

# justice

Generated by: Legal AI Assistant

April 26, 2026

# JUSTICE

## **UEBTF Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores No Asegurados Informe de Investigación Jurídica: Compensación para Trabajadores de California y el Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores No Asegurados (PARTE A - ANÁLISIS DE TRABAJADORES LESIONADOS)**

2 de marzo de 2026

La información proporcionada a través de este Análisis impulsado por IA es solo para fines informativos y educativos generales. No constituye asesoramiento legal, no crea una relación abogado-cliente, y no debe considerarse como 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.

## **COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES DE CALIFORNIA Y EL FONDO FIDUCIARIO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADORES NO ASEGURADOS**

### **Parte 1: Descripción General - Qué es el UEBTF y por qué es Importante**

#### **Qué Cubre Este Informe**

Si usted se lesionó en el trabajo y su empleador no tenía seguro de compensación para trabajadores, la ley de California aún lo protege. El Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores No Asegurados (UEBTF, por sus siglas en inglés) es un fondo administrado por el estado que paga beneficios de compensación para trabajadores a los empleados cuyos empleadores violaron la ley al no tener seguro. Este informe explica cómo funciona el UEBTF, qué beneficios puede recibir y los pasos exactos que debe seguir para presentar un reclamo en el Norte de California.

#### **¿Qué Es el UEBTF?**

La ley de California exige que todo empleador con uno o más empleados tenga seguro de compensación para trabajadores u obtenga permiso del estado para autoasegurarse. Véase Cal. Lab. Code § 3700 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=3700.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=3700.&lawCode=LAB)).

Cuando un empleador incumple esta regla y un trabajador resulta lesionado, el UEBTF interviene como red de seguridad. El fondo se creó en 1971 para garantizar que los trabajadores lesionados no queden sin ayuda solo porque su empleador violó la ley. La División de Compensación para Trabajadores de California (DWC) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/claims.html>) administra el UEBTF a través de dos oficinas: una en Oakland para el Norte de California y otra en Los Ángeles para el Sur de California.

Así funciona el UEBTF: Cuando la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB) -el tribunal estatal que maneja los casos de lesiones laborales- ordena a su empleador no asegurado que le pague beneficios y el empleador no paga, el UEBTF le paga a usted directamente. Luego, el fondo persigue a su

empleador para recuperar el dinero mediante gravámenes, demandas y otros métodos de cobro. Véase CHSWC Background Paper: Uninsured Employers Benefits Trust Fund (<https://www.dir.ca.gov/chswc/reports/uebtf-final.pdf>).

## **¿Qué Tan Difícil Es un Reclamo ante el UEBTF?**

Los reclamos ante el UEBTF son más difíciles que los reclamos regulares de compensación para trabajadores. Usted debe seguir procedimientos estrictos, que incluyen identificar correctamente el nombre legal de su empleador, verificar que el empleador no tenía seguro y notificar adecuadamente los documentos legales a su empleador. Los errores en estos pasos pueden causar que pierda permanentemente sus beneficios. Véase DWC Guide: How to File a Claim with the UEBTF (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/iwguide16.pdf>).

Importante: Con la ayuda legal adecuada y atención cuidadosa a los plazos, usted tiene una probabilidad de media a alta de recibir los beneficios completos. El principal peligro es el error procesal -plazos incumplidos, nombre incorrecto del empleador o notificación indebida de documentos- lo cual puede terminar su caso permanentemente.

## **Sus Tres Opciones Principales**

Usted tiene tres caminos cuando su empleador no está asegurado:

Opción 1 - Reclamo Estándar ante el UEBTF: Presentar un reclamo de compensación para trabajadores a través de la WCAB y solicitar que el UEBTF pague. Este es el camino más común y seguro. Riesgo: Medio.

Opción 2 - Demanda Civil: Demandar directamente a su empleador no asegurado en el Tribunal Superior por lesiones personales. Esto permite daños más amplios, pero es más difícil de ganar y de cobrar. Riesgo: Alto a Muy Alto.

Opción 3 - Estrategia Híbrida: Presentar un reclamo ante el UEBTF mientras también prepara una demanda civil como palanca para la negociación. Riesgo: Medio-Alto.

## **Parte 2: Plazos Clave que Debe Conocer**

### **Límites de Tiempo que Pueden Terminar su Caso**

No cumplir con un plazo en un caso del UEBTF puede destruir permanentemente su derecho a beneficios. No hay segundas oportunidades para la mayoría de estos plazos.

Crítico: Debe notificar a su empleador sobre su lesión dentro de los 30 días a partir de la fecha en que se lesionó. Esto es requerido por Cal. Lab. Code § 5400 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5400.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5400.&lawCode=LAB)). Si no da aviso a tiempo, puede perder su derecho a beneficios.

Crítico: Debe presentar una Solicitud de Adjudicación de Reclamo (Application for Adjudication of Claim) ante la WCAB dentro de un año a partir de la fecha de su lesión. Este es el plazo de prescripción (la fecha límite legal para iniciar su caso). Véase Cal. Lab. Code § 5405 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5405.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5405.&lawCode=LAB)). Presentarlo incluso un día tarde puede impedir su reclamo permanentemente.

### **Regla Especial para Lesiones Graduales (Trauma Acumulativo)**

Una lesión por trauma acumulativo es una lesión que se desarrolla lentamente con el tiempo por realizar repetidamente las mismas actividades laborales, por ejemplo, dolor de espalda por levantar objetos pesados o problemas de muñeca por escribir a máquina. Para estas lesiones, el plazo de un año comienza en la fecha en que ambas cosas son ciertas:

(1) usted quedó incapacitado por primera vez debido a la condición, y

(2) usted sabía o debería haber sabido que su trabajo causó la discapacidad.

Véase Cal. Lab. Code § 5412

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5412.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5412.&lawCode=LAB)).

Un caso reciente, *Travelers Indemnity Co. v. Workers' Compensation Appeals Board (Zeber) (2025)*, aclaró que incluso una breve nota en su expediente médico que indique que sus síntomas están relacionados con el trabajo puede contar como conocimiento constructivo, lo que significa que la ley lo trata como si usted lo supiera, aunque no lo haya comprendido completamente. Véase *DWC Panel Decision - Taylor, ADJ11942492 (2022)* (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions2022/Gary-TAYLOR-ADJ11942492.pdf>) (analizando el marco del plazo de prescripción para lesiones acumulativas).

## Otros Plazos Clave

Documento fragmento 2 de 32.

Respuesta de verificación de la WCIRB (comprobación de si su empleador tenía seguro): de 2 a 6 semanas después de que usted presente la solicitud. Véase *WCIRB Coverage Research Request* (<http://www.wcirb.com/coverage-researchrequest>).

Conferencia Obligatoria de Conciliación (MSC, por sus siglas en inglés): Generalmente se programa varias semanas después de que usted presente una Declaración de Preparación para Proceder ante la WCAB.

Tiempo total hasta el primer pago del UEBTF: de 4 a 8 meses en los casos más rápidos; de 12 a 18 meses o más es lo habitual. El UEBTF con frecuencia tiene conocimiento de los reclamos aproximadamente 10 meses después de la lesión. Véase *CHSWC Background Paper: UEBTF* (<https://www.dir.ca.gov/chswc/reports/uebtf-final.pdf>).

## Parte 3: Las Leyes que lo Protegen

### Estatutos de California

El Código Laboral de California crea el marco legal para el UEBTF. A continuación, las secciones más importantes:

Código Laboral de Cal. § 3700

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=3700.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=3700.&lawCode=LAB)) - Exige que todos los empleadores con empleados tengan seguro de compensación para trabajadores u obtengan permiso del estado para autoasegurarse. No hay excepciones para pequeñas empresas.

Código Laboral de Cal. § 3715

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=3715.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=3715.&lawCode=LAB)) - Otorga a la WCAB la facultad de conocer reclamos contra empleadores sin seguro. Cuando el empleador no paga una adjudicación, el UEBTF le paga al trabajador lesionado.

Código Laboral de Cal. § 3716.3

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=3716.3.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=3716.3.&lawCode=LAB)) - Permite al estado ejecutar una hipoteca sobre la propiedad de un empleador sin seguro para recuperar el dinero pagado por el UEBTF.

Código Laboral de Cal. § 3722

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=3722.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=3722.&lawCode=LAB)) - Establece sanciones civiles para los empleadores sin seguro: al menos \$1,500 por empleado, o el doble de las primas del seguro, lo que sea mayor. Las violaciones intencionales aumentan la sanción en un 10%.

Código Laboral de Cal. § 5400

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5400.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5400.&lawCode=LAB)) - Exige que el trabajador lesionado notifique al empleador dentro de los 30 días.

Código Laboral de Cal. § 5405

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5405.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5405.&lawCode=LAB)) - Establece el plazo de prescripción de un año.

Código Laboral de Cal. § 5412

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5412.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5412.&lawCode=LAB)) - Define la "fecha de lesión" para los reclamos por trauma acumulativo.

Un empleador que infringe el requisito de seguro comete un delito menor - un delito penalizable con hasta un año de cárcel y una multa de al menos \$10,000. Véase *The Risk of Being an Illegally Uninsured Employer in California* - Yruegui & Roberts

(<https://www.rjylaw.com/the-risk-of-being-an-illegally-uninsured-employer-incalifornia/>).

## **Reglamentos de California**

La WCAB opera bajo las reglas contenidas en el Título 8 del Código de Regulaciones de California:

Cód. Regl. de Cal. tít. 8, § 10759 - Rige las Conferencias Obligatorias de Conciliación. Las partes deben reunirse, preparar una Declaración para la Conferencia Previa al Juicio y enumerar testigos y pruebas documentales.

Cód. Regl. de Cal. tít. 8, §§ 10390, 10400, 10401 - Exigen la identificación completa de todas las partes y representantes en los procedimientos ante la WCAB.

Cód. Regl. de Cal. tít. 8, § 9792.9.1 - Regula los procedimientos de revisión de utilización cuando los reclamos son disputados por motivos distintos a la necesidad médica.

Cód. Regl. de Cal. tít. 8, § 9792.10.1 - Establece los procedimientos de Revisión Médica Independiente (IMR, por sus siglas en inglés) para impugnar las denegaciones de tratamiento.

## **Principios Legales Clave de la Jurisprudencia**

La carga de la prueba se traslada al empleador: Una vez que usted demuestre, mediante la verificación de la WCIRB, que el empleador no tenía cobertura en la fecha de su lesión, el empleador debe probar que sí tenía seguro. El motivo por el cual el empleador no tenía seguro no importa. Véase *DWC Booklet: If Your Employer Is Illegally Uninsured* (<https://www.dir.ca.gov/chswc/Reports/2024/UninsuredEmployers.pdf>).

El UEBTF es el demandado sustituto: La WCAB ordena al UEBTF que pague como sustituto del empleador sin seguro. Esto preserva la doctrina del recurso exclusivo - lo que significa que su reclamo de compensación para trabajadores es el camino obligatorio, no una demanda civil ordinaria. Véase Código Laboral de Cal. §

3715

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=3715.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=3715.&lawCode=LAB)).

La notificación adecuada es obligatoria: La WCAB debe tener jurisdicción personal (autoridad legal) sobre su empleador antes de poder ordenar beneficios. Usted debe notificar correctamente al empleador con un Aviso Especial de Demanda (SNOL, por sus siglas en inglés). Véase WCAB Special Notice of Lawsuit Form (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/snol.pdf>).

## **Parte 4: Cambios Recientes en la Ley (2025-2026)**

### **SB 847 - Impedir que los Empleadores Oculten Bienes**

El cambio reciente más importante es la SB 847 (Reyes)

(<https://trackbill.com/s3/bills/CA/2025/SB/847/analyses/senate-judiciary.pdf>), que entró en vigor en la sesión legislativa de 2025. La Legislatura de California determinó que los empleadores sin seguro estaban transfiriendo sus viviendas y propiedades de alquiler a familiares y amigos antes de que el estado pudiera colocar un gravamen sobre la propiedad. Esto permitía a los empleadores evitar pagar lo que adeudaban al UEBTF.

La SB 847 cierra este vacío legal. Permite al Director de Relaciones Industriales colocar un gravamen sobre la propiedad que fue transferida por un empleador sin seguro cuando existe evidencia de que la transferencia fue un regalo o de que el empleador conservó un interés beneficiario (continuó utilizando o lucrándose de la propiedad).

Disposiciones clave de la SB 847:

El estado debe demostrar que (1) el empleador estaba ilegalmente sin seguro, y (2) la propiedad fue transferida después de la lesión pero antes de que se registrara un gravamen.

Los gravámenes pueden aplicarse a la propiedad mantenida en fideicomisos creados por transferencias indebidas.

Existe una presunción legal a favor del derecho del UEBTF a colocar un gravamen si la transferencia ocurrió entre la fecha de la lesión y la fecha de registro del gravamen.

Los terceros compradores inocentes están protegidos - la ley se dirige a transferencias entre partes relacionadas.

### **Reformas Propuestas al SIBTF (2026)**

El Fondo Fiduciario de Beneficios por Lesiones Subsecuentes (SIBTF, por sus siglas en inglés) es un fondo separado del UEBTF, pero las reformas que se le hagan pueden anticipar cambios futuros. En octubre de 2025, el Gobernador Newsom vetó la AB 1329 y encomendó al Departamento de Relaciones Industriales que elaborara propuestas de reforma. Los costos del SIBTF han crecido drásticamente: de 14 millones de dólares en 2015 a aproximadamente 860 millones de dólares en 2026, y se proyecta que alcancen 1.500 millones de dólares para 2030. Véase Bradford & Barthel: Governor Promises Major SIBTF Reforms (<https://bradfordbarthel.com/2025/11/03/governor-promises-major-sibtf-reforms-in-2026/>) y WorkCompCentral Flash Report: Proposed SIBTF Reforms (<https://www.wcexec.com/flashreport/administrations-proposed-sibtf-reforms-are-out/>).

Los cambios propuestos incluyen redefinir las discapacidades "que impiden el trabajo" ("labor disabling"),

revisar los cálculos de valores combinados y excluir a ciertos beneficiarios del acceso a los beneficios. Si bien estos cambios se dirigen al SIBTF, la atención legislativa al control de costos podría dar lugar también a futuras modificaciones del UEBTF.

## **Parte 5: Presentación de la reclamación en San Francisco y el Norte de California**

### **Dónde presentar su reclamación**

Si usted se lesionó en el área de San Francisco, deberá presentar su reclamación en la Oficina Distrital de la WCAB de San Francisco, no ante una corte de inmigración ni ante un tribunal federal. La compensación para trabajadores se tramita enteramente conforme a la ley estatal de California.

Ubicaciones de la WCAB en San Francisco:

Oficina principal: 100 Montgomery Street, Suite 800, San Francisco, CA 94104

Ubicación secundaria: 630 Sansome Street, 4th Floor, Room 475, San Francisco, CA 94111

Oficina satélite (Concord): 1855 Gateway Blvd., Suite 850, Concord, CA 94520

Véase DWC Office Locations (<https://www.dir.ca.gov/dwc/claims.html>) para información de contacto.

Los Funcionarios de Información y Asistencia (I&A) están disponibles en cada oficina de la WCAB sin costo alguno. Ellos pueden ayudarle con los procedimientos de reclamaciones del UEBTF, los formularios y las preguntas. Véase DWC UEBTF Guide (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/iwguide16.pdf>).

### **Oficina Norte del UEBTF (Oakland)**

La Oficina Norte del UEBTF tramita todas las reclamaciones al UEBTF del Norte de California:

Dirección: 1515 Clay Street, Floor 17, Oakland, CA 94612-2404

Teléfono: (510) 286-7067

Correo electrónico: [UEBTF-OAK-Support@dir.ca.gov](mailto:UEBTF-OAK-Support@dir.ca.gov)

Área de servicio: Bakersfield, Fresno, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Francisco, San Jose, San Luis Obispo, Santa Rosa y Van Nuys

Véase DWC UEBTF & SIBTF Office Information (<https://www.dir.ca.gov/dwc/claims.html>).

Una vez que la WCAB vincule al UEBTF a su caso, la Oficina Norte del UEBTF:

Recibirá la notificación de la orden de vinculación ("joinder") por parte de la WCAB

Asignará un ajustador de reclamaciones (este es un empleado público, no un ajustador privado de seguros)

Revisará su reclamación para verificar que esté completa

Podrá autorizar pagos de beneficios antes de que se emita el fallo final de la WCAB

Después de que la WCAB emita su fallo, procesará el pago de todos los beneficios que se le adeuden

Procurará el reembolso por parte de su empleador no asegurado

Importante: El UEBTF no es una compañía de seguros. Los tiempos de respuesta pueden ser más lentos de lo que usted espera de los aseguradores privados. Sin embargo, una vez que la WCAB emita un fallo a su favor, el UEBTF no tiene opción: debe pagar. Véase DWC UEBTF Guide (<https://www.ca.gov/dwc/iwguides/iwguide16.pdf>).

## **Derechos de los trabajadores inmigrantes**

Los trabajadores indocumentados son elegibles para recibir beneficios completos de compensación para trabajadores, incluidas las reclamaciones ante el UEBTF, independientemente de su estatus migratorio. Véase *Invictus Law: What If My Employer Doesn't Have Workers' Compensation Insurance* (<https://www.invictuslawpc.com/what-if-employer-uninsured/>). Su estatus migratorio no es una defensa que su empleador pueda utilizar en contra de su reclamación. La SB 54 de California (Ley de Valores de California) limita la cooperación entre las agencias estatales y las autoridades federales de inmigración. Presentar una reclamación de compensación para trabajadores no debe generar consecuencias migratorias.

## **Parte 6: Proceso de presentación paso a paso (Pasos 1-5)**

### **El proceso de 11 pasos**

El DWC publica un proceso de 11 pasos para las reclamaciones ante el UEBTF. Usted debe seguir cada paso cuidadosamente. Véase *DWC Guide: How to File a Claim with the UEBTF* (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/iwguide16.pdf>) y *DWC Booklet: If Your Employer Is Illegally Uninsured* (<https://www.dir.ca.gov/chswc/Reports/2024/UninsuredEmployers.pdf>).

### **Paso 1: Complete y presente el formulario DWC-1**

El DWC-1 es el formulario de Reclamación del Empleado para Beneficios de Compensación para Trabajadores. Puede obtenerlo de su empleador o descargarlo de la DWC Forms Página (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms.html>).

Complete la sección de "Empleado" con su nombre completo, dirección, fecha de nacimiento y el nombre de su empleador.

Describa cuándo, dónde y cómo ocurrió la lesión. Enumere cada parte del cuerpo afectada.

Para lesiones graduales, describa las actividades laborales y cuándo comenzaron los síntomas.

Entregue el formulario en mano a su empleador o envíelo por correo certificado con acuse de recibo.

Conserve una copia para usted.

Fundamental: Debe presentar el DWC-1 dentro de los 30 días posteriores a su lesión, conforme al Cal. Lab. Code § 5400 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5400.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5400.&lawCode=LAB)).

Nota: Si su empleador se niega a proporcionarle el formulario DWC-1, paga su tratamiento de su propio bolsillo o se niega a presentarlo ante una compañía de seguros, estas pueden ser señales de que el empleador no está asegurado.

### **Paso 2: Obtenga tratamiento médico de inmediato**

Dígale a su médico que la lesión ocurrió en el trabajo. Asegúrese de que los registros médicos indiquen "relacionado con el trabajo" u "ocupacional".

Conserve los recibos de todos los gastos médicos.

Para lesiones acumulativas, pida a su médico que anote en sus registros cualquier factor relacionado con el trabajo.

Su empleador debe proporcionar hasta \$10,000 en cobertura médica de emergencia incluso mientras se está investigando su reclamación. Véase Roy Yang Law: How to File a Workers' Comp Claim (<https://royyanglaw.com/how-to-file-worker-comp-claim/>).

### **Paso 3: Identifique correctamente el nombre legal de su empleador**

Este paso es una de las razones más comunes por las cuales las reclamaciones al UEBTF fracasan. Debe nombrar a su empleador exactamente como opera en sus negocios, incluida la puntuación. Véase California Applicant Attorneys' Association: Guide to UEBTF Cases (<https://calawyers.org/workers-compensation/a-guide-to-representing-an-applicant-with-an-uninsured-employers-benefits-trust-fund-case-joining-uebtf-as-a-party/>).

Propietario individual: Utilice su nombre legal completo más cualquier nombre comercial: "John Michael Smith, persona física, haciendo negocios como Smith's Construction"

Sociedad (partnership): Enumere a todos los socios: "John Smith y Susan Brown, socios, haciendo negocios como Smith-Brown Construction"

Corporación o LLC: Utilice el nombre legal exacto que figura en la Secretaría de Estado de California: "ABC Company, Inc., una corporación de Delaware"

Investigue el nombre de su empleador utilizando:

La Búsqueda de Empresas del Secretario de Estado de California (<https://businesssearch.sos.ca.gov>)

Registros de nombres comerciales ficticios del Registrador del Condado

Sus formularios W-2, talones de pago o tarjetas de presentación

### **Paso 4: Verifique si su Empleador Tenía Seguro**

Presente una Solicitud de Servicio de Investigación de Cobertura ante el WCIRB para averiguar si su empleador tenía seguro en la fecha de su lesión. Puede presentar el formulario en línea en Solicitud de Investigación de Cobertura del WCIRB (<http://www.wcirb.com/coverage-research-request>) u obtener un formulario en papel de su oficial local de I&A.

No hay cargo para los trabajadores lesionados. También consulte la Base de Datos de Autoaseguradores del DIR (<http://www.dir.ca.gov/osip/databases/sisr/default.aspx>).

El WCIRB responderá en un plazo de 2 a 6 semanas. Si el WCIRB no encuentra cobertura, continúe con el siguiente paso. Conserve la carta de respuesta del WCIRB - es su prueba de que el empleador no tenía seguro.

### **Paso 5: Presente una Solicitud de Adjudicación de Reclamo ante la WCAB**

Importante: Debe presentarla dentro del plazo de un año a partir de la fecha de su lesión, conforme al Cal. Lab. Code § 5405

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=5405.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5405.&lawCode=LAB)). No espere la respuesta del WCIRB si el plazo está próximo a vencer.

Necesitará:

Solicitud de Adjudicación de Reclamo (formulario de la WCAB)

Declaración conforme al Cal. Lab. Code § 4906(h)

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=4906.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=4906.&lawCode=LAB))

(declaración jurada)

Comprobante de Entrega por Correo (que demuestre que envió los documentos por correo a su empleador)

Presente la solicitud en la oficina de la WCAB de San Francisco. Envíe una copia a su empleador por correo certificado, con acuse de recibo. La WCAB emitirá un Aviso de Solicitud con el número de su caso.

## **Parte 7: Proceso de Presentación Paso a Paso (Pasos 6-11)**

### **Paso 6: Tribunal de Quiebras (Si Aplica)**

Este paso solo aplica si su empleador se declaró en quiebra. La mayoría de los casos del UEBTF no involucran este paso. Si aplica, consulte tanto a un abogado de quiebras como a un abogado de compensación para trabajadores.

### **Paso 7: Complete el Aviso Especial de Demanda (SNOL)**

El Aviso Especial de Demanda notifica formalmente a su empleador de la acción legal presentada en su contra.

Descárguelo de la Página del Formulario SNOL del DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/snol.pdf>) u obténgalo de su oficial de I&A.

Escriba a máquina o con letra clara. Incluya el nombre del empleador, el número de caso y la fecha de la lesión.

El nombre del empleador en el SNOL debe coincidir exactamente con el nombre en su Solicitud de Adjudicación.

Si posteriormente descubre el nombre correcto del empleador, debe enmendar tanto la Solicitud como el SNOL.

### **Paso 8: Establezca Jurisdicción Personal Sobre su Empleador**

La jurisdicción personal significa la facultad legal de la WCAB de ordenar a su empleador que pague. Sin ella, la WCAB no puede emitir una adjudicación ejecutable. Usted tiene dos opciones:

Opción A - Solicite una Audiencia: Si su empleador asiste y participa en una audiencia de la WCAB, la jurisdicción se establece automáticamente.

Opción B - Notifique Directamente a su Empleador: Haga que un tercero (no usted) entregue el SNOL y otros documentos a su empleador. Esto se llama notificación personal.

Para un propietario único, notifique personalmente al propietario.

Para una sociedad, notifique a uno de los socios.

Para una corporación, notifique al agente designado para la notificación de procesos registrado con el Secretario de Estado de California (<https://businesssearch.sos.ca.gov>). Si tres intentos fallan, puede solicitar al tribunal que la notificación se realice a través del Secretario de Estado.

Importante: Contrate a un notificador profesional de procesos. Obtenga comprobante escrito de la notificación y consérvelo en su expediente. Consulte el Folleto del DWC: Si Su Empleador No Tiene Seguro Ilegalmente (<https://www.dir.ca.gov/chswc/Reports/2024/UninsuredEmployers.pdf>).

### **Paso 9: Reúna y Presente su Paquete Completo de Documentos**

Cree un original y tres copias de los siguientes documentos, en este orden:

Solicitud de Adjudicación de Reclamo

Aviso Especial de Demanda

Declaración de Disposición para Proceder

Formulario DWC-1 (o copia)

Respuesta del WCIRB que muestre que no hay cobertura de seguro

Informes médicos que documenten su lesión laboral

Facturas y recibos médicos

Prueba de empleo (talones de pago, formularios W-2)

Petición para Agregar Parte Demandada (UEBTF)

Verificación (declaración jurada de que los documentos son verdaderos)

Distribuya las copias de la siguiente manera: una a su empleador, una a la Oficina del Director (OD Legal) que representa al UEBTF por correo certificado, y una a la WCAB. Conserve su original. Consulte la Guía del UEBTF del DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/iwguide16.pdf>).

### **Paso 10: Presente la Declaración de Disposición y Asista a la Conferencia**

La Declaración de Disposición para Proceder solicita a la WCAB que programe una conferencia para resolver su reclamo. La WCAB fijará una Conferencia Obligatoria de Conciliación (MSC), donde usted, el empleador o el UEBTF, y un juez de compensación para trabajadores intentarán resolver el caso. Si no se llega a un acuerdo, el juez fija una fecha de juicio. Las partes deben intercambiar Declaraciones de Conferencia Previa al Juicio que detallen los asuntos, testigos y pruebas.

### **Paso 11: Reciba su Adjudicación de la WCAB y el Pago del UEBTF**

Después del juicio, el juez emite Conclusiones y Adjudicación que especifican los beneficios que recibirá. Si su empleador no paga dentro de los 10 días, puede pedir a su oficial de I&A que le ayude a obtener el pago del UEBTF. Luego el UEBTF buscará el reembolso de su empleador.

## **Parte 8: Beneficios que Usted Puede Recibir**

## **Beneficios Completos Sin Limitación**

A diferencia de las pólizas de seguro privadas, que pueden tener límites o exclusiones, el UEFTF debe pagar todos los beneficios otorgados por la WCAB sin ningún tope. Véase Cal. Lab. Code § 3715 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=3715.&lawCode=LAB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=3715.&lawCode=LAB)) y Beneficios de Compensación para Trabajadores de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>).

## **Tratamiento Médico**

Usted tiene derecho a toda la atención médica razonable y necesaria relacionada con su lesión laboral sin costo alguno para usted. Esto incluye consultas médicas, cirugías, medicamentos recetados, terapia física, pruebas diagnósticas, tratamiento de salud mental y equipo médico. El tratamiento puede continuar de por vida siempre que sea médicamente necesario y esté autorizado. Véase Scher & Bassett: Beneficios de Compensación para Trabajadores en California (<https://scherandbassett.com/what-benefits-can-you-get-from-workers-compensation-california/>).

## **Beneficios por Incapacidad Temporal**

Los beneficios por incapacidad temporal (TD) reemplazan parte de los salarios perdidos mientras usted se recupera y no puede trabajar. Usted recibe dos tercios (66.7%) de su salario semanal promedio. Para lesiones ocurridas en 2024, la tasa semanal máxima es de \$1,728 y la mínima es de \$242. Los beneficios se pagan cada dos semanas por hasta 104 semanas dentro de los cinco años posteriores a la fecha de la lesión. Véase Beneficios de Compensación para Trabajadores de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>).

## **Beneficios por Incapacidad Permanente**

Una vez que su condición se establezca -lo que se denomina Mejoría Médica Máxima (MMI)-, su médico asignará una calificación de deterioro de la persona en su totalidad (WPI) utilizando las Guías de la AMA para la Evaluación del Deterioro Permanente. Esta calificación se ajusta según su edad y ocupación utilizando el Programa de Calificación de Incapacidad Permanente (PDRS) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/pdr.pdf>) para producir un porcentaje final de incapacidad permanente (PD). Véase DWC PDRS FAQ ([https://www.dir.ca.gov/dwc/faq/deu\\_faq.html](https://www.dir.ca.gov/dwc/faq/deu_faq.html)).

El porcentaje de PD se convierte en semanas de compensación pagadas a una tasa fija. Los trabajadores calificados con 100% de PD reciben beneficios de por vida, ajustados anualmente por el costo de vida. Véase Cuadro de Incapacidad Permanente 2025 (<https://www.lflm.com/wp-content/uploads/2025/01/PDIndemnityChart2025-WEBSITEVERSION.pdf>).

## **Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB)**

Si usted sufrió una incapacidad parcial permanente y su empleador no le ofrece trabajo modificado o alternativo, usted tiene derecho a un vale no transferible por un valor de hasta \$6,000 para educación, reentrenamiento y licencias. Pueden estar disponibles \$5,000 adicionales a través del Programa Suplementario de Retorno al Trabajo (RTWSP), para un total potencial de \$11,000. El vale es válido por dos años desde la fecha de emisión o cinco años desde la fecha de la lesión, lo que ocurra más tarde. Véase State Fund: Beneficios Suplementarios