

justice

Generated by: Legal AI Assistant
April 26, 2026

51. Expertos Vocacionales (VE) Informe de Investigación: La Función, Responsabilidades y Límites Legales de los Peritos Vocacionales en los Procedimientos de Compensación Laboral de California (PARTE A - ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS) 1 de marzo de 2026

La información proporcionada a través de este Análisis impulsado por IA tiene únicamente fines informativos y educativos generales. No constituye asesoramiento legal, no crea una relación abogado-cliente y no debe considerarse un sustituto del consejo de un abogado calificado. Las leyes y los resultados legales varían según los hechos específicos y la jurisdicción. Si necesita asesoramiento adaptado a su situación, debe consultar directamente con un abogado. © 2026 The Law Offices of Fernando Hidalgo, Inc.. Generado por un Asistente Legal de IA. Facilitado por The Law Offices of Fernando Hidalgo, Inc.. Todos los derechos reservados.

PERITOS VOCACIONALES EN LA COMPENSACIÓN LABORAL DE CALIFORNIA: FUNCIÓN, RESPONSABILIDADES Y LÍMITES LEGALES

Parte 1: Panorama General y Puntos Clave

Qué Cubre Este Informe

Este informe explica la función de los peritos vocacionales en los casos de compensación laboral de California. Un perito vocacional es un profesional que evalúa si un trabajador lesionado puede regresar al trabajo, aprender un nuevo empleo o competir por empleos en el mercado laboral abierto. Los peritos vocacionales no tratan lesiones ni toman decisiones médicas. En cambio, utilizan la información proporcionada por los médicos para evaluar sus opciones laborales después de una lesión. Entre 2023 y 2026, varias decisiones importantes de la Junta de Apelaciones de Compensación Laboral (WCAB, por sus siglas en inglés) -el organismo estatal que atiende disputas sobre beneficios de compensación laboral- han cambiado las reglas sobre lo que los peritos vocacionales pueden y no pueden hacer. Usted necesita comprender estos cambios si su caso involucra a un perito vocacional.

Puntos Clave

Los peritos vocacionales pueden ayudarle a impugnar su calificación de incapacidad permanente (el porcentaje que mide cuánto limita su lesión su capacidad para generar ingresos). Pueden demostrar que su incapacidad es más grave de lo que indica la calificación estándar.

Los peritos vocacionales no pueden tomar sus propias decisiones sobre el prorrateo (dividir su incapacidad entre causas laborales y no laborales). Solo los médicos pueden hacerlo. Esta regla proviene de una decisión importante de 2023 llamada *Nunes v. State of California Department of Motor Vehicles* (WCAB en banc 2023) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/EnBancdecisions2023/Nunes-Grace-August2023.pdf>).

Si desea utilizar evidencia vocacional para aumentar su calificación de incapacidad, debe aprobar una prueba estricta de cuatro pasos establecida por *Havanis v. Kelly* (WCAB panel 2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Kelly-HAVANIS-ADJ3802146.pdf>).

Todas las partes deben estar de acuerdo sobre sus restricciones laborales (los límites que su médico establece sobre lo que puede hacer físicamente en el trabajo) antes de que un perito vocacional pueda evaluar su caso.

Este requisito proviene de Fiore v. Los Angeles Community College District (WCAB panel 2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Michael-FIORE-ADJ9647382.pdf>).

Advertencia de Riesgo Importante:

Si el informe de un perito vocacional toma indebidamente decisiones de prorrateo -algo que solo los médicos pueden hacer- la WCAB puede rechazar el informe completo. Esto podría dañar seriamente su caso, incluso si el resto de su evidencia es sólida. Asegúrese de que su abogado revise todos los informes de peritos vocacionales para verificar el cumplimiento de la ley vigente antes de presentarlos.

Orientación sobre el Momento Oportuno

Usted debe contratar a un perito vocacional solo después de que sus médicos hayan completado los informes sobre sus restricciones laborales y prorrateo. Las opiniones de peritos vocacionales preparadas antes de 2024 pueden necesitar ser actualizadas para cumplir con los estándares descritos en este informe.

Parte 2: Marco Legal - Estatutos que Rigen la Incapacidad Permanente

Cómo Calcula California la Incapacidad Permanente

La ley de California utiliza una fórmula para determinar su calificación de incapacidad permanente. Esta sección explica los estatutos clave (leyes escritas) que controlan este proceso. El Código Laboral de California § 4660

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663-apportionment-of-permanent-disability/>) establece el marco. Su calificación de incapacidad permanente se basa en su capacidad disminuida de ingresos futuros, es decir, cuánto menos dinero puede ganar debido a su lesión. La ley considera tres factores:

Su edad al momento de la lesión

Su ocupación (el tipo de trabajo que realizaba)

Su incapacidad para competir en el mercado laboral abierto debido a sus lesiones laborales

Estos factores se ajustan utilizando el Programa de Calificación de Incapacidad Permanente (PDRS, por sus siglas en inglés), que es una tabla estandarizada publicada por la División de Compensación Laboral (<https://www.dir.ca.gov/dwc/pdr.pdf>). El PDRS de 2005 utiliza las Guías de la American Medical Association para la Evaluación de la Incapacidad Permanente, Quinta Edición (AMA Guides) para medir su deterioro físico con base en los hallazgos médicos.

El Requisito de Prorrateo

Prorrateo significa dividir su incapacidad permanente entre causas que son laborales (industriales) y causas que no son laborales (no industriales). El Código Laboral de California § 4663 (<https://workcompmedical.com/wp-content/uploads/2013/08/Labor-Code-4663.pdf>) controla este proceso. Las reglas clave son:

El prorrateo debe basarse en la causalidad (lo que realmente causó la incapacidad). Véase Cal. Lab. Code § 4663(a)

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663-apportionment-of-permanent-disability/>).

Solo un médico puede realizar la determinación del prorrateo. El médico debe indicar qué porcentaje de su incapacidad fue causado por la lesión laboral y qué porcentaje fue causado por otros factores. Véase Cal. Lab.

Code § 4663(c)

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663-apportionment-of-permanent-disability/>).

Las causas no laborales pueden incluir lesiones previas, condiciones preexistentes (como el desgaste natural de su cuerpo) y condiciones que existían antes de su lesión, incluso si no causaban síntomas.

Código Laboral de California § 4664(a)

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663apportionment-of-permanent-disability/>)

establece una regla clara: su empleador solo es responsable del porcentaje de incapacidad permanente directamente causado por la lesión laboral. Si usted recibió una indemnización previa por incapacidad permanente, la ley presume que esa incapacidad previa aún existe al momento de cualquier nueva lesión.

El Estándar de Evidencia

El Código Laboral de California § 5708

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-4/chapter5/section-5708/>) rige qué evidencia puede utilizarse en las audiencias de compensación laboral. Los jueces de compensación laboral no están sujetos a las mismas reglas estrictas de evidencia que se aplican en los tribunales ordinarios. Sin embargo, toda evidencia -incluido el testimonio de expertos vocacionales- debe ser sustancial, es decir, debe basarse en hechos, ser específica y no basarse en suposiciones.

Parte 3: Marco Legal - Reglamentos y Jurisprudencia Fundamental

Requisitos Reglamentarios para los Informes de Expertos Vocacionales

Título 8, Código de Regulaciones de California, § 10685 (Cal. Code Regs. tit. 8, § 10685)

(<https://www.dir.ca.gov/t8/10685.html>) establece los requisitos obligatorios para la evidencia de expertos vocacionales. Estas reglas indican a los expertos vocacionales qué deben incluir en sus informes y cómo deben prepararlos. Los requisitos clave incluyen:

Los informes deben presentarse por escrito. Un experto vocacional solo podrá testificar en persona si existe una causa justificada (una razón válida que el tribunal apruebe).

El experto debe firmar una declaración (declaración jurada) de que la información contenida en el informe es verdadera y correcta según su leal saber y entender.

El experto debe confirmar que no hubo violación del Código Laboral de California § 139.32

(<https://www.dir.ca.gov/t8/10685.html>), que prohíbe ciertos acuerdos de honorarios por referencia.

El experto debe preparar personalmente el informe. Ninguna otra persona puede tomar el historial del trabajador, revisar los expedientes ni redactar las conclusiones, salvo para tareas limitadas como la preparación de esquemas, siempre y cuando el experto revise y verifique personalmente todo.

Los informes deben incluir:

Fechas de las evaluaciones y entrevistas

Historial de la lesión y el historial laboral del trabajador

Las quejas y limitaciones del trabajador

Una lista de todos los documentos que el experto revisó

Historial médico, diagnósticos, restricciones y determinaciones de prorrateo

Los hallazgos, opiniones y el razonamiento del experto

La firma del experto

Nota: Si un informe no cumple con todos los requisitos de contenido, el informe no se descarta automáticamente. Sin embargo, el juez tomará en cuenta la información faltante al decidir cuánto peso otorgar al informe.

Jurisprudencia Fundamental

Tres decisiones anteriores constituyen la base sobre cómo funciona la evidencia vocacional en California:

Ogilvie v. Workers' Compensation Appeals Board (2011). El Tribunal de Apelaciones sostuvo que un trabajador lesionado puede cuestionar (refutar) la calificación estándar de incapacidad permanente utilizando evidencia vocacional para demostrar que no puede ser reentrenado para una nueva carrera y que tiene una mayor pérdida de capacidad de ingresos que la reflejada en la calificación. Esta sigue siendo la decisión más importante que autoriza el uso de evidencia vocacional. Véase *Ogilvie v. Workers' Comp.*

Appeals Bd., 197 Cal. App. 4th 1262 (2011) (<https://ccmpt.com/ogilvie-v-city-and-county-of-san-francisco/>).

Acme Steel v. Workers' Compensation Appeals Board (2013). El Tribunal de Apelaciones confirmó que incluso cuando un experto vocacional determina incapacidad total, el prorrateo médico conforme al Código Laboral de California § 4663 (<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663-apportionment-of-permanent-disability/>) aún se aplica. Los hallazgos vocacionales de incapacidad total no pueden eludir la determinación de prorrateo del médico.

Véase *Acme Steel v. Workers' Comp. Appeals Bd.* (2013) (<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2013/a137915.html>).

Escobedo v. Marshalls, 70 Cal. Comp. Cases 604 (WCAB en banc 2005). Esta decisión de la WCAB estableció el estándar de lo que constituye evidencia médica sustancial en materia de prorrateo. La opinión de un médico debe basarse en una probabilidad médica razonable, apoyarse en hechos reales y en un examen adecuado, y explicar el razonamiento detrás de las conclusiones. Véase *Escobedo v. Marshalls* (WCAB en banc 2005) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/Appportionment-Webinar/70-Cal-Comp-Cases-604.docx>).

Parte 4: Las Decisiones Nunes - Prohibición del Prorrateo Vocacional

Qué Ocurrió en el Caso Nunes

El cambio reciente más importante en la ley que rige a los expertos vocacionales provino de la decisión en banc de la WCAB en *Nunes v. State of California Department of Motor Vehicles* (WCAB en banc, 22 de junio de 2023) (<https://calawyers.org/workers-compensation/wcab-en-banc-rejects-vocational-apportionment/>), reafirmada en *Nunes II* (WCAB en banc, 29 de agosto de 2023) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/EnBancdecisions2023/NunesGrace-August2023.pdf>). Una decisión en banc significa que la junta en pleno emitió el fallo, haciéndolo vinculante para todos los jueces de compensación laboral en California. En *Nunes*, el médico de la trabajadora lesionada determinó que el 40% de su incapacidad cervical (cuello) fue causado por cambios degenerativos no industriales (desgaste natural) y que el 60% de su síndrome del túnel carpiano era no industrial. A pesar de estos hallazgos médicos, el experto vocacional de la trabajadora alegó que el prorrateo vocacional debía ser 100% industrial. El experto vocacional razonó que, dado que la trabajadora podía realizar su trabajo sin problemas antes de la lesión, toda su incapacidad debía atribuirse a la lesión laboral.

El Fallo de la WCAB

La WCAB rechazó por completo el concepto de prorrateo vocacional. La junta sostuvo:

El Código Laboral de California § 4663

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663-apportionment-ofpermanent-disability/>) requiere que únicamente los médicos realicen las determinaciones de prorrateo. El estatuto no

autoriza a los expertos vocacionales a crear su propio análisis de prorrateo.

Los expertos vocacionales no pueden rechazar las determinaciones de prorrateo de un médico simplemente porque el trabajador no tuviera restricciones laborales, ni pérdida salarial, ni problemas en el trabajo antes de la lesión actual.

Los expertos vocacionales deben considerar el prorrateo bajo los mismos estándares legales que los médicos. La ley permite el prorrateo a condiciones preexistentes incluso si esas condiciones no eran "incapacitantes para el trabajo" (no interferían con el trabajo) antes de la lesión industrial.

Ni el experto vocacional del solicitante ni el del demandado proporcionaron evidencia sustancial, porque ambos intentaron realizar determinaciones de prorrateo independientes.

Documento fragmento 3 de 29. La decisión Nunes II aclaró que una indemnización sin prorrateo (una indemnización no prorrateada) es apropiada únicamente cuando la evidencia médica y vocacional en conjunto demuestran que la lesión laboral es la única causa de la discapacidad permanente del trabajador.

Lo Que Esto Significa Para Usted

Importante: Si usted es un trabajador lesionado, su perito vocacional no debe hacer declaraciones tales como "la discapacidad es causada en su totalidad por la lesión laboral" o "los factores no industriales no afectan la empleabilidad". Estas declaraciones ahora se consideran prorrateo vocacional inadmisibles y ocasionarán que la WCAB rechace el informe. En su lugar, su perito vocacional debe:

Aceptar las conclusiones de prorrateo del médico

Analizar sus opciones laborales basándose únicamente en las restricciones laborales causadas por la lesión industrial

Explicar claramente cómo se consideró el prorrateo del médico al formar las opiniones

Si usted es un empleador o asegurador, debe revisar cuidadosamente los informes de los peritos vocacionales en busca de lenguaje que sugiera un prorrateo independiente. Cualquier lenguaje de este tipo es motivo para impugnar el informe.

Parte 5: Desarrollos Recientes (2024) - Havanis, Fiore y Cano

Panorama General de las Aclaraciones Posteriores a Nunes

Después de las decisiones Nunes, la WCAB emitió tres importantes decisiones de panel en 2024 que brindan orientación más detallada sobre cómo la evidencia médica y vocacional deben trabajar en conjunto.

Havanis v. Kelly (2024) - La Carga de Cuatro Pasos

En Havanis v. Kelly (panel de la WCAB 2024)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Kelly-HAVANIS-ADJ3802146.pdf>), la WCAB detalló

los cuatro pasos que un trabajador lesionado debe cumplir para usar evidencia vocacional para impugnar la tabla de clasificación de discapacidad permanente:

La evidencia médica sustancial debe establecer sus restricciones laborales.

La evidencia vocacional debe demostrar que dichas restricciones le impiden ser readiestrado para otra carrera.

La evidencia vocacional debe demostrar que dichas restricciones le impiden competir por empleos en el mercado laboral abierto.

La evidencia médica sustancial debe probar que la causa de las restricciones es 100% industrial (relacionada con el trabajo).

Importante: Si usted tiene restricciones laborales derivadas tanto de causas industriales como no industriales, solo las restricciones industriales -consideradas por sí mismas- deben cumplir con los pasos 2 y 3. Si las restricciones no industriales son las que realmente le impiden trabajar, usted no ha cumplido con su carga. Por ejemplo, si su médico dice que su restricción sedentaria es causada en un 70% por su lesión laboral y en un 30% por cambios degenerativos, el perito vocacional debe analizar si la porción industrial del 70% por sí sola impediría la rehabilitación y la competencia en el mercado laboral.

Fiore v. Los Angeles Community College District (2024) - Acuerdo de Restricción Laboral

En *Fiore v. Los Angeles Community College District* (panel de la WCAB 2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Michael-FIORE-ADJ9647382.pdf>), la WCAB estableció dos reglas críticas:

Las partes deben proporcionar al perito vocacional sus restricciones laborales actuales antes de que el perito pueda evaluar su caso.

Si existe desacuerdo entre su médico tratante (el doctor que lo atiende) y su Evaluador Médico Calificado (QME, por sus siglas en inglés) (un doctor elegido para dar una opinión independiente) respecto a sus restricciones, las partes o el juez deben resolver ese desacuerdo primero.

Como alternativa, las partes pueden obtener una evaluación de capacidad funcional (FCE, por sus siglas en inglés) -una prueba física estandarizada realizada por un terapeuta con licencia que mide lo que usted puede hacer físicamente. La decisión *Fiore* también confirmó que los peritos vocacionales no pueden ofrecer opiniones sobre la refutación de la Tabla de Valores Combinados (CVC, por sus siglas en inglés), la cual es una herramienta matemática utilizada para combinar múltiples clasificaciones de deficiencia. Solo los médicos pueden abordar los asuntos relacionados con la CVC.

Cano v. Ecology Control Industries, Inc. (2024) - El Proceso Iterativo

En *Cano v. Ecology Control Industries, Inc.* (panel de la WCAB 2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Jesse-CANO-SR-ADJ9983378.pdf>), la WCAB creó un proceso iterativo (de ida y vuelta) entre los peritos vocacionales y los médicos:

Si un perito vocacional determina que las restricciones laborales en el expediente médico están incompletas, poco claras o son inconsistentes, el perito puede señalar esos problemas.

Sin embargo, el perito vocacional no puede cambiar o ampliar de manera independiente las restricciones laborales.

En cambio, las partes deben regresar a los peritos médicos para obtener aclaraciones.

Nota: Este proceso puede aumentar los costos porque tanto los peritos vocacionales como los médicos pueden

necesitar emitir informes adicionales. Sin embargo, garantiza que las opiniones vocacionales se basen en un fundamento médico sólido.

Parte 6: El Marco de Cuatro Pasos de Refutación Ogilvie en Detalle

Entendiendo la Refutación de la Tabla

La tabla estándar de clasificación de discapacidad permanente asigna un porcentaje de discapacidad basado en su deficiencia médica, edad y ocupación. A veces este porcentaje no refleja con exactitud cuánto limita realmente la lesión su capacidad para generar ingresos. La refutación Ogilvie le permite demostrar que su discapacidad es mayor de lo que indica la tabla. Esta sección explica cada paso en detalle.

Paso 1: Evidencia Médica Sustancial de Restricciones Laborales

Su médico tratante, QME o Evaluador Médico Acordado (AME, por sus siglas en inglés) (un médico en el que ambas partes están de acuerdo) debe asignar restricciones laborales específicas y funcionalmente limitantes. Estas restricciones deben describir lo que usted no puede hacer física o mentalmente. Los ejemplos incluyen:

"No levantar más de 10 libras"

"Limitado a estar de pie 2 horas durante una jornada laboral de 8 horas"

"Incapaz de trabajar en alturas"

Declaraciones generales como "trabajo liviano" o un diagnóstico por sí solo no son suficientes. Si las restricciones de su médico son vagas, es posible que necesite una evaluación de capacidad funcional (FCE) para aclarar sus habilidades reales. Una FCE es una evaluación clínica realizada por un terapeuta físico u ocupacional con licencia que mide objetivamente su fuerza, rango de movimiento, resistencia y capacidad para realizar tareas laborales específicas. Ver Visionary Law Group, "Functional Capacity Evaluation Workers Comp" (<https://visionarylawgroup.com/functional-capacity-evaluation-workers-comp/>).

Paso 2: Evidencia Vocacional de Que las Restricciones Imposibilitan la Rehabilitación

El perito vocacional debe demostrar que las restricciones laborales causadas por su lesión industrial (consideradas por sí solas, sin factores no industriales) le impiden ser readiestrado para otra carrera. Esto requiere que el perito analice:

Su educación y experiencia laboral previa

Sus habilidades transferibles (habilidades de empleos anteriores que podrían aplicarse a diferentes ocupaciones)

Oportunidades de capacitación disponibles

Por qué ninguna vía de capacitación resulta realista dadas sus restricciones

El perito no puede simplemente decir que usted no puede regresar a su empleo anterior. El perito debe explicar afirmativamente por qué ninguna carrera alternativa es viable.

Paso 3: Evidencia vocacional de que las restricciones impiden competir en el mercado laboral abierto

El perito vocacional debe demostrar que las restricciones laborales industriales (nuevamente, consideradas por

sí solas) le impiden competir por los empleos disponibles con salarios comparables a los que usted ganaba antes de su lesión. Esto requiere:

Investigación actual del mercado laboral (datos con no más de uno o dos años de antigüedad)

Investigación específica de su área geográfica (para el norte de California, esto significa salarios y disponibilidad de empleos en el Área de la Bahía)

Documentación de ofertas de empleo específicas, contactos con empleadores, fechas e información salarial

Las afirmaciones generales de que "el mercado laboral está restringido" o "los salarios son bajos" no son suficientes. El perito debe proporcionar evidencia documentada.

Paso 4: Evidencia médica sustancial de causalidad industrial del 100%

La evidencia médica debe probar que las restricciones laborales son causadas en su totalidad por la lesión industrial, sin factores contribuyentes no industriales. Si su médico determinó cualquier prorrateo a causas no industriales, este paso se vuelve muy difícil de satisfacer. Importante: Bajo el marco de Havanis, si su médico prorrateó el 20% de su discapacidad a una afección degenerativa preexistente, usted debe ya sea demostrar que las restricciones industriales por sí solas cumplen con los pasos 2 y 3, o presentar evidencia médica de que el factor no industrial es verdaderamente intrascendente para las restricciones. Este es un estándar exigente.

Parte 7: Prorrateo y estándares de evidencia médica

Cómo funciona el prorrateo después de Nunes

Bajo el Código Laboral de California § 4663

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663-apportionment-of-permanent-disability/>), los médicos pueden prorratear su discapacidad permanente a muchas causas no industriales, incluyendo:

Patología preexistente (condiciones que existían antes de su lesión, como enfermedad degenerativa del disco, incluso si usted no tenía síntomas)

Cambios relacionados con la edad (desgaste natural de las articulaciones y la columna vertebral)

Lesiones industriales previas (lesiones laborales anteriores)

Factores de estilo de vida (tabaquismo, obesidad, traumatismos previos no laborales)

Crítico: Bajo Nunes, se permite el prorrateo a estos factores incluso si nunca le causaron problemas laborales antes. La cuestión es si el factor no industrial actualmente contribuye a su discapacidad, no si causó problemas en el pasado.

Lo que los médicos deben incluir en las opiniones de prorrateo

Siguiendo Escobedo v. Marshalls, 70 Cal. Comp. Cases 604 (WCAB en banc 2005)

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/Appportionment-Webinar/70-Cal-Comp-Cases-604.docx>), la opinión de prorrateo de un médico debe cumplir con estos requisitos para considerarse evidencia sustancial:

Estar expresada en términos de probabilidad médica razonable (más probable que no)

No ser especulativa ni basada en conjeturas

Estar basada en hechos relevantes y un examen e historial médico adecuados

Incluir un razonamiento claro que explique cómo el médico llegó a sus conclusiones

Si la opinión de prorratio del médico no cumple con estos estándares, usted puede impugnarla. Pero debe hacerlo mediante evidencia médica, no mediante evidencia vocacional.

Cómo afecta el prorratio la responsabilidad de su empleador

Bajo el Código Laboral de California § 4664(a)

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74663-apportionment-of-permanent-disability/>), su empleador es responsable únicamente del porcentaje industrialmente causado de su discapacidad. Por ejemplo, si su discapacidad total está calificada en 50% pero su médico prorratio el 30% a factores no industriales, su empleador es responsable de solo el 35% de discapacidad permanente (70% de 50%).

Lo que los peritos vocacionales pueden y no pueden hacer con el prorratio

Los peritos vocacionales pueden:

Aceptar e incorporar los hallazgos de prorratio del médico

Analizar cómo las restricciones industriales (después del prorratio) afectan su capacidad de ingresos

Distinguir entre diferentes fuentes de impedimento cuando la evidencia médica respalda la distinción (por ejemplo, analizar si la discapacidad psiquiátrica por sí sola podría sustentar una determinación de discapacidad total, separada de las limitaciones físicas)

Los peritos vocacionales no pueden:

Asignar sus propios porcentajes de prorratio

Rechazar el prorratio del médico porque usted no tenía restricciones laborales previas

Afirmar que la discapacidad es 100% industrial basándose únicamente en factores vocacionales

Usar un lenguaje que sugiera que los factores no industriales "no juegan ningún papel" en su empleabilidad

Parte 8: Argumentos a Favor de los Trabajadores Lesionados

Descripción General

Si usted es un trabajador lesionado, la evidencia del perito vocacional puede ayudar a aumentar su calificación de discapacidad y sus beneficios. A continuación se presentan los argumentos más sólidos que su abogado puede formular utilizando evidencia vocacional.

Argumento 1: No Susceptibilidad a la Rehabilitación Vocacional

Este es el argumento más sólido. Su perito vocacional puede demostrar que, debido a sus restricciones laborales de origen industrial, usted no puede ser reentrenado para una nueva carrera ni puede competir por empleos en el mercado abierto. Bajo el marco de Havanis

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Kelly-HAVANIS-ADJ3802146.pdf>), si su evidencia médica establece restricciones laborales y la causa es 100% industrial, la evidencia vocacional que demuestre tanto la imposibilidad de reentrenamiento como la falta de competitividad en el mercado abierto cumplirá con su carga probatoria. Su abogado debe enfatizar que el perito vocacional no está tomando decisiones de prorratio (apportionment); el perito simplemente evalúa sus opciones laborales con base en los hallazgos del

médico.

Argumento 2: Incorporación Adecuada del Prorratio Médico

Si el expediente médico contiene hallazgos válidos de prorratio, su perito vocacional puede incorporar dichos hallazgos y analizar cómo afectan su capacidad de generar ingresos y sus opciones de reentrenamiento. Esto es distinto del prorratio vocacional impermissible prohibido por Nunes. Integrar el prorratio médico en un análisis vocacional está permitido; sustituir el juicio vocacional por el prorratio médico no lo está.

Argumento 3: Identificación de Vacíos en las Restricciones Laborales

Bajo *Cano v. Ecology Control Industries, Inc.* (panel de la WCAB 2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/PanelDecisions-2024/Jesse-CANO-SR-ADJ9983378.pdf>), si las restricciones laborales de su médico son demasiado vagas o incompletas, su perito vocacional puede señalar el problema. Esto no equivale a que el perito vocacional tome decisiones médicas. Más bien, desencadena un proceso en el cual las partes regresan al médico para obtener aclaraciones.

Argumento 4: Evidencia del Mercado Laboral que Respalda la Pérdida Salarial

Su perito vocacional puede proporcionar encuestas detalladas del mercado laboral que demuestren que, a pesar de alguna capacidad residual para trabajar, el mercado laboral local ofrece oportunidades muy limitadas con salarios comparables. Esta evidencia, si está debidamente documentada con contactos de empleadores, ofertas de empleo y datos salariales actuales, respalda directamente una determinación más alta de discapacidad.

Argumento 5: Análisis de Habilidades Transferibles

Su perito vocacional puede realizar un análisis de habilidades transferibles utilizando herramientas estandarizadas como el Dictionary of Occupational Titles (DOT) o O*NET (la base de datos de información ocupacional del gobierno). Si este análisis demuestra que su experiencia laboral previa no se transfiere a los empleos disponibles dentro de sus restricciones, ello respalda una calificación más alta de discapacidad.

Parte 9: Argumentos a Favor de los Empleadores y Aseguradoras

Descripción General

Si usted se está defendiendo contra un reclamo de compensación laboral, la evidencia del perito vocacional puede impugnarse por varios motivos. A continuación se presentan los argumentos más sólidos disponibles para empleadores y aseguradoras.

Argumento 1: Prorratio Impermissible Disfrazado de Análisis Vocacional

El argumento defensivo más sólido se dirige a los informes de peritos vocacionales que asignan implícitamente un prorratio. Preste atención a lenguaje de alerta como: "la discapacidad es atribuible únicamente a la lesión industrial", "los factores no industriales no afectan la empleabilidad", o "el trabajador no tuvo pérdida salarial previa, por lo que el prorratio debe ser cero". Bajo Nunes (WCAB en banc 2023) (<https://calawyers.org/workers-compensation/wcab-en-banc-rejects-vocationalapportionment/>), estas afirmaciones son impermisibles y convierten el informe en insustancial.

Argumento 2: Fundamento Médico Inadecuado

Si la evidencia médica sobre las restricciones laborales es ambigua, contradictoria o especulativa, la opinión del perito vocacional carece de fundamento sólido. Bajo Fiore (panel de la WCAB 2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/PanelDecisions-2024/Michael-FIORE-ADJ9647382.pdf>), las partes deben resolver los desacuerdos médicos antes de que proceda el análisis vocacional. El abogado defensor debe exigir que las restricciones laborales estén claramente establecidas y acordadas antes de aceptar el testimonio vocacional.

Argumento 3: Encuestas Deficientes del Mercado Laboral

Las encuestas del mercado laboral realizadas por peritos vocacionales deben ser:

Actuales: con una antigüedad no mayor a uno o dos años

Documentadas: con nombres específicos de empleadores, fechas de contacto e información salarial

Localizadas: que reflejen el mercado geográfico pertinente (no promedios nacionales)

Las encuestas que se basan en datos desactualizados, suposiciones sin fuente o generalizaciones nacionales no cumplen con el estándar de evidencia sustancial.

Argumento 4: Falta de Consideración de las Habilidades Transferibles

Muchos trabajadores con restricciones sustanciales aún poseen habilidades transferibles que les permiten obtener empleo en ocupaciones alternativas. Si el perito vocacional no realizó un análisis riguroso de habilidades transferibles utilizando métodos estandarizados (DOT, O*NET), la opinión sobre la pérdida de capacidad de generar ingresos es incompleta.

Argumento 5: Ignorar el Prorrateo Médico

Después de Nunes, los informes vocacionales que no reconocen ni abordan los hallazgos válidos de prorrateo médico son susceptibles de ser rechazados. El abogado defensor debe verificar si el perito vocacional consideró factores no industriales como degeneración preexistente, cambios relacionados con la edad y lesiones previas. El silencio sobre los hallazgos de prorrateo sugiere que el perito los ignoró indebidamente.

Argumento 6: Impugnaciones a la Credibilidad y la Metodología

Usted puede impugnar las calificaciones del perito vocacional, los acuerdos de honorarios, los patrones de testimonios previos, la dependencia de fuentes sesgadas y la falta de consideración de interpretaciones alternativas de los datos. Estas impugnaciones pueden socavar la credibilidad incluso cuando la teoría legal del perito sea por lo demás sólida.

Parte 10: Estrategia Práctica - Contratación de Peritos Vocacionales

Cuándo Contratar a un Perito Vocacional

Usted debe contratar a un perito vocacional solo después de que se cumplan estas condiciones:

El trabajador lesionado ha alcanzado o está cerca de la mejoría médica máxima (MMI), lo que significa que la condición se ha estabilizado y no se espera que mejore significativamente.

Los médicos tratantes o evaluadores (QME o AME) han asignado restricciones laborales específicas.

Se ha establecido la causalidad médica de la lesión.

Los problemas de prorrato han sido abordados por los médicos evaluadores, aun cuando los hallazgos estén en disputa.

Si las restricciones laborales no están claras o son objeto de controversia, considere obtener primero una evaluación de capacidad funcional (FCE, por sus siglas en inglés). Una FCE proporciona datos objetivos sobre lo que el trabajador puede hacer físicamente, dando a los peritos vocacionales una base más sólida. Véase PLBH, "The Role of Functional Capacity Evaluations"

(<https://www.plblaw.com/the-role-of-functional-capacity-evaluations-in-workers-compensation-claims/>).

Qué incluir en la carta de contratación

Su acuerdo con el perito vocacional debe especificar claramente:

Alcance del trabajo: Si el perito realizará una evaluación vocacional, un estudio del mercado laboral, un análisis de habilidades transferibles, una evaluación de viabilidad de capacitación, o alguna combinación.

No suponga que el perito abordará temas que usted no solicitó específicamente.

Fundamento fáctico: Qué expedientes médicos, historial laboral y otros documentos revisará el perito. Exija al perito que señale cualquier