración], no pueden escoger las compañías de seguro, que no pueden hablar con el empleado que esta herido; o el gerente de compensaciones para la compañía, nunca a visitado a la administración de reclamos, y no tiene la menor idea de cómo dichos reclamos son manejados.

• No hay entendimiento claro por parte de los Ajustadores de Reclamos

Pueda ser que los Ajustadores de Reclamos, no interpreten bien los reportes médicos, y aveces recompensan (cuando no es necesario) ó aumentan el dinero de ese reclamo. Pueda que no entiendan términos legales escritos por los doctores. Por ejemplo, hay un examen que en ingles se llama “Axial Compression Test”, cual es usado por los médicos para averiguar si un paciente esta magnificando sus síntomas. Un resultado **positivo** para este examen, significa que el paciente en la realidad no esta “tan” enfermo o herido, como dice estarlo. Pero, si un Ajustador de Reclamos, se confunde y piensa que **positivo** significa que la situación es grave, pueden aceptar el reclamo y compensar al empleado Ó pueda ser que no ha visitado a las compañía, y no sabe acerca de las asignaciones transitorias.

• No hay entendimiento claro por parte de los Empleados

Pueda ser que los empleados piensen que la compañía de seguros es la que paga el reclamo. Pueda ser que ellos no saben que la compañía de trabajo tienen un deducible muy grande y que básicamente sale del bolsillo de la compañía. Por lo general, los empleados saben como manipular el sistema y los resquicios. Por eso, mientras la administración pueda que no sepan lo suficiente para crear un programa, los empleados SÍ saben las “reglas del juego”, y eso crea un desbalance.

La 6ta área problemática es: Hay muy poca comunicación con los empleados heridos.

Alguien esta hablando con vuestros empleados - ¡Aseguraos se ser **VOSOTROS!**

Abogados, amigos y otros empleados (que se hirieron, si en caso que son mas de uno),

**Siete Razones Mayores Por La Que Costos de
Compensacion Laboral Son Tan Altos**

www.ReduceYourWorkersComp.com

(7 Reasons Workers' Comp Costa are High – Spanish Version)

estarán en contacto continuamente. Los empleados heridos recibirán mensajes por parte la televisión, anuncios en la calle, radio, Internet, amigos, etc. ¡Pero deberéis de aseguraos de que el primer mensaje que reciban es de VOSOTROS! Entregadles panfletos, reuniones mandatarias semanalmente, haced un “Llamada de Primer Día”, y mandad una tarjeta de simpatía. El nombre del juego... Comunicación.

La 7ma área problemática es: El cuidado medico manejado y coordinado no es bueno.

Esto sucede cuando nadie se esta asegurando un plan de tratamiento, esta establecido.

Por ejemplo, si un doctor dice que un empleado no puede trabajar, a veces los paso necesarios no son tomados. Coordinando y manejando el cuidado medico es MAS importante que el proceso de reducir los costos de ese cuidado. Cuando el empleado regresa al trabajo rápidamente, eso costos bajan.

Estas son las siete razones principales por las que vuestros costos de compensación puedan ser tan altos. Si queréis mas información sobre este tema, visitad nuestra pagina de Internet en www.ReduceYourWorkersComp.com.

FIN

No uséis esta información sin la verificación independiente. Todas las leyes estatales son diferentes. Consultad a vuestro departamento legal antes de implementar programas como estos.

©2008 Amaxx Risk Solutions, Inc. Todos los derechos reservados. Por la ley de Copyright. Si queréis permiso para reproducir este material, contactad

Info@WorkersCompKit.com

©2008 Amaxx Risk Solutions, Inc., Todos los derechos reservados conforme a ley de Derechos de Autor internacional www.ReduceYourWorkersComp.com

©2008 Amaxx Risk Solutions, Inc., All rights reserved under International Copyright Law Pagina 3 de 3