



Virginia Workers' Compensation Commission

333 E. Franklin St., Richmond, Virginia 23219

Phone: 1-877-664-2566

Website: <http://www.workcomp.virginia.gov>

WebFile: <https://webfile.workcomp.virginia.gov>

Pautas para la Rehabilitación Vocacional

En vigencia a partir del 1 de octubre de 2015

(Spanish Translation of Vocational Rehabilitation Guidelines, Effective October 1, 2015)

La Comisión de Indemnización Laboral de Virginia ha emitido estas Pautas para la Rehabilitación Vocacional con la esperanza de que las mismas proporcionen un mejor entendimiento entre las partes, faciliten una rehabilitación vocacional adecuada y eliminen conflictos y litigios innecesarios.

Ni la Ley de Indemnización Laboral de Virginia ni las regulaciones de la Comisión incluyen disposiciones sobre la licencia o certificación de consejeros de rehabilitación. Por lo tanto, la Comisión no regula este asunto. Para esto, se debe utilizar como referencia las disposiciones estipuladas en el Título 54.1, al cual se hace referencia en el Artículo 65.2-603 (A) (3) de la Ley de Indemnización Laboral.

I. EL PROCESO DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL

Los servicios de rehabilitación vocacional pueden ser ofrecidos solamente por proveedores de rehabilitación certificados de acuerdo con el Código de Virginia § 54.1-3510 *et seq.* que cumplan con el Reglamento que rige la Certificación de Proveedores de Rehabilitación, 18 VCA 115-40-10 *et seq.*, Normas de Práctica Parte V, o por proveedores de rehabilitación certificados de acuerdo con las leyes del estado donde se ofrece el servicio.

- A. Los servicios de rehabilitación vocacional, entre ellos, la evaluación vocacional, asesoría, orientación laboral, desarrollo laboral, ubicación laboral, capacitación en el puesto de trabajo, educación y recapacitación, deberán tener en cuenta la clasificación del empleo y salario del empleado previo a la lesión; edad, aptitud y nivel de educación; la probabilidad de tener éxito en la nueva vocación; y los costos y beneficios relativos a tales servicios. La recapacitación deberá considerarse si los esfuerzos para la

Pautas para la rehabilitación vocacional

ubicación laboral no tienen éxito o si las destrezas transferibles del empleado no se pueden promover inmediatamente.

- B. El proveedor no debe pedirle al empleado que participe en el desarrollo laboral, ubicación laboral o capacitación en el puesto de trabajo hasta que el empleado no tenga su alta médica para trabajar. Sin embargo, el proveedor puede exigirle al empleado que tengan una reunión para evaluar su potencial laboral, para preparar un currículum vitae así como para tomar otras medidas apropiadas, como por ejemplo, asistir a una capacitación de preparación laboral, previendo un empleo.
- C. Los dos objetivos de la rehabilitación vocacional son: restablecer un empleo remunerado para el empleado, y aliviar la carga del empleador a causa de futuras indemnizaciones. Los proveedores de rehabilitación deben intentar encontrar un empleo que se adapte al marco de las restricciones médicas del empleado que coincida con el puesto de trabajo previo a sufrir la lesión y con el nivel salarial. El proveedor deberá además tener en cuenta factores como: distancia, costos de transporte y ganancias anticipadas reales del posible trabajo, al considerar tales empleos alternativos.
- D. El proveedor de rehabilitación tiene la responsabilidad de evaluar las oportunidades de empleo a través del contacto directo con posibles empleadores cuando sea posible, o mediante la investigación en el mercado laboral de cómo se realiza comúnmente ese trabajo en la economía local. La evaluación deberá determinar si en ese momento hay un puesto laboral adecuado disponible que respete las restricciones del empleado y para las cuales el empleado esté calificado. El proveedor no deberá enviar al empleado a solicitar puestos o a realizar entrevistas para puestos laborales que no sean adecuados para el empleado, ya sea con adaptación razonable a sus limitaciones o sin ellas, pero el proveedor puede pedirle al empleado que desarrolle un currículum vitae y que asista a capacitaciones laborales así como a

Pautas para la rehabilitación vocacional

ferias de empleo. El proveedor puede pedirle al empleado que asista a entrevistas para oportunidades de empleos actuales en aquellos casos donde el médico a cargo prevé que el empleado estará apto para dicho trabajo dentro de un plazo de tiempo razonablemente breve.

- E. Los puestos de tele mercadeo y ventas por comisiones se consideran una ubicación laboral adecuada sólo cuando el empleado ha demostrado aptitud o conocimientos en esa línea de trabajo. Las entrevistas con talleres para la readaptación de minusválidos y con empleadores selectivos que estén subsidiados por empleadores o aseguradores no son apropiadas si no proporcionan el potencial para una rehabilitación legítima, como por ejemplo, la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades laborales o la reubicación del empleado a un lugar productivo dentro del mercado laboral.
- F. El proveedor de rehabilitación tiene la responsabilidad de ayudar al empleado durante todos los aspectos del proceso de rehabilitación vocacional, como en su presentación apropiada, destrezas para entrevistarse, conversación con los empleadores acerca de las limitaciones, así como otros factores relacionados con el empleo. El empleado deberá ser asesorado de acuerdo con las Normas de Práctica para Proveedores de Rehabilitación Certificados, 18 VAC 115-40-40. Exigirle a los empleados que realicen búsquedas en los periódicos, que contacten a un número específico de posibles empleadores por semana, que consulten las listas en la Comisión de Empleo de Virginia, o que se registren con agencias de empleo a corto plazo, no constituye una "rehabilitación vocacional" apropiada.
- G. Los proveedores de rehabilitación no pueden aconsejar al empleado a que retenga información sobre su lesión o sobre sus destrezas laborales durante las entrevistas de trabajo o en las solicitudes de empleo. Sin embargo, el empleado no debe hablar sobre esto de un modo que sabotee la entrevista o el proceso de solicitud de empleo. Cualquier conversación debe limitarse a responder a la pregunta de que si el empleado puede realizar el trabajo, o trabajos en cuestión, con las adaptaciones razonables a sus limitaciones o sin ellas.

Pautas para la rehabilitación vocacional

- H. Los empleados no están obligados a darle su información personal o financiera a los proveedores de rehabilitación, tales como: cantidad de hijos, empleo del cónyuge, o historial crediticio, a menos que dicha información esté relacionada a una calificación ocupacional de buena fe para el empleo. El empleado está obligado a informar lo siguiente: si está legalmente autorizado para trabajar, incluyendo su número de Seguro Social, si posee una licencia de conducir válida, si ha sido condenado por cometer un delito mayor o un delito menor, así como proporcionar su historial laboral previo.

II. REUNIONES ENTRE EMPLEADOS Y PROVEEDORES

- A. Las reuniones deben realizarse en horarios y lugares razonables, tanto para el empleado como para el proveedor. Los empleados no están obligados a invitar a los proveedores de rehabilitación a su propiedad o sus hogares. Además, de la misma manera que el empleado debe cooperar con las demandas razonables del proveedor de rehabilitación que probablemente lo restablecerán a un empleo remunerado, el proveedor debe adaptarse razonablemente a la vida personal del empleado, así como a sus condiciones médicas y sus problemas de transporte.
- B. El contacto telefónico habitual debe hacerse entre las 9:00 a.m. y las 6:00 p.m. No se deben hacer llamadas antes de las 7:00 a.m. o después de las 10:00 p.m., excepto en casos de emergencia.
- C. El proveedor debe darle un aviso anticipado al empleado, por escrito o por teléfono, sobre las reuniones a realizarse entre el proveedor de rehabilitación y el empleado, y sobre las entrevistas de trabajo. Se debe avisar con un mínimo de dos días de anticipación sobre cualquier reunión o entrevista de empleo que se sugiera, excepto en situaciones excepcionales.
- D. Antes de ser dado de alta para tomar un empleo selectivo, el empleado no tiene que buscar empleo. Sin embargo, el empleado debe reunirse con el proveedor con el fin de realizar una evaluación vocacional.

III. PAPEL QUE JUEGA EL ABOGADO DEL EMPLEADO

- A. Los empleados tienen derecho a que su abogado esté presente en la reunión inicial de rehabilitación. Sin embargo, el abogado no puede retrasar dicha reunión por más de *10 días hábiles* después de iniciado el contacto del proveedor de rehabilitación con el abogado del empleado.
- B. El empleado puede realizar consultas con su abogado en cualquier momento. Las acciones del abogado serán atribuidas al empleado a fines de considerar si el empleado está cooperando o no.

IV. ASPECTOS MÉDICOS DE LA REHABILITACIÓN VOCACIONAL

- A. Como el papel que juega el proveedor de rehabilitación profesional está solamente limitado a ofrecer rehabilitación vocacional, al proveedor se le ha prohibido administrar médicamente el tratamiento del empleado en todos los sentidos, aún si el médico así se lo solicitara.
- B. Monitorear el tratamiento no es administrar médicamente el tratamiento. Determinar el estado de retorno al trabajo es parte del proceso de rehabilitación destinado a mejorar la comunicación entre todas las partes involucradas en el proceso de rehabilitación. Con el consentimiento del médico, el proveedor puede reunirse con el médico sin la presencia del empleado. El empleado no tiene que firmar un consentimiento que otorgue al proveedor acceso a los médicos. Si el médico no desea comunicarse con el proveedor, la información tendrá que obtenerse por otros medios provistos o permitidos por la ley.
- C. El empleado tiene derecho a realizarse un examen y una consulta en privado con el médico sin la presencia de algún proveedor de rehabilitación certificado, enfermera o administrador de caso.
- D. Para determinar la capacidad laboral del empleado, el proveedor puede exigirle al empleado que se someta a una evaluación de capacidad funcional, si es aprobada y autorizada por el médico que está tratando al empleado o un evaluador médico independiente.

V. TRANSPORTE Y OTROS COSTOS

- A. El empleado tiene derecho al reembolso de los gastos incurridos en el proceso de rehabilitación. Esto incluye gastos por concepto de millas para viajes a: reuniones de rehabilitación, obtención o devolución de solicitudes de empleo, asistencia a entrevistas, así como otros viajes realizados bajo instrucciones del proveedor. Los gastos por concepto de llamadas telefónicas, fotocopias, franqueo y obtención de registros del Departamento de Moto-Vehículos (DMV) u otros registros, también son reembolsables, si son solicitados por el proveedor de rehabilitación o por un posible empleador.

- B. Si el empleado no tiene acceso a un medio de transporte, será su responsabilidad notificárselo al proveedor de rehabilitación vocacional. El proveedor de rehabilitación vocacional debe comunicarse al respecto con el asegurador y hacer los trámites necesarios según lo instruido o aprobado por el asegurador para cerciorarse de que el empleado asista a las reuniones y entrevistas. Esto puede incluir que el asegurador envíe los pagos de millaje por anticipado o tramite un transporte alternativo apropiado. El empleado debe proporcionar información que explique por qué el transporte está o no está disponible.