

# justice

Generated by: Legal AI Assistant  
April 26, 2026

# JUSTICE

## Sección 132(a) del Código Laboral de California

### **Código Laboral de California, Sección 132(a): Marco Jurídico para Reclamaciones de Discriminación y Represalia en Compensación Laboral (PARTE A - ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)**

2 de marzo de 2026

La información proporcionada a través de este Análisis impulsado por Inteligencia Artificial tiene únicamente fines informativos y educativos generales. No constituye asesoría legal, no crea una relación abogado-cliente y no debe considerarse como sustituto de la asesoría de un abogado calificado. Las leyes y los resultados legales varían según los hechos específicos y la jurisdicción. Si necesita asesoría adaptada a su situación, debe consultar directamente con un abogado.

© 2026 The Law Offices of Fernando Hidalgo, Inc. Generado por un Asistente Legal de Inteligencia Artificial. Facilitado por The Law Offices of Fernando Hidalgo, Inc. Todos los derechos reservados.

## **CÓDIGO LABORAL DE CALIFORNIA, SECCIÓN 132(A):**

### **RECLAMACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIA EN COMPENSACIÓN LABORAL**

La Sección 132(a) del Código Laboral de California es una ley estatal que lo protege de ser sancionado por su empleador por presentar una reclamación de compensación laboral o por manifestar su intención de presentarla. Este informe explica qué cubre la ley, cómo presentar una reclamación, qué pruebas necesita, qué dinero o reparación puede recibir, y cómo esta reclamación se relaciona con otras protecciones legales que pueda tener.

Para ganar una reclamación bajo la Sección 132(a), debe probar tres cosas: (1) que realizó una actividad protegida por la ley, como presentar una reclamación de compensación laboral; (2) que su empleador tomó una acción perjudicial en su contra, como despedirlo; y (3) que su actividad protegida fue una razón -aunque no la única- por la cual su empleador actuó en su contra. Véase Cal. Lab. Code § 132(a) (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-1/chapter-5/section-132a/>).

Esta reclamación es independiente de su caso subyacente de beneficios de compensación laboral. Puede otorgarle hasta \$10,000 en sanciones, además de la reinstalación en su empleo, salarios caídos, beneficios perdidos y honorarios de abogado. También puede presentar reclamaciones adicionales bajo otras leyes simultáneamente.

#### **Parte 1: La Ley y Sus Fundamentos**

Esta sección explica la ley en sí, su propósito y las reglas que rigen cómo presentar una reclamación.

#### **Qué Dice la Ley**

La Sección 132(a) del Código Laboral de California

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-1/chapter-5/section132a/>) comienza con una declaración de política pública: "Es política declarada de este estado que no debe haber discriminación contra los trabajadores que se lesionen en el curso y alcance de su empleo." La ley tiene cuatro subdivisiones:

Subdivisión (1) tipifica como delito menor (una infracción penal) que cualquier empleador despida, amenace con despedir o discrimine de cualquier manera a un empleado porque éste haya presentado o planeado presentar una reclamación de compensación laboral, o haya recibido una calificación, adjudicación o acuerdo. Si el empleador viola esta regla, la compensación del empleado se incrementa en una mitad, hasta \$10,000, más costas de hasta \$250.

Usted también tiene derecho a reinstalación (recuperar su empleo), salarios caídos (el pago que perdió) y reembolso de los beneficios laborales perdidos.

Subdivisión (2) extiende las mismas reglas a las compañías de seguros que presionan a un empleador para que despida o sancione a un trabajador por motivo de actividad relacionada con compensación laboral.

Subdivisión (3) protege a los empleados que testifican o planean testificar en el caso de compensación laboral de otro empleado.

Subdivisión (4) establece el procedimiento: usted debe presentar una petición ante la Junta de Apelaciones de Compensación Laboral (WCAB) dentro de un año del acto discriminatorio o de la fecha en que fue despedido.

### **Reglas Regulatorias para Presentar la Petición**

La Sección 10528 del Código de Regulaciones de California (<https://www.dir.ca.gov/t8/10528.html>) establece las reglas sobre cómo presentar su petición. Usted debe presentar una petición por escrito que describa cada violación que está alegando, los hechos en los que se basa y la reparación que solicita. Cada violación debe exponerse por separado.

La División de Compensación Laboral (DWC) requiere formularios específicos, incluidos una hoja de portada de documento, una hoja de separador de documento, una declaración de verificación (una declaración jurada de que su petición es veraz) y prueba de notificación por correo. Todos los documentos deben cumplir con los requisitos de formato del Sistema Electrónico de Gestión de Adjudicación (EAMS). Puede encontrar estos formularios e instrucciones en la Guía 7 del Trabajador Lesionado de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/IWGuide07.pdf>).

### **Antecedentes Constitucionales**

El sistema de compensación laboral de California normalmente sigue la doctrina del remedio exclusivo, codificada en Cal. Lab. Code § 3602

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-3/section-3602/>). Esto significa que los beneficios de compensación laboral son usualmente su único recurso contra su empleador por una lesión en el lugar de trabajo. Sin embargo, la Corte Suprema de California en *City of Moorpark v. Superior Court*, 18 Cal.4th 1143 (1998) (<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/4th/18/1143.html>) sostuvo que la discriminación y la conducta intencional dolosa quedan fuera de este "pacto de compensación". Esto significa que usted puede presentar una reclamación bajo la Sección 132(a) y también presentar reclamaciones separadas bajo otras leyes como la Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA).

## **Parte 2: Probando Su Caso - Los Tres Elementos Requeridos**

Para ganar su reclamación bajo la Sección 132(a), usted debe probar tres elementos. Esta sección explica cada uno.

### **Elemento 1: Usted Participó en una Actividad Protegida**

Actividad protegida significa algo que la ley específicamente protege que usted haga. Bajo la Sección 132(a), las actividades protegidas incluyen:

Presentar una reclamación de compensación laboral

Informar a su empleador que planea presentar una reclamación

Recibir una calificación, adjudicación o acuerdo bajo el sistema de compensación laboral

Testificar en el caso de compensación de otro trabajador

Ayudar a un compañero de trabajo con su reclamación de compensación laboral

Importante: Usted está protegido incluso si su reclamación de compensación laboral es finalmente denegada. La ley protege el acto de presentar o de tener la intención de presentar, no si usted gana la reclamación subyacente. Véase Visionary Law Group, *Discrimination After Workers' Comp Claim* (<https://visionarylawgroup.com/discrimination-after-workers-comp-claim/>).

La protección también cubre acciones informales como reportar una lesión a su supervisor, solicitar tratamiento médico o discutir sus derechos de compensación con sus compañeros de trabajo.

### **Elemento 2: Su Empleador Tomó una Acción Adversa en Su Contra**

Una acción adversa en el empleo es cualquier acción perjudicial que su empleador tome en su contra. La ley utiliza la frase "discrimine de cualquier manera", que los tribunales han interpretado de manera muy amplia. Las acciones adversas incluyen:

Despedirlo o amenazarlo con despedirlo

Degradarlo o reducir su categoría laboral

Recortar sus horas o su salario

Suspenderlo o amonestarlo por escrito

Reasignarlo a funciones, turnos o lugares peores

Acosarlo o intimidarlo

Darle evaluaciones de desempeño injustas o repentinamente negativas

Negarle ascensos o progreso profesional

Negarse a recontratarlo

Negarse a adaptarse a sus restricciones laborales

Presionarlo para que renuncie (despido constructivo)

Incluso las amenazas de acciones adversas -sin llegar a ejecutarlas- violan la ley. Véase Ogletree Deakins, California Labor Code Section 132a

(<https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/californialabor-code-section-132a-when-claims-of-discrimination-are-brought-before-the-workers-compensationappeals-board/>).

### **Elemento 3: Su actividad protegida causó la acción adversa**

Usted debe demostrar una conexión causal, es decir, que su actividad protegida fue un factor contribuyente en la decisión de su empleador. No necesita probar que fue la única razón, ni siquiera la razón principal, sino solamente que influyó.

La proximidad temporal (qué tan cercana en el tiempo fue la acción adversa respecto a su actividad protegida) es evidencia importante de la causalidad. Si su empleador lo despide poco después de que presenta un reclamo, esa coincidencia temporal respalda su caso. No obstante, el factor tiempo por sí solo puede no ser suficiente. También debe buscar:

Un historial de evaluaciones de desempeño positivas antes del reclamo, seguido de evaluaciones negativas repentinas

Explicaciones cambiantes o inconsistentes por parte de su empleador respecto a la acción adversa

Evidencia de que otros empleados que hicieron cosas similares pero no presentaron reclamos recibieron mejor trato

Declaraciones de supervisores que vinculen la acción con su lesión o reclamo

Véase *Barns v. Workers' Comp. Appeals Bd.*, 216 Cal.App.3d 524 (1989)

(<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/216/524.html>) (que establece el marco de traslado de la carga probatoria) y RJJ Law, Labor Code Section 132(a): What You Need to Know (<https://www.rjjlaw.com/labor-code-section-132a-what-you-need-to-know/>).

### **Parte 3: Cómo analizan los tribunales estos reclamos en la actualidad**

Esta sección explica cómo los tribunales evalúan actualmente los reclamos bajo la Sección 132(a) y los desarrollos jurídicos recientes.

#### **El estándar de trato disparate (Disparate Treatment)**

Las decisiones judiciales anteriores utilizaban un estándar amplio según el cual bastaba con demostrar que usted sufrió un perjuicio por una lesión laboral. Los tribunales modernos exigen prueba de trato disparate, es decir, que su empleador lo trató peor que a empleados en situación similar que no presentaron reclamos de compensación para trabajadores. Este estándar fue clarificado en *Department of Rehabilitation v. Workers' Compensation Appeals Board*.

Véase *Shaw Law Group*, The Evolution of California Labor Code Section 132a

(<https://shawlawgroup.com/2007/04/the-evolution-of-california-labor-code-section-132a/>).

Principios clave bajo el estándar actual:

Si su empleador aplica una política neutral por igual a todos los empleados, independientemente de su situación respecto a la compensación para trabajadores, esto no viola la Sección 132(a), aun cuando la política lo perjudique como trabajador lesionado.

Si su empleador aplica las políticas de manera selectiva -sancionándolo a usted pero no a otros por la misma conducta-, eso constituye evidencia de discriminación.

Si su empleador se aparta de sus prácticas habituales al tratar con usted, eso respalda su reclamo.

### **Decisiones recientes de la WCAB en 2025**

En France (Decisión del Panel de la WCAB, 2025)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/JeanetteFRAN>

CE-ADJ10738767-ADJ14240277-ADJ14240278.pdf), la WCAB confirmó que la proximidad temporal entre la presentación de un reclamo y el despido puede establecer un caso prima facie (la evidencia mínima necesaria para avanzar). Sin embargo, el factor tiempo por sí solo no prueba el pretexto (que la razón declarada por el empleador es falsa) una vez que el empleador ofrece una razón legítima para la acción.

En Simon (Decisión del Panel de la WCAB, 2025)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Joyce-SIMONADJ4648071.pdf>), la WCAB reafirmó que usted debe demostrar un trato disparate -que fue tratado de manera diferente a los empleados no lesionados- y no solamente que sufrió alguna consecuencia negativa a causa de su lesión.

### **El marco de traslado de la carga probatoria**

Los tribunales utilizan un proceso paso a paso para evaluar su reclamo:

Su carga inicial: Usted presenta evidencia que demuestra un caso prima facie: actividad protegida, acción adversa y conexión causal.

Turno del empleador: Si cumple con esa carga, el empleador debe declarar una razón comercial legítima y no discriminatoria para la acción.

Su respuesta: Entonces usted debe demostrar que la razón declarada por el empleador es pretextual (una historia de encubrimiento para ocultar discriminación).

Este marco proviene de *Barns v. Workers' Comp. Appeals Bd.*, 216 Cal.App.3d 524 (1989)

(<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/216/524.html>) y es paralelo al análisis federal en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973)

(<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/411/792/>).

### **Parte 4: Cómo presentar su petición bajo la Sección 132(a) - Paso a paso**

Esta sección lo guía a través del proceso de presentación, de principio a fin.

#### **Cronograma de presentación paso a paso**

Consulte a un abogado lo antes posible después del acto discriminatorio. Lleve todos los documentos sobre su lesión, su reclamo, su historial laboral, las evaluaciones de desempeño y la acción adversa.

Abra un caso de compensación para trabajadores (si aún no hay uno abierto) presentando una Solicitud de Adjudicación de Reclamo (Application for Adjudication of Claim) ante la WCAB. Esto crea el número de caso que usted necesita.

Presente su Petición 132(a) ante la oficina de distrito de la WCAB que tenga jurisdicción. Su petición debe incluir:

Una hoja de portada de documento (Formulario DWC Form DWC-CA 10232.2)

Una hoja separadora de documentos

La petición en sí, describiendo cada violación, los hechos y la reparación que solicita

Una declaración de verificación firmada bajo pena de perjurio

Otra hoja separadora para la prueba de notificación

Prueba de notificación por correo que demuestre que envió copias al empleador, a la compañía aseguradora y al abogado defensor

Notifique a todas las partes enviando copias por correo a la WCAB, a la compañía de seguros, al abogado defensor y a todas las demás partes. Conserve su prueba de notificación.

Asista a la Conferencia Obligatoria de Arreglo (Mandatory Settlement Conference, MSC), programada entre 30 y 60 días después de la presentación. Un juez de la WCAB intentará ayudar a ambas partes a llegar a un acuerdo.

Prepárese para el juicio si no se logra un acuerdo. Deberá reunir todas las pruebas, coordinar a los testigos y completar cualquier proceso de descubrimiento.

Juicio ante un juez de la WCAB (sin jurado). El juez escucha los testimonios, revisa las pruebas y emite una decisión por escrito.

**Crítico:** Debe presentar su petición dentro de un año a partir del acto discriminatorio. Este plazo es absoluto. Incumplirlo elimina su reclamo de forma permanente. No existen excepciones por error o malentendido del abogado. Véase Cal. Lab. Code § 132(a)

(<https://law.justia.com/codes/california/codelab/division-1/chapter-5/section-132a/>) y Cal. Code Regs. § 10528 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10528.html>).

### **Dónde Presentar la Petición en el Área de la Bahía de San Francisco**

Oficina de Distrito de San Francisco (Principal): 100 Montgomery Street, Suite 800, San Francisco, CA 94104

Teléfono: (415) 703-4600

San Francisco (Alternativa): 630 Sansome Street, 4th Floor, Room 475, San Francisco, CA 94111 - Teléfono: (415) 703-4600

Ubicación de Audiencias en Concord: 1855 Gateway Blvd., Suite 850, Concord, CA 94520 - Teléfono: (925) 646-1000

Nivel de Apelaciones de la WCAB: 455 Golden Gate Avenue, 9th Floor, San Francisco, CA 94102 - Teléfono: (415) 703-4650

Véase WCAB Petitions and Filing Locations

([https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab\\_petitionforreconsideration.htm](https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_petitionforreconsideration.htm)). No se requiere pago de tarifa para presentar una petición 132(a).

### **Parte 5: Pruebas que Necesita para Construir su Caso**

Esta sección describe los tipos de pruebas que pueden ayudar a demostrar su reclamo.

#### **Tipos de Pruebas**

**Pruebas de proximidad temporal:** Registros escritos que muestren las fechas exactas de la presentación de su reclamo de compensación para trabajadores y la acción adversa. Cuanto más cercanas sean estas fechas, más sólida será la prueba.

**Historial de desempeño:** Todas las evaluaciones de desempeño, valoraciones, reconocimientos o antecedentes

disciplinarios de antes y después de su reclamo. Un historial de desempeño positivo antes del reclamo, seguido de críticas repentinas después, es prueba contundente.

Documentación de la acción adversa: La carta de despido, aviso disciplinario, aviso de reducción de horas o documento de reasignación que muestre lo que hizo su empleador y cuándo.

Pruebas de causalidad: Cualquier declaración de supervisores o gerentes que conecte la acción adversa con su reclamo-correos electrónicos que digan cosas como "desde la lesión" o "debido al reclamo de compensación para trabajadores".

Pruebas comparativas: Información sobre otros empleados en puestos similares que hicieron cosas similares pero no fueron sancionados, o fueron sancionados con menos severidad. Los comparadores deben ser verdaderamente similares a usted en funciones laborales, supervisor, historial laboral y la naturaleza del supuesto problema.

Pruebas de pretexto: Cualquier cosa que demuestre que la razón declarada por su empleador para la acción es falsa-explicaciones cambiantes, aplicación selectiva de políticas o documentos que contradigan la versión del empleador.

Véase Visionary Law Group, *Discrimination After Workers' Comp Claim* (<https://visionarylawgroup.com/discrimination-after-workers-comp-claim/>) y *Arteaga v. Brink's, Inc.*, 163 Cal.App.4th 327 (2008) (<https://case-law.vlex.com/vid/arteaga-v-brink-s-885089869>).

### **Lo que los Empleadores Suelen Argumentar en su Defensa**

Es probable que su empleador argumente una o más de estas defensas:

La acción adversa se basó en razones comerciales legítimas (problemas de desempeño documentados, violaciones de políticas o mala conducta) que existían antes de su reclamo.

El empleador aplicó una política neutral de manera uniforme a todos los empleados.

La proximidad temporal por sí sola no prueba que la verdadera razón fuera la represalia.

Los empleados comparadores que usted identificó no son verdaderamente similares a usted.

La acción adversa ocurrió demasiado tiempo después de su reclamo como para mostrar una conexión.

La solidez de cada defensa depende de los hechos específicos. Un empleador con inquietudes de desempeño documentadas y preexistentes y una aplicación uniforme de políticas tiene una defensa más sólida que uno con explicaciones vagas y cambiantes.

### **Parte 6: Remedios y Acuerdos**

Esta sección explica lo que puede recibir si gana o llega a un acuerdo en su reclamo.

#### **Remedios Disponibles Bajo la Sección 132(a)**

Si prueba una violación, la WCAB puede concederle:

Una compensación aumentada equivalente a la mitad de sus beneficios de compensación para trabajadores, hasta un máximo de \$10,000

Costos y gastos de hasta \$250

Reinstalación a su puesto anterior

Salarios atrasados por el período que estuvo sin trabajar

Reembolso de beneficios laborales perdidos (seguro médico, aportaciones de jubilación, etc.)

Honorarios de abogado recuperables si usted prevalece

### **Rangos de Acuerdos**

Muchos reclamos bajo la Sección 132(a) se resuelven antes del juicio. Los rangos aproximados de acuerdos según el tipo de caso incluyen:

Reducción de horas o funciones: \$15,000-\$50,000

Represalias por solicitar adaptaciones: \$30,000-\$100,000

Reclamos de reinstalación (despedido pero buscando regresar): \$40,000-\$80,000

Despido permanente: \$50,000-\$150,000

Despido constructivo (obligado a renunciar): \$60,000-\$140,000

Estos rangos reflejan casos con evidencia creíble de proximidad temporal y alguna evidencia comparativa o de pretexto. Los casos más sólidos se concilian por más; los casos más débiles se concilian por menos. Véase Feher Law Firm, Average Wrongful Termination Settlements in California (<https://feherlawfirm.com/wrongful-termination-settlements/>) y Ogletree Deakins, California Labor Code Section 132a (<https://ogletree.com/insights-resources/blogposts/california-labor-code-section-132a-when-claims-of-discrimination-are-brought-before-the-workers-compensation-appeals-board/>).

Importante: La conciliación mediante un acuerdo de transacción y liberación (compromise and release) resuelve su reclamo antes de que el juez decida. Proporciona certeza pero puede resultar en menos de lo que podría ganar en juicio. Asegúrese de que cualquier acuerdo especifique qué reclamos se resuelven y cuáles permanecen abiertos, especialmente si planea presentar reclamos bajo FEHA u otros reclamos por separado.

### **Parte 7: Otras leyes que también pueden protegerle**

Sus derechos pueden extenderse más allá de la Sección 132(a). Esta sección explica los reclamos relacionados que puede presentar al mismo tiempo.

#### **Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA)**

La Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA), Cal. Gov. Code §§ 12900 et seq., prohíbe la discriminación laboral basada en discapacidad. Si su lesión laboral causó una discapacidad, puede tener reclamos bajo FEHA por:

Discriminación por discapacidad

No proporcionar acomodaciones razonables (cambios en su trabajo o lugar de trabajo para ayudarle a trabajar con su lesión)

No participar en el proceso interactivo (el deber de su empleador de discutir las acomodaciones con usted)

La Corte Suprema de California confirmó en *City of Moorpark v. Superior Court*, 18 Cal.4th 1143 (1998) (<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/4th/18/1143.html>) que usted puede presentar tanto un reclamo bajo 132(a) ante la WCAB como un reclamo bajo FEHA en tribunal civil. Una derrota en su reclamo bajo 132(a) no bloquea su reclamo bajo FEHA porque las dos leyes utilizan pruebas legales distintas. Véase *Sullivan on Comp, WCAB's Denial of 132a Claim Does Not Bar Civil Claim Under FEHA* (<https://www.sullivanoncomp.com/blog/wcabs-denial-of-132a-claimdoes-not-bar-civil-claim-under-feha>).

Los reclamos bajo FEHA pueden proporcionar remedios adicionales no disponibles bajo 132(a), incluidos daños por angustia emocional y daños punitivos. Sin embargo, no puede cobrar los mismos salarios perdidos dos veces de ambos reclamos (sin doble recuperación).

### **Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)**

La Ley federal de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), 42 U.S.C. § 12101 et seq. (<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/12101>), también prohíbe la discriminación por discapacidad y requiere acomodaciones razonables. Los reclamos bajo la ADA se presentan ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), no ante la WCAB, y proporcionan acceso a daños federales. Sin embargo, la ADA solo cubre lesiones que "limitan sustancialmente una o más actividades principales de la vida", por lo que no toda lesión laboral califica.

### **Ley de Derechos Familiares de California (CFRA) y FMLA**

La Ley de Derechos Familiares de California (CFRA), Cal. Gov. Code §§ 12945.1 et seq., y la Ley federal de Licencia Familiar y Médica (FMLA), 29 U.S.C. § 2601 et seq. (<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2601>), le dan derecho a tomar licencia médica por condiciones de salud graves, incluidas las lesiones laborales. La represalia por usar o solicitar esta licencia puede violar la CFRA, la FMLA y la 132(a). Véase Fisher Phillips, *Understanding an Employer's Obligation to Engage in the Interactive Process* (<https://www.fisherphillips.com/a/web/wVa2EgmRRuwrvzQHh1DHgT/understanding-an-employers-obligationto-engage-in-the-interactive-process.pdf>).

Importante: Si su empleador lo despide en el momento en que se agota su licencia bajo CFRA/FMLA sin considerar si una licencia extendida u otras acomodaciones podrían funcionar, su empleador puede violar tanto la FEHA como la 132(a).

### **Protecciones para Denunciantes (Código Laboral § 1102.5)**

Si reportó condiciones de trabajo inseguras relacionadas con su lesión, también puede tener un reclamo de represalia como denunciante bajo Cal. Lab. Code § 1102.5 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-1/chapter6/article-1/section-1102.5/>). Los reclamos de denunciantes usan una prueba diferente de cambio de carga probatoria: usted demuestra que su informe fue un factor contribuyente, y luego el empleador debe probar mediante evidencia clara y convincente que habría tomado la misma acción de todos modos. Este es un estándar más difícil de cumplir para los empleadores que el marco de la 132(a).

## **Parte 8: Apelaciones, Estrategias Alternativas y Advertencias de Riesgo**

Esta sección cubre qué hacer si pierde, planes de contingencia e importantes riesgos que debe conocer.

### **Si Pierde: El Proceso de Apelaciones**

Si el juez de compensación laboral falla en su contra, su primer paso es presentar una Petición de Reconsideración ante la WCAB dentro de los 20 días de la decisión escrita del juez. Esta petición debe identificar errores específicos en las determinaciones del juez o en el razonamiento legal. La WCAB revisará el expediente y puede confirmar, modificar o revertir la decisión. Véase WCAB Petition for Reconsideration Procedures ([https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab\\_petitionforreconsideration.htm](https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_petitionforreconsideration.htm)).

Si la WCAB niega su petición, puede presentar una petición de auto de revisión (writ of review) ante la Corte de Apelaciones de California. La corte de apelaciones revisa las conclusiones legales de forma independiente y las determinaciones fácticas para ver si están respaldadas por evidencia sustancial.

Importante: Los argumentos que no plantee a nivel del juicio pueden considerarse renunciados en la apelación. Asegúrese de que su abogado plantee todas las cuestiones legales durante la audiencia de la WCAB.

### **Estrategias Alternativas**

Si su reclamo bajo 132(a) enfrenta obstáculos—por ejemplo, el tiempo está demasiado alejado o la evidencia comparativa es débil—considere estas alternativas:

Los reclamos de discriminación por discapacidad bajo FEHA o de no proporcionar acomodaciones pueden tener éxito incluso cuando un reclamo bajo 132(a) es débil, porque FEHA requiere que su empleador participe en un proceso interactivo y proporcione acomodaciones.

Los reclamos de salarios y horas (horas extras no pagadas, descansos perdidos, robo de salarios) presentados ante el Comisionado Laboral pueden ampliar su recuperación total.

Cargos de discriminación por origen nacional ante la EEOC si su empleador lo atacó por su procedencia.

### **Advertencias de Riesgo**

Crítico: Debe comprender estos riesgos antes de proceder:

Plazo de un año: El plazo para presentar la petición es absoluto. No cumplirlo elimina permanentemente su reclamo bajo 132(a). No existen excepciones.

Registro público: Los procedimientos ante la WCAB crean registros públicos. Si tiene inquietudes sobre su estatus migratorio u otros asuntos delicados, converse al respecto con su abogado antes de presentar la petición.

Testimonio bajo juramento: Todo testimonio en las audiencias de la WCAB se rinde bajo juramento. Dar testimonio falso constituye perjurio, un delito penal. Debe ser completamente veraz.

Sin resultado garantizado: Los resultados dependen en gran medida de los hechos específicos. Una prueba sólida de proximidad temporal, pretexto y comparadores mejora sus probabilidades, pero ningún resultado está garantizado.

Concesiones en el acuerdo: Llegar a un acuerdo proporciona certeza, pero puede resultar en menos dinero que una victoria en juicio. Su abogado debe explicarle los riesgos y las alternativas antes de que usted decida.

### **Consideraciones Especiales para Trabajadores Inmigrantes**

La fuerza laboral del Norte de California incluye a muchos trabajadores inmigrantes. Si usted es inmigrante:

Su empleador no puede amenazar con reportar su estatus migratorio en represalia por presentar un reclamo de

compensación laboral. Tales amenazas violan el 132(a) y pueden violar la Ley de Valores de California (SB 54), que limita la cooperación del empleador con el cumplimiento de las leyes migratorias.

Los procedimientos ante la WCAB son independientes de los procedimientos migratorios. La información que usted comparta durante las audiencias de la WCAB debe manejarse con cuidado.

Usted tiene derecho a un intérprete calificado para todos los procedimientos. Pídale a su abogado que lo gestione.

Su estatus migratorio no elimina su derecho a presentar un reclamo de compensación laboral o una petición bajo 132(a).

## **Parte 9: Resumen de la Jurisprudencia Clave**

Esta sección resume las decisiones judiciales más importantes que determinan cómo funcionan los reclamos bajo 132(a).

Judson Steel Corp. v. Workers' Comp. Appeals Bd., 22 Cal.3d 658 (1978)  
(<https://socal.stanford.edu/opinion/judson-steel-corp-v-workers-comp-appeals-bd-28105>) - La Corte Suprema de California declaró una política amplia contra toda discriminación hacia los trabajadores lesionados, extendiendo las protecciones más allá de los actos específicos enumerados en la ley.

City of Moorpark v. Superior Court, 18 Cal.4th 1143 (1998)  
(<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/4th/18/1143.html>) - La Corte Suprema de California sostuvo que los reclamos por discriminación quedan fuera de la doctrina del remedio exclusivo de la compensación laboral, permitiendo reclamos paralelos bajo FEHA y el derecho consuetudinario (common law).

Barns v. Workers' Comp. Appeals Bd., 216 Cal.App.3d 524 (1989)  
(<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/216/524.html>) - Estableció el marco de transferencia de la carga de la prueba: el trabajador presenta un caso prima facie, y luego el empleador debe probar que la acción fue necesaria y estuvo vinculada a realidades comerciales.

Arteaga v. Brink's, Inc., 163 Cal.App.4th 327 (2008)  
(<https://case-law.vlex.com/vid/arteaga-v-brink-s885089869>) - Sostuvo que la proximidad temporal por sí sola no establece pretexto cuando el empleador planteó inquietudes sobre el desempeño antes de la actividad protegida del empleado.

Department of Rehabilitation v. Workers' Compensation Appeals Board - Estableció que los empleados deben probar un trato desigual (ser tratados de manera diferente a los empleados no lesionados) para prevalecer bajo 132(a). Véase Shaw Law Group, The Evolution of California Labor Code Section 132a  
(<https://shawlawgroup.com/2007/04/the-evolution-of-california-labor-code-section-132a/>).

France (Decisión del Panel de la WCAB, 2025)  
(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/JeanetteFRANCEADJ10738767-ADJ14240277-ADJ14240278.pdf>) - Confirmó que la proximidad temporal puede establecer un caso prima facie, pero es insuficiente por sí sola para probar pretexto una vez que el empleador articula una razón legítima.

Simon (Decisión del Panel de la WCAB, 2025)  
(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/JoyceSIMON-ADJ4648071.pdf>) - Reafirmó el requisito de trato

desigual y rechazó los reclamos basados únicamente en las consecuencias perjudiciales de una lesión.

## **Parte 10: Texto Completo del Código Laboral de California § 132(a)**

Aquí se proporciona el texto legal completo para referencia. Véase Cal. Lab. Code § 132(a) (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-1/chapter-5/section-132a/>).

> Es política declarada de este estado que no debe haber discriminación contra los